

## Harrison Assessments Talent Management System

Eine integrierte Online Lösung für Ihr Personalmanagement



### Firmenspezifische Benchmark-Profile

Das System verfügt über 6000 vollständig definierte Basis-Anforderungsprofile, die nochmals angepasst werden können. Sie enthalten alle erfolgskritischen **Hard- und Softskills** für einen umfassenden Soll-Ist-Vergleich. Damit wird u.a. transparent, wie genau ein Mitarbeiter arbeitet und was er für diese Aufgabe verbessern kann. Das Recruiting nutzt diese Information zur Vorauswahl, die Personalentwicklung für's Performance Management oder die anderen oben gezeigten Bereiche. Online – Sprachunabhängig – Leicht verständlich.

### HA Assessment Berichte

Aus dem einen Online Assessment können 23 unterschiedliche Berichte erstellt werden. Sie decken den gesamten Employee Life Cycle ab und helfen, die anstehenden Personalentscheidungen kriterienbasiert und fundiert zu fällen.

Die Berichte sind leicht verständlich und einleuchtend.

- Job Profilvergleiche, Matching Berichte
- Berichte zum Führungsstil, Kompetenz Berichte
- Potenzialanalysen, Entwicklungsberichte
- Teamanalysen, Integrationshilfen
- Berichte zur Karriereentwicklung
- Gruppenauswertungen

### Validität und Reliabilität

Harrison Assessment vergleicht mehr als 175 Facetten aus Persönlichkeitsdaten, Präferenz- und Priorisierungsregeln mit den entsprechenden Anforderungsprofil einer Position. Eine hohe Übereinstimmung (Profilabdeckungsgrad in %) sagt mit hoher Validität voraus, dass ein Kandidat in einer Position Erfolg haben würde.

HARRISON ermittelt zudem die Antwortkonsistenz und identifiziert so weniger zuverlässige Assessment-Ergebnisse. Mehrere tausend Unternehmen nutzen heute HARRISON, um z.B. Kompetenzmodelle / Corporate ID im Verhalten Ihrer Mitarbeiter objektiv zu messen und zu entwickeln.

### Kosten- und Zeiteinsparungen

Die weitgehende Automatisierung der Vorauswahl und der Dokumentationserfordernisse, sowie die hohe Korrelation mit Assessment Centern ermöglichen erhebliche Kostenvorteile. Hinzu kommt die hohe Trefferquote für TOP LEISTUNGSTRÄGER und die deutliche Senkung des Fehlbesetzungsrisikos. Die Systemkosten für ein einzelnes Assessment liegen in den meisten Fällen unter 250,00€ und staffeln sich je nach Position und Umfang des Einsatzes.

Harrison Assessments ist weltweit vertreten. Wir unterbreiten Ihnen gerne ein maßgeschneidertes Angebot für Ihr Unternehmen für alle Standorte und Niederlassungen.

## Betriebswirtschaftliche Kompetenz über den gesamten Employee-Life-Cycle

### Die Suche verbessern

Harrison Assessments™ verfügt über mehr als 6000 Muster Anforderungsprofile, die Sie auf die besonderen Umstände und Bedingungen der freien Stelle anpassen können. Sie können auch im Bereich der Hard Skills alle Fragen einbauen, mit denen Sie Ihre Vorauswahl ansonsten auch händisch durchgeführt hätten. Der Bewerber (intern/extern) benötigt für die gesamte Bewerbung unter 40 Minuten, und Sie können Ihre Erstauswahl auf der Basis eigener Kriterien in 10 Minuten abschließen. Das Ergebnis ist ein detaillierter Soll-Ist-Vergleich.

Profilabdeckungsgrade ermitteln

### Das Onboarding absichern

Der erste Eindruck und die ersten Erlebnisse sind prägend für die weitere Entwicklung. Es gibt nur einen ersten Eindruck, den man hinterlassen kann. Harrison Assessments™ hilft den Vorgesetzten und den Kollegen, sich auf neuen Mitarbeiter einzustellen. Netze Gesten, wie Blumenstrauß zur Begrüßung werden substanzvoll unterstrichen, indem alle ein Briefing dazu bekommen, was die andere Seite erwartet. Das ist durchaus eine zweiseitige Information, da auch der neue Mitarbeiter Informationen zum Team erhält. Ein gutes Onboarding ist auch Teil einer effektiven **Employer Branding** Strategie.

Kompetenzmodelle hinterlegen

### Nachfolgeplanung / Succession Management

Kann eine frei werdende Schlüsselposition nicht schnell besetzt werden, drohen Einbußen und andere Mitarbeiter werden zusätzlich belastet. Jeder Mitarbeiter des Unternehmens kann auf jede Stelle gemappt werden, so dass auch über Standorte hinweg Nachfolgeplanungen unterstützt und vorbereitet werden können. So können standortübergreifende interne Lösungen sowohl für Mitarbeiter als auch für ambitionierte Mitarbeiter sehr attraktiv sein. Die zentrale HR Abteilung moderiert diesen Prozess und sorgt so für attraktive Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen

Eigene Anforderungsprofile definieren

### Den Auswahlprozess verbessern

Harrison Assessments™ bietet Ihnen einen detaillierten Einblick in die persönlichen und sozialen Kompetenzen, Präferenzen, Interessen und Priorisierungsregeln Ihrer Bewerber. Sie können mit strukturierten Interview Leitfäden präzise herausarbeiten, welche Vorgehensmodelle Ihre Kandidaten haben und womit sie sich in der Arbeit identifizieren. Sie erkennen, welche Unternehmens- und Führungskultur Ihre Kandidaten zu Höchstleistungen beflügeln könnten und wie Sie die besten Kandidaten für sich gewinnen können.

High Performance Teams formen

### Managemententwicklung / Leadership

Führungskräfte entwickeln Ihr eigenes Vorgehensmodell für die Einflussnahme auf ihr Mitarbeiter. Dazu werden in Abhängigkeit von der Unternehmenskultur bestimmte Sichtweisen, Reaktionsweisen und der Sinn für das Erreichbare ausgeprägt. Führungskräfte aus anderen Unternehmen können leichter integriert werden und springen nicht mehr so schnell ab. Gleichzeitig kann visualisiert werden, wie unterschiedliche Verhaltensweisen von Führungskräften in der Organisation wirken. Eine Vereinheitlichung des Führungsverhaltens kann so konfliktfrei moderiert und realisiert werden.

Talent Management einführen

info@my-employee.com

Office Germany:  
TEL: +49 621 861935-01  
Mo-Fr 9:00h – 18:00h CET

Harrison Assessments' Int'l Ltd.  
7c Sun House, 90 Connaught Rd.  
Central Hong Kong