

Fact Sheet

- Auswahl-Assessment-Center -

Die Corona GmbH ist ein Personaldienstleister mit Focus auf:

- Personalberatung
- Arbeitnehmerüberlassung
- Outsourcing
- On-Site-Management
- Projektmanagement
- Facility-Management

Wir bieten zusätzlich ergänzende Dienstleistungen im Bereich der Personalvermittlung an:

- Bewerber- und Arbeitgeber-Coaching
- Einzel- und Gruppen-Assessments
- Portfolioanalysen
- Personalprofiling
- e-recruiting

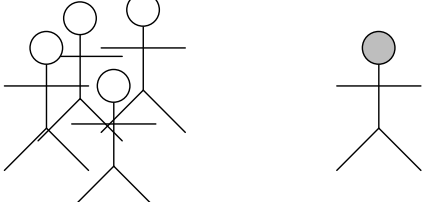
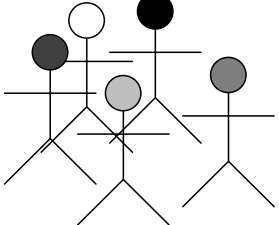
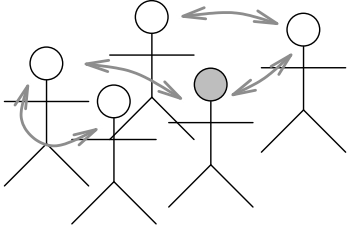
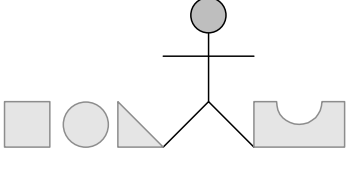
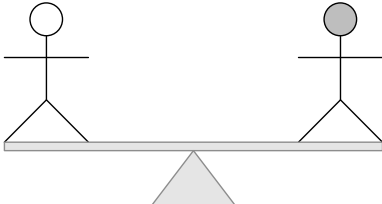
Langjährige Erfahrung in den genannten Bereichen und die dabei gewonnenen Kenntnisse versetzen uns in die Lage, über den Horizont der Arbeitnehmerüberlassung hinaus, ganzheitliche Lösungen für unsere Kunden zu generieren.

Version: 1.1
Status: Release
Autor: Hassa
Stand: 07. Mai 2008
Datei: Auswahl-Assessment-Center

Coronia GmbH
Wagnerstraße 20
D-89077 Ulm (Donau)
Germany

phone: +49 (0) 731-71575-00
fax: +49 (0) 731-71575-29

www.coronia.de

Überblick:	<ul style="list-style-type: none"> • Im Auswahl-Assessment-Center werden Kandidaten in Situationen gebracht, in denen ihre Stärken und Schwächen sichtbar werden. • Entscheidungsträger können sich mit Hilfe dieser Methode frühzeitig ein Bild des Bewerbers machen.
Ziele:	<ul style="list-style-type: none"> • bei der Besetzung offener Stellen mit hoher Treffsicherheit unter den Bewerbern den geeignetsten herausfinden • Bewerber und deren Performance möglichst objektiv einschätzen
Methoden:	<ul style="list-style-type: none"> • Die Selbstrepräsentation gibt dem Kandidaten nicht nur Gelegenheit seine Vorzüge herauszustellen, sondern vermittelt ein Bild über seine Selbstsicherheit und Selbsteinschätzung. 
	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiele prüfen Anpassungsfähigkeit, Kreativität und Spontanität. Sie zeigen auf, inwieweit sich ein Kandidat mit vorgegebenen Zielen identifizieren kann und wie er bereit ist vorgegebene Regeln zu akzeptieren. 
	<ul style="list-style-type: none"> • In der Gruppendiskussion lassen sich neben geistigen, insbesondere soziale Kompetenzen (darunter auch kommunikative) erkennen. Im Mittelpunkt des Interesses steht der Umgang der Kandidaten untereinander. 
	<ul style="list-style-type: none"> • Fallbeispiele zwingen den Kandidaten neue Situationen zu erfassen, zu verstehen und darauf zu reagieren. Sie lassen so die Flexibilität des Kandidaten sichtbar werden und erlauben Rückschlüsse auf seine kognitiven Fähigkeiten. 
	<ul style="list-style-type: none"> • Strategische Übungen fordern Stressresistenz und Krisenbewältigungskompetenz der Bewerber, die hier gezielt in Situationen gebracht werden, die keine eindeutige Lösung anbieten. 
Recht:	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Rahmenbedingungen, wie die Informationspflicht gegenüber Kandidaten und (soweit vorhanden) dem Betriebsrat müssen beachtet werden.
Referenzen:	<ul style="list-style-type: none"> • Branche: <ul style="list-style-type: none"> • Metallverarbeitende Industrie • Fahrzeugbau • Maschinenbau • Holzbau • Details: auf Anfrage • Ansprechpartner: Herr Hassa