

Harrison Assessments und my-Employee Personalberatung

Ihr nächster Personalchef wird vom Computer ausgewählt

Klingt nach Horror? Könnte Ihre Firma aber retten: Retten vor Willkür, Subjektivität; retten vor dem „Nasenfaktor“, der zur Ablehnung genau der Besten führt, weil Ihr bisheriger Abteilungsleiter, Personalchef oder sonst wo im Management Verantwortlicher vor genau dieser unheimlichen und unfassbaren Kompetenz des Mitarbeiters Angst hat, dessen „Soft-Skills“ in der Lage wären, das wahre Color-Scheme ihres Hauses herauszustellen. Nehmen Sie sich also eine viertel Stunde, das Harrison-Prinzip zu erfassen – und so vielleicht Ihre Firma und/oder Ihre eigene Position zu stabilisieren, indem Sie früher an später denken.

Bitte lassen Sie sich kurz auf vier Tatsachen ein, aus denen wir vier zentrale Thesen ableiten.

Tatsache 1: Harrison Assessments unterstützt die Konzeption und Implementierung Ihrer hausinternen Führungsgrundsätze durch exzellenzorientierte Beurteilungs- und Auswahlverfahren. Relativ neu soll dabei sein, dass man sich tatsächlich vorher genau überlegt, was oder wen man sucht.

These 1: Auch wenn HR-Manager in Deutschland grundsätzlich neuen IT-Tools und HR-Systemen offen gegenüber stehen und mehr und mehr Personalarbeit PC-gestützt bzw. komplette IT-Lösungen Personalarbeit erledigen, so bestehen doch im Bereich Personalentwicklung bzw. Personalauswahl erhebliche Bedenken, diese Beurteilung jemand anderem oder gar einem webbasierten Tool zu überlassen.

Tatsache 2: Hier hinkt der deutschsprachige Raum im Vergleich zu europäischen Nachbarländern bzw. dem asiatischen und nordamerikanischen Raum weit hinterher.

These 2: Dies wird umso unverständlicher, je mehr man sich der Erkenntnis öffnet, dass technische Hilfsmittel mit ihren differenzierten Tools deutlich besser und objektiver sind und zudem traditionelle Bewerbungsunterlagen und Gesprächssituationen heute leichter als früher gefälscht bzw. beeinflusst werden können.

Tatsache 3: Ein System, das auf über 30 Jahre Erfahrung und damit auf wissenschaftlich hinterlegte Validität basiert, Harrison Assessments, ist geeignet, hier erfolgreich den Markt für sich zu erschließen.

These 3: Man braucht eine halbe Stunde Zeit, wird positiv eingestimmt und gibt gern Antwort. Am Ende der

Auswertung ist der Bewerber selbst erstaunt, wie offen er sich dargestellt hat und wie treffend man ihn daraufhin beurteilen konnte.

Tatsache 4: Das Ergebnis kann nicht angezweifelt werden, es ist objektiv! Wenn, dann müsste man das ganze System anzweifeln. (Dies geschieht gelegentlich noch durch HR-Verantwortliche, die dem Fehlurteil aufsitzen, allein persönlich getroffene Personalentscheidungen seien solche, die der Unternehmensleitung bzw. -Philosophie dienen.)

These 4: Trennt sich die Firma von einigen dieser Skeptiker und öffnet sie sich der weiten Sicht in die Tiefe der Sensibilität ihrer Mitarbeiter, wird sie das „Best-Personal“-Tal durchmessen, in dem sie jetzt noch steckt.

Nicht anfechtbar ist die Feststellung, dass die Bedeutung von Online-Tests, als eigenständige Diagnosetools oder in Ergänzung anderer Beurteilungsmethoden eingesetzt, an Bedeutung gewinnen. Je weniger man sich auf den persönlichen Eindruck aus Papieren und 60 bis 90 Minuten Gespräch verlassen muss, desto besser wird eine Personalentscheidung. Harrison Online Assessments sind auch für diesen Teil erprobte Stichwortgeber und versorgen den Nutzer mit Fragen und Antworten rund um die Möglichkeiten der Kandidaten. Das Risiko, etwas Wichtiges nicht angesprochen zu haben, sinkt um 70%.

Die Internetfähigkeit des Harrison Online Assessments ermöglicht es, dass jeder Kandidat jederzeit und an jedem Ort die zugeleiteten Test- und Diagnoseverfahren bearbeiten kann. Damit wird nicht nur die Flexibilisierung und Vereinfachung der operativen Abläufe erreicht, sondern auch ein erheblicher Zeitgewinn realisiert; Rekrutierungsprozesse lassen sich im ersten Schritt von wenigen Wochen auf wenige Tage reduzieren, Entwicklungsprozesse lassen sich kurzfristig objektiv beurteilen. Un-

ternehmen erhalten dadurch wichtige Ressourcen für andere Aufgaben zurück.

In der internen Personalentwicklung werden die verschiedenen Test- und Diagnoseverfahren auch im Rahmen von individuellen Standortbestimmungs- und Assessmentverfahren eingesetzt.

Die einzelnen Test-Ergebnisse bilden so eine wertvolle Beurteilungsgrundlage und Entscheidungshilfe bei der systematischen Identifikation und gezielten Förderung der Personal- und Leistungsträger im Unternehmen. Damit erkennen Sie bereits heute die Trends der Zukunft. Demographische Entwicklungen und ihre Auswertung legen nahe, dass in Zukunft viele Mitarbeiter über Hardskills verfügen, die Anzahl derer, die über die wichtigsten Softskills verfügen, aber weniger werden. Wie nun erkennt man High Potentials mit den richtigen Softskills für das Unternehmen – und vor allem: Wie hält man sie?

Hier bilden die einzelnen Testergebnisse eine wertvolle Beurteilungsgrundlage und Entscheidungshilfe bei der systematischen Identifikation und gezielten Förderung der kommenden Fach- und Führungskräfte im Unternehmen.

Darüber hinaus können Sie entweder selbst oder mit dem Personalberater Ihres Vertrauens, mit dem System auch weitere Anforderungen evaluieren. Sie eignen sich zum Beispiel auch als Diagnoseinstrument für Teambildungs- und Teamentwicklungsprozesse. Sie können hier als objektives Instrument im Rahmen von Feedback und Perspektivgesprächen bei der Vorgesetztenbeurteilung eingesetzt werden.

Ein wichtiges Resultat: Die nächsten Entwicklungs- und Schulungsmaßnahmen können gezielt besprochen werden.

Dabei können für jedes Unternehmen, für jede Branche, für jedes Anforderungsprofil die passenden Parameter voreingestellt werden. Zugleich werden verschiedene, in der Wissenschaft anerkannte Verfahren angewendet. Aufgrund der jahrzehntelangen Erfahrung sind die Ergebnisse immer wieder überprüft und eine hohe Übereinstimmung erreicht. Den Hauptnutzen der Aufwandsminimie-

rung, der schnellen und guten Bewerberadministration, der Zeitersparnis und der Objektivierung der Ergebnisse tragen nicht nur Personalleiter davon. Dieses System ist zudem für Personalberater, Headhunter, Projektvermittler, Arbeitsvermittler mit vergleichbarem Nutzen interessant.

Das Risiko einer Stellen-Fehlbesetzung wird minimiert. Kosten für Ausschreibungen, Bewerberauswahlverfahren, Mehrbelastungen und Mehrkosten durch verspätete Neubesetzung, Einarbeitung etc. lassen sich reduzieren. Im Zweifel wird ihre persönliche Personalentscheidung auf eine wissenschaftlich fundierte objektive Basis gestellt und untermauert ihr „Gefühl“, ihre Einschätzung aus der Lebenserfahrung.

Das Harrison Assessment-Tool hat wichtige Einsatzfelder für eine effiziente Personalarbeit und beantwortet folgende Fragen:

- Welcher Bewerber passt am besten?
- Kann die Stelle intern besetzt werden?
- Welche Mitarbeiter eignen sich für Führungsaufgaben?
- Wie kann eine Person entwickelt werden?
- Wo sind Leistungsreserven?
- Wo kann der Mitarbeiter optimal eingesetzt werden?
- Welches Angebot muss die Personalentwicklung machen?

... vieles mehr

Harrison Assessments kann online aus dem Fragebogen die Eigenschaften der Bewerber detailliert erfassen. Die Ergebnisse stehen dem Nutzer zur Verfügung.

Eine solche webbasierte Eignungsdiagnostik kann bereits den ersten Ansturm von Bewerbern filtern und eine erste Analyse und Auswahl vornehmen. Bei Begriffen wie e-learning und e-assessments darf man dann hier auch von einer Fire-wall sprechen. Der Nutzer muss nicht mehr jede einzelne Bewerbung in die Hand nehmen, um zum gleichen Ergebnis zu kommen.

Schöne neue Welt: Online-Assessment als Personalmarketing-Instrument

Internet-Recruiting, Online-Assessment, e-learning: viele tolle Begriffe, modern, mit IT-Touch unterlegt, sprechen für ein modernes Unternehmen, das mit dem Zeitgeist geht, so scheint es. Die Begriffe sind heute jedoch nicht mehr neu. Nach der enormen Verbreitung unterschiedlichster Formen von Online-Tests, nicht nur im Bereich Personalmarketing, wagen immer mehr deutsche Unternehmen den Schritt Richtung Online-Assessments. Ein Trend, der auch von Kandidaten-Seite mitgetragen wird, die sich häufiger und mit mehr Offenheit und Bereitwilligkeit solchen Tests stellen.

Wichtig ist: Die Tools verstehen sich stets nur zur Unterstützung und können die persönliche Entscheidung im Gespräch nicht ersetzen. Bei Online-Tools weiß man nicht immer, wer vor dem Bildschirm sitzt, auch konkretes, spontan angefordertes Verhalten wird nicht getestet. Dagegen können Allgemeinbil-

dung oder aber Softskills wie Konzentrationsvermögen, Organisation, Führung, Motivation etc. geprüft werden.

Letztlich bieten Online-Assessments klare Vorteile zum herkömmlichen langwierigen und kostspieligen Auswahl- und Entwicklungsprozessen in Unternehmen. Time is money wäre zu verkürzt, um die Vorteile des Harrison Assessments zu beschreiben. Die Sichtung und Vorauswahl von Bewerbungen senkt jedoch bei einer großen Zahl von Bewerbungen, nicht nur in großen Unternehmen, wo regelmäßig viele Bewerbungen auf eine Stelle eingehen, die Kosten enorm. Ressourcen in der Personalabteilung können besser genutzt werden und man erhält so schneller einen Abschluss im Einstellungsprozess. Da die Besten immer die Auswahl haben, wo sie hingehen, muss man ergänzen:

Time is Quality & Money.

Online-Assessments können auch als Instrument moderner innovativer Personalarbeit vermarktet werden und die Zielgruppe ansprechen. Wie das? Nun, sie können als Filter für Online-Bewerbungen eingesetzt werden, womit man sich einen großen Teil an nicht in Frage kommenden Bewerbungen gleich von vorne herein „erspart“.

Und am Ende findet sich: Die Kreativität eines Personalmanagements, welches diese Möglichkeiten zu nutzen versteht. Dieses hat zweifellos die bestmögliche Personalauswahl im Ganzen im Sinn. Also könnte es im durchaus nicht ungünstigsten Fall sogar den nächsten Personalchef vom Computer auswählen lassen.



my-Employee Personalberatung GFCI GmbH
 Augustaanlage 57 68165 Mannheim
 Tel: 0621 861935-01
www.my-employee.de