

HARRISON TALENT ASSESSMENTS

Talent Management mit stellenspezifischen Kriterien

HARRISON ASSESSMENTS™ ist ein Online basiertes Instrument zur Einschätzung und Entwicklung von Mitarbeitern. Es analysiert:

- Die Potenziale, Leistungsreserven
- Das Engagement / Motivation
- Die Stärken und Schwächen
- Die Verhaltenstendenzen, auch unter Druck
- Interessen und Vorlieben.

Alle Ergebnisse werden auf verständliche und konfliktfreie Art und Weise aufgezeigt und machen gezielte Maßnahmen sofort zugänglich.

TALENT MANAGEMENT MADE EASY!

Online Recruiting

- Automatisierte kriterienbasierte Vorauswahl
- Transparente Statusverwaltung
- Fachliche Eignungsanalyse
- Persönliche Eignungsanalyse
- E-Mail Kommunikation
- Interview Leitfaden
- Integration v. Assessments anderer Anbieter

Organisationsentwicklung

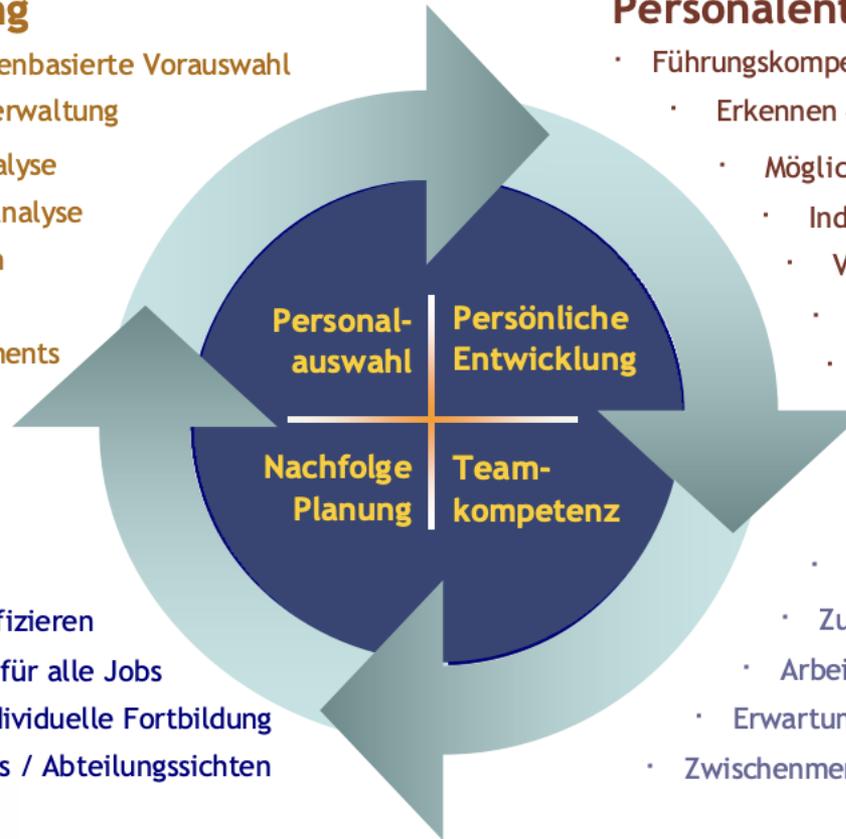
- High Potentials identifizieren
- Profilabdeckungsgrad für alle Jobs
- Bedarfsanalyse für Individuelle Fortbildung
- Abbild des Org-Modells / Abteilungssichten

Personalentwicklung

- Führungskompetenzen analysieren und verbessern
 - Erkennen der eigenen Stärken und Schwächen
 - Möglichkeiten zur Leistungsverbesserung
 - Individuelle Anpassung an Veränderungen
 - Verhaltensinventar & Coachingansätze
 - Performance Management
 - E-Learnings zur Kompetenzbildung

Teamentwicklung

- Zuweisung von Rollen
- Zusammenarbeit verbessern
- Arbeitsergebnisse verbessern
- Erwartungshorizonte richtig setzen
- Zwischenmenschliche Probleme lösen



Firmenspezifische Anforderungsprofile

Das System verfügt über 300 unterschiedliche, vollständig parametrisierte Basis-Anforderungsprofile, die auf die *Anforderungen des einzelnen Jobs und die Kultur des Unternehmens* angepasst werden können.

Sie enthalten erfolgskritische Hard- und Softskills für einen umfassenden Soll-Ist-Vergleich. Über den Profilabdeckungsgrad wird der voraussichtliche Erfolg des Kandidaten in im Job ermittelt. So wird zu jedem Kandidaten eine entsprechende Eignungskennziffer gezeigt.

Validität und Reliabilität

Harrison Assessment vergleicht 157 Facetten der Persönlichkeitsdaten mit den konkreten Anforderungen der Position und primär nicht mit allgemeinen Durchschnittswerten, Typen oder Normengruppen.

Harrison ermittelt zudem die Konsistenz der Antworten und identifiziert so weniger zuverlässige Assessment Ergebnisse.

Dieser Soll-Ist Vergleich hat dadurch eine sehr hohe praktische Relevanz, die von tausenden Kundenfirmen weltweit täglich bestätigt wird.

Berichte

Aus dem einen Online Assessment können 23 unterschiedliche Berichte erstellt werden. Sie decken den gesamten Employee Life Cycle ab und helfen dem Linienmanager, das Performance Management zu verbessern. Je nach Zielgruppe und Bedarf können u.a. folgende Berichte erstellt werden.

- Job Profilvergleiche
- Analyse zu Engagement und Bindung
- Entwicklung zur Stelle
- Berichte zu Führung und Management
- Team- und Gruppenauswertungen
- Berichte zur Entwicklung

SmartQuestionnaire™

I don't mind having to perform repetitious tasks

I feel quite certain that my opinions are correct most of the time

I enjoy analysing problems and decisions

I enjoy meeting and mixing with many new people

I would enjoy working outdoors

I am quite optimistic

I enjoy using hunches to help make decisions

I enjoy reflecting on different viewpoints

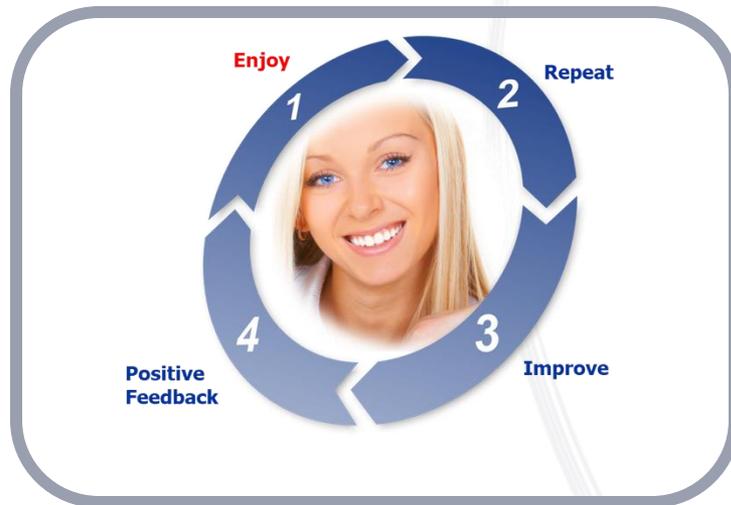
Der SmartQuestionnaire von Harrison misst 175 valide Präferenzen, Einstellungen und Sichtweisen.

Er ermöglicht die effektive Messung von:

- Führungseigenschaften
- emotionaler Intelligenz
- individuellen Vorgehensweisen
- Motivation, Einstellungen
- Engagement und Bindung

Durchschnittliche Dauer: 30 Minuten.

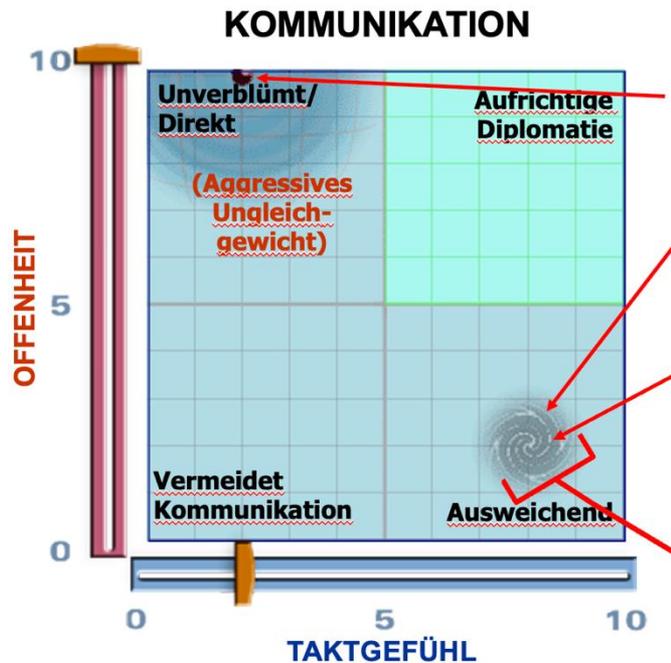
Das Enjoyment-Performance Konzept



Harrison Assessments fokussieren auf die Stärken der Menschen und basieren auf Enjoyment-Performance-Theorie. Sie sagt, dass wir, wenn wir eine Aufgabe mögen, sie tendenziell öfter machen. Wenn wir die öfter machen, trainieren wir und werden dadurch besser. Wenn wir besser sind, macht es uns mehr Freude und wir bekommen auch mehr Anerkennung von anderen oder durch das Ergebnis. Dadurch verstärkt sich die Freude an dieser Aufgabe. Der gegenteilige Kreislauf entsteht, wenn wir Dinge ungern tun und versuchen zu vermeiden..

Leistung, Stärkeneinsatz und Freude sind eng miteinander verknüpft. Daher ist es sinnvoll seine eigenen Stärken und die der Mitarbeiter zu kennen.

Die Paradoxe Theorie



Jede Eigenschaft kann eine Stärke oder eine verborgene Schwachstelle sein, je nachdem, ob sie von einer offenbar gegensätzlichen (paradoxen) Eigenschaft ausgeglichen wird oder nicht.

Beispiel: Eine Person mit einem sehr hohen Wert für Offenheit und einem geringen Wert für Diplomatie neigt zu einem sehr direkten Verhalten, das zu Verwirrung, Misstrauen und Mitarbeiterfluktuation führen kann.

Sie hat eine echte Stärke, wenn Sie in beiden Eigenschaften eines Paradoxes stark sind.

Wenn Führungskräfte die Paradox-Paare verstehen, können sie ein Gefühl dafür entwickeln, welche negativen Auswirkungen ihr Ungleichgewicht hat und beginnen, einen ausgeglicheneren Kommunikationsansatz zu entwickeln.

Das Profil passt sehr gut zum Start von individuellen Coaching-Prozessen.

Jeder Kandidat erhält seine individuellen Stärkenbericht. Die HARRISON Berichte sind so gestaltet:

- dass die Mitarbeiter wertschätzende Hinweise dazu bekommen, wie sie eine bestimmte Kompetenz entwickeln und ausbauen können.
- dass mit den Fit-Gap-Analysen zur Positionsanforderung der Entwicklungsbedarf erkannt wird.
- dass die Führungskraft mit seinem Mitarbeiter einen Reflexions-Dialog zur Entwicklung starten kann.
- Dass die wesentliche Job-Anforderungen eingearbeitet werden können und damit auf die kulturelle Passung geachtet werden kann.

HARRISON assessments Analyse der Verhaltenskompetenz
Report für Andrew Jones
Abgleich mit: Kompetenzübersicht Senior Leadership

Kompetenzübersicht Senior Leadership

Zeigt die persönlichen Werte zu den zehn Leadership Kompetenzen

Persönlicher Profilabdeckungsgrad = 68%



Notwendige Eigenschaften
(in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

Erfolgs-Orientierung: 6.9

Nachhaltig Einfluss nehmen:
Innovation:
Leading People:
Strategisches Denken:
Kommunikation:
Andere motivieren:
Agiles Lernen:
Agile Problemlösung:
Resilienz und Ausdauer:

HARRISON assessments Analyse der Verhaltenskompetenz
Report für Andrew Jones
Abgleich mit: Erfolgs-Orientierung

REPORT FÜR Andrew Jones

DATE OF COMPLETION 15.09.2013

RELIABILITÄT - 99.2%
Antworten sind mit großer Wahrscheinlichkeit ehrlich und genau

FIRMA GFCI GmbH

Erfolgs-Orientierung

Erreicht regelmäßig seine/ihre Ziele, akzeptiert auch schwierige Aufgabenstellungen, erkennt und nutzt neue Möglichkeiten und verfügt über ein Höchstmaß an Eigenantrieb und Zielorientierung.

Dieser Bericht zeigt die einzelnen Faktoren für die Verhaltenskompetenz Erfolgs-Orientierung und zeigt die Ergebnisse des Mitarbeiters in jeder Verhaltenskomponente (bzw. Erfolgsfaktor) sowie deren Bedeutung für den Erwerb bzw. die Anwendung dieser Kompetenz.

Gesamt Eignung

Andrew Jones erreicht 69 bei Erfolgs-Orientierung. Es besteht vermutlich eine deutliche Lücke zum im Anforderungsprofil definierten Idealverhalten. Dies deutet auf Trainingsbedarf und Potenziale zur Leistungssteigerung hin.

Persönlicher Profilabdeckungsgrad = 69%



Notwendige Eigenschaften
(in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

Andrew Jones' Punkte	sehr stark	stark	eindeutlich	mittel	gering	kein Einfluss	gering	mittel	eindeutlich	stark	sehr stark
Analytisch: Die Tendenz, Fakten, Probleme und Situationen mit Logik zu untersuchen (nicht notwendigerweise mit analytischen Werkzeugen). Erläuterung: Andrew Jones neigt dazu, Fakten und Situationen zu analysieren und hat Freude daran. Dies ist wahrscheinlich ausreichend für diese Verhaltenskompetenz.							7.5				
Entscheidungsbereit: Das Verlangen, entscheidungsbereit zu sein und die Bereitschaft, Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen. Erläuterung: Andrew Jones hat ein starkes Bedürfnis nach Entscheidungskompetenz und ist sehr bereit, Verantwortung zu tragen. Dies hat wahrscheinlich eine recht positive Auswirkung auf diese Verhaltenskompetenz.							8.6				

- Erfolge im Unternehmen und HR-Entscheidungen sind eng verknüpft.
- Eine zuverlässige Performance und- Erfolgsprognose ist das A und O für das Halten und die Entwicklung von Mitarbeitern.
- Es unterstützt und fördert die Reflexion des Arbeits- und Führungsverhaltens und gibt Impulse für die persönlichen Entwicklung.
- Wir haben einen Arbeitsnehmermarkt – eine treffsichere Entscheidung bei der Auswahl und Entwicklung der Mitarbeitenden ist notwendig.
- Die Welt, in der man mit gutem Bauchgefühl nachhaltig große Erfolge feiert, geht unter. Es geht ohne zusätzliche Daten, aber das Risiko steigt exponentiell.

Fazit: Unternehmen, die sich Exzellenz und Wachstum verschreiben, brauchen nachhaltiges HR-Management mit aussagekräftigen Analysen!

Ihre Harrison Assessment Partnerin
Monika Dimitrakopoulos-Gratz
cognito Beratung & Training
Aitersteinerling 5
85661 Forstinning

Telefon:+49 151 58814318
Email: info@cognito-beratung.de
www.cognito-beratung.de

