

**Harrison Online Assessments**

**Das Online Assessment mit  
integriertem Bewerbermanagement**

**für jobspezifische Eignungs- und  
Potenzialdiagnose**



**HARRISON  
ASSESSMENTS**

## Harrison Assessments Worldwide



Hohe Wirtschaftlichkeit - Sichere kriterienbasierte Vorauswahl

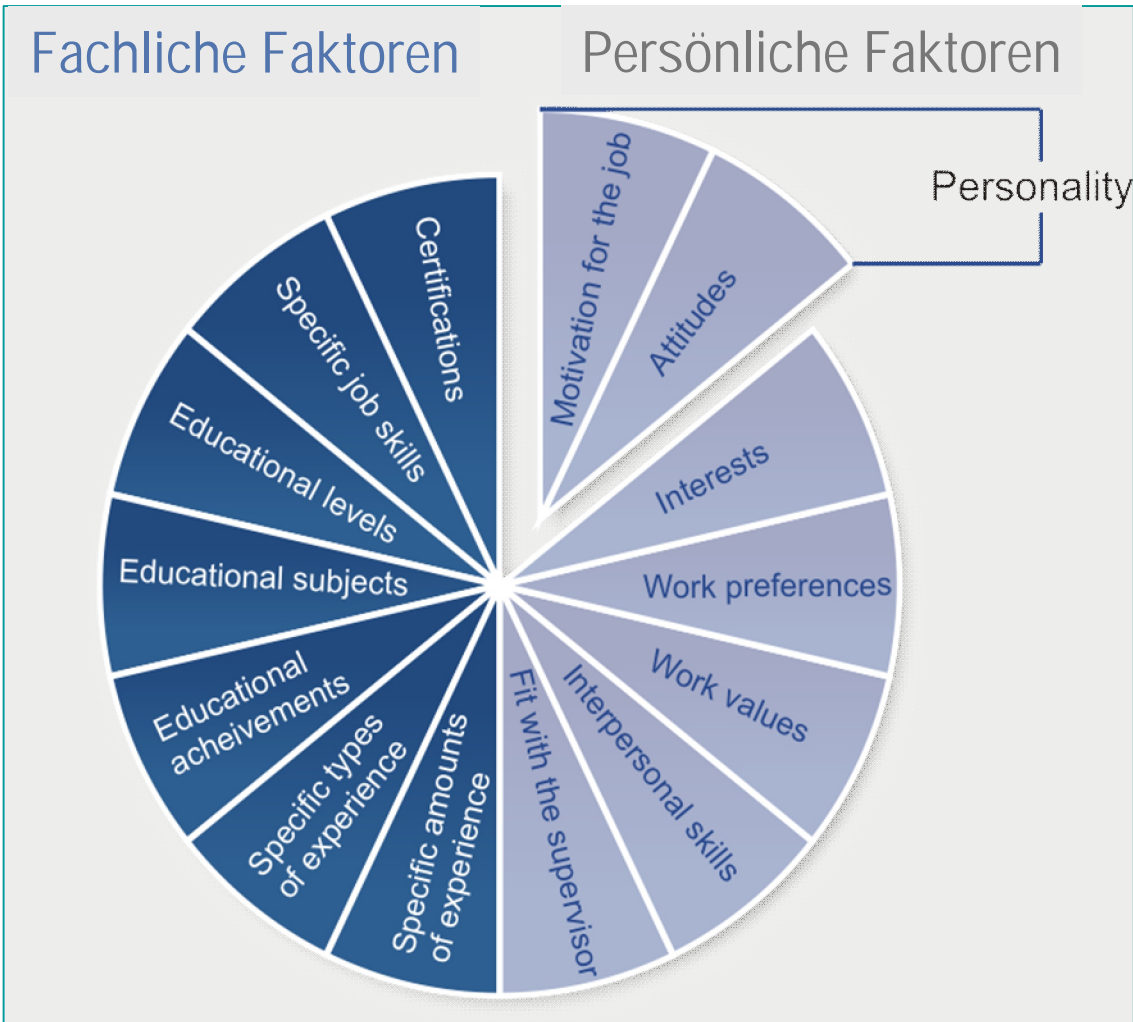
Leistungsorientierte Personalentwicklung - Deutliche Einsparungen

## HATS Talent Management System

- Leistungsfähige Mitarbeiter für Jobs und bestimmte Rollen ...
  - ✓ Suchen → HATS e-Recruiting (ab ~12€ / Bewerber)
  - ✓ Finden → HATS Anforderungsprofile fachl. + persönl. (180 JSF+)
  - ✓ Fördern → HATS stellenspezifische, individuelle Entwicklungsberichte
  - ✓ Halten → HATS Paradox & 4D Berichte mit Feedback
  
- Teams ...
  - ✓ Formen → HATS Team 4D, Team Paradox
  - ✓ Führen → HATS Team Paradox Graph + Rollendefinition + Feedback



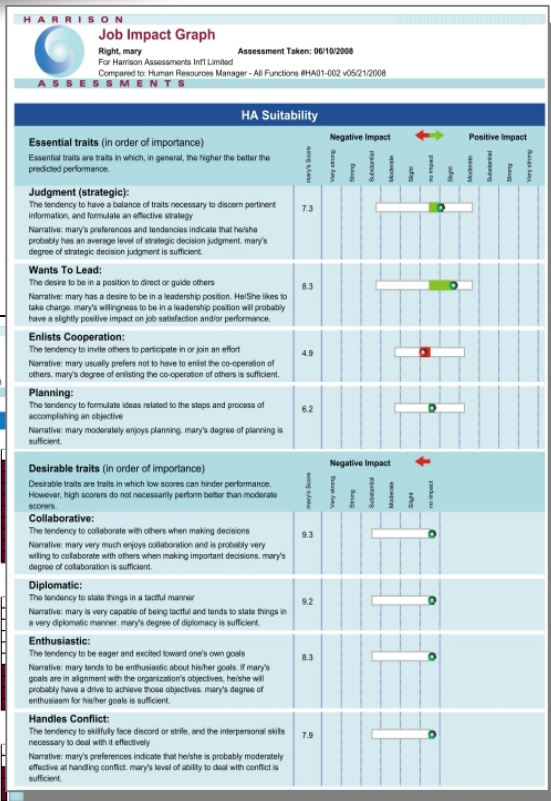
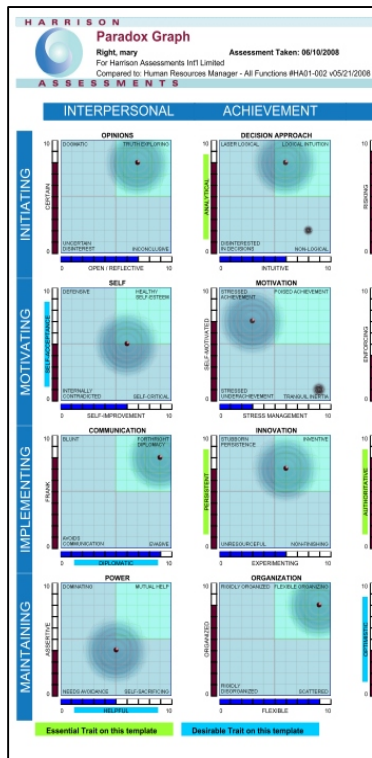
## Was kann Harrison eigentlich ?



HARRISON ASSESSMENTS erfasst alle stellungsbundenen Erfolgsfaktoren und stellt die Assessment Ergebnisse der Kandidaten im Vergleich hierzu dar.

Persönlichkeitstests erfassen üblicherweise nur wenige Dimensionen, die auf die Person begrenzt sind und keinen direkten, automatisierten Profilabgleich erlauben.

## KUNDENNUTZEN „RECRUITING“



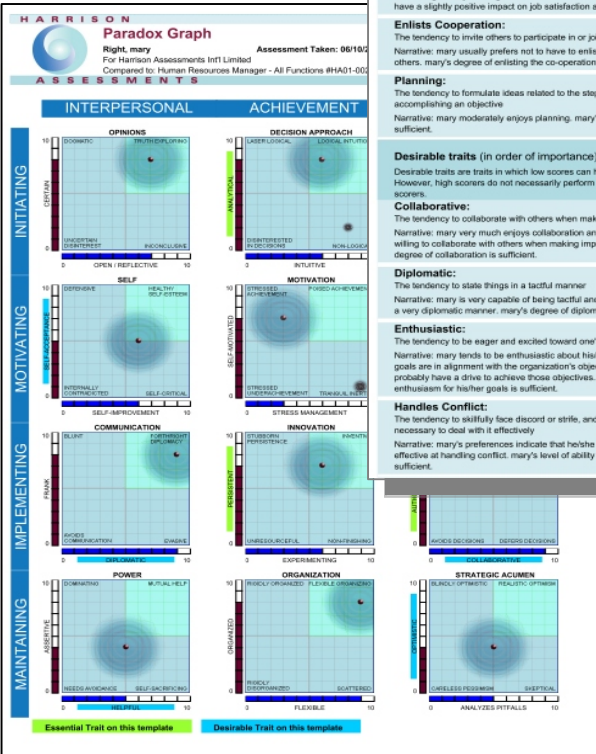
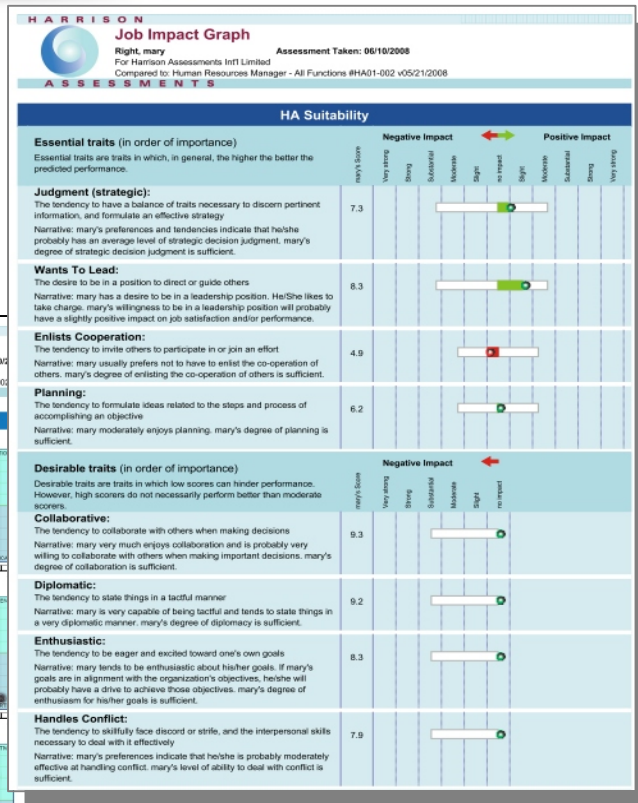
- Die Vorauswahl von Kandidaten beschleunigen und automatisieren
- Verbesserte, aussagefähige Bewerberinterviews vorbereiten
- Dokumentation und ausformulierte Entscheidungsunterlagen
- Automatisierter Workflow (e-Recruiting Modul)
- Erfolgs-Benchmarks für die Beschreibung der Passung (in%)



## KUNDENNUTZEN „PERSONALENTWICKLUNG“

- Weiterverwendung der Assessment Daten aus der Einstellung in anderen Kontexten
- Vereinfachte bereichs- und standort-übergreifenden Nachfolgeplanung
- Differenzierte Eingangsinformationen für das Performance Management
- Qualifizierung der Führungskräfte-Entwicklung und Personalbindung
- Information für Vorgesetzte über Bedürfnisse der Mitarbeiter
- Burn-Out Prophylaxe / Früherkennung

## NUTZEN FÜR KANDIDATEN



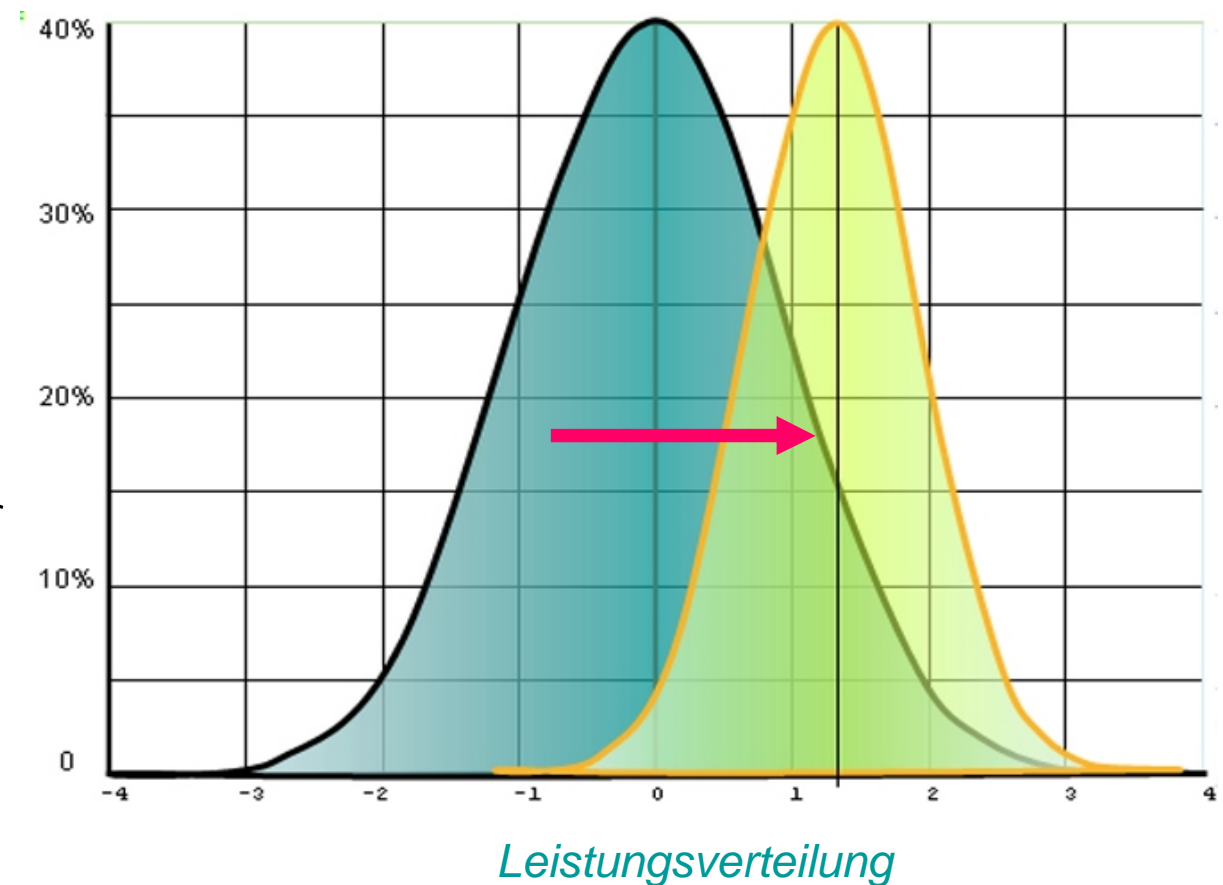
- Möglichkeiten zur eigenen Leistungssteigerung im konkreten Job kennenlernen
- Das eigene Verhalten in Stress-situationen erkennen und ggf. vermeiden
- Kompetenzen für die nächste Karrierestufe mit fundierten Vorgehensweisen erkennen und gezielt verbessern
- Dokumentation und ausformulierte Verhaltensanalysen
- Die Wirkung der eigenen Person im Team konkret und belastbar einschätzen

## Zusammenfassung der Benefits

- Zeitvorteil  
Spart Zeit im Recruiting und in der Personalentwicklung
- Kostenvorteil  
Spart Kosten für Assessment Center und externe Beratung  
Reduziert Reisekosten
- Ressourcenvorteil  
Ermöglicht die Konzentration auf die wesentlichen Prozesse  
Ermöglicht die Delegation von Beurteilungsgesprächen
- Informationsvorteil  
Mehr relevante Informationen zum Kandidaten in kürzerer Zeit  
Objektivität, Validität und Vergleichbarkeit stets gegeben
- Vorteil für Kandidaten  
Weniger Reisen, geringerer Zeitaufwand, sich verstanden fühlen

## Betriebswirtschaftliche Benefits: Umsatz und Betriebsleistung

- Schlechte Kandidaten vermeiden
- Gute Kandidaten besser erkennen
- Entwicklungspfad zu besserer Leistung zeigen
- Bindung an das Unternehmen erhöhen



Funktionsweise

**Einladung**

(Individueller Link)



**Kandidatenprofil 1**

(sprachunabhängig)

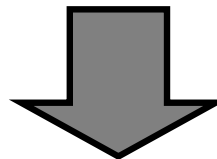


**N Anforderungsprofile**

**Jobanalyse**



Abgleich mit den im Job gewünschten Fachkriterien  
Abgleich mit den im Job benötigten Soft Skills



**Berichte in Ihrer Sprache**

## Notwendige Eigenschaften und Verhaltensweisen

- Ⓢ Verhaltensweisen, die mehr oder weniger ständig benötigt werden, um besonders erfolgreich zu sein.
- Ⓢ Skaliert nach der Wichtigkeit (critical incident)

## Wünschenswerte Eigenschaften

- Ⓢ Verhaltensweisen, die bekannt und geübt sein sollten, und die der Stelleninhaber im Bedarfsfall zurückgreifen kann
- Ⓢ Skaliert nach Häufigkeit

## Zu Vermeidende Eigenschaften

- ✗ Verhaltensweisen die trotz des Vorhandenseins der notwendigen und wünschenswerten Eigenschaften verhindern würden, die den Erfolg gefährden.

## Philosophie der Anforderungsprofile

- ... um die Ziele hinter den Aufgaben **bestmöglich zu erreichen**
- ... um die Prioritäten richtig zu setzen
- ... um Kunden zu überzeugen
- ... um in kritischen Situationen keine Fehler zu machen
- ... um sich mit den Kollegen und Vorgesetzten sehr gut zu verstehen\*
- ... um sich in dem gegebenen Umfeld wohl zu fühlen und dauerhaft produktiv zu bleiben\*

\* = Customizing

## Informationen zum Handling

- Das System ist vollständig dokumentiert, Handbuch in DE und EN
- Oberfläche standardmäßig in EN, Anpassung auf andere Sprachen möglich
- Keine INSTALLATION VON SOFTWARE beim Kunden
- Vollständige Handhabung des Systems in Eingeregig ohne Berater möglich
- Alle Anforderungsprofile stehen ohne Mehrpreis zur Verfügung

Weitere Fragen beantwortet Ihnen die myEmployee GFCI GmbH oder ein Personalberater Ihrer Wahl, den wir gern mit diesem System vertraut machen.

+49 621 861935-01 | [info@harrisonassessments.eu](mailto:info@harrisonassessments.eu)

Kontakt für Europa



PERSONALBERATUNG

- Harrison Assessments Europe  
my-Employee Personalberatung GFCI GmbH  
Mallaustr. 55  
68219 Mannheim [www.harrisonassessments.de](http://www.harrisonassessments.de) / com
- Geschäftsführer:  
Felix Wiesner (Dipl. Kfm.)
- Tel: +49 621 86 1935-01 Fax: +49 621 86 1935-03
- Mail: [wiesner@harrisonassessments.eu](mailto:wiesner@harrisonassessments.eu)

# HARRISON ASSESSMENTS



Microsoft®

senckenberg  
forschungsinstitut und naturmuseum



[www.harrisonassessments.de](http://www.harrisonassessments.de)

MAQUET  
GETINGE GROUP

Küppersbusch  
FOOD SERVICE EQUIPMENT

SSI SCHAFFER

Unilever

## HARRISON ASSESSMENTS

STAR COOPERATION

Deloitte.

CISCO

Mail: [info@harrisonassessments.de](mailto:info@harrisonassessments.de)

TMD  
FRICTION

Harrison Assessments Europe  
68219 Mannheim | Mallaustr. 55

B|BRAUN  
SHARING EXPERTISE

AON

Tel: +49 621 861935-01  
Fax: +49 621 861935-03

KPMG

BOEING®

BAUSCH+LOMB

15.02.2011