

## Harrison Assessments Online Recruiting Software

### Bewerbermanagement mit integriertem Online Assessment

#### JSF-Anforderungsprofile

- Fachliche Fragen und Kriterien, richtig skaliert
- Notwendige Verhaltenskompetenzen
- Interessen, Motivationen
- Bedürfnisse / Freiheitsgrade
- Gewichtung aller Kriterien
- Optionale Einbindung externer / anderer Assessments
- Variierbar nach Region

#### Nachfolgeregelung

- Alternative Eignungen
- Potenzialanalysen
- Berichte zur Kompetenzentwicklung
- Berichte zur Personalbindung
- Berichte zur Führungskompetenz und Entwicklung

#### Gewichtete Auswahlkriterien

Obwohl die meisten Arbeitgeber sich der Bedeutung eines umfassenden und systematischen Ansatzes bei der Personalbeurteilung bewusst sind, vertrauen viele immer noch auf eine Liste kumulativer Minimal-kriterien. Dieses herkömmliche Vorgehen fördert den Fehler 2. Art! Es werden Bewerber abgelehnt, die den Job eigentlich gut machen könnten.

HATS ermöglicht die Beurteilung aller wichtigen fachlichen und persönlichen Erfolgskriterien in einem integrierten Assessment, das die aussichtsreichsten Mitarbeiter treffsicher identifiziert. Da Sie mit unserem System die einzelnen erfolgskritischen Faktoren im Voraus einem systematischen Ranking unterziehen, brauchen Sie die Assessment-Ergebnisse auch nicht mehr zu interpretieren. Im Modul „Bewerbermanagement“ von Harrison Assessments werden die am besten geeigneten Kandidaten anhand des Profilabdeckungsgrad identifiziert. Diese stellenspezifische Eignungskennziffer leitet Sie sicher durch den Auswahlprozess.

Sie kümmern sich nun noch intensiver um die aussichtsreichsten Kandidaten. Den Kandidaten, die mit einem geringen Profilabdeckungsgrad aus dem Online Assessment kommen, sagen Sie qualifiziert ab.

#### Bewerbermanagement

- Fachliches Online Assessment / Prescreening
- Persönlichkeitsfragebogen / Online Assessment
- Upload von Anschreiben und CV
- Statusverwaltung und Short Listing
- Alternatives Anforderungsprofil pro Suche
- Bewerber-Login / Statureinsicht
- E-Mail Formulare / Benachrichtigungen

#### Vorauswahl

- Differenzierte Eignungskennziffer
- Notizfelder zu allen Kandidaten
- Berichte zur fachlichen Profilabdeckung
- Interviewleitfaden und Telefoninterview
- Differenziertes Abrechnungssystem (SaaS)

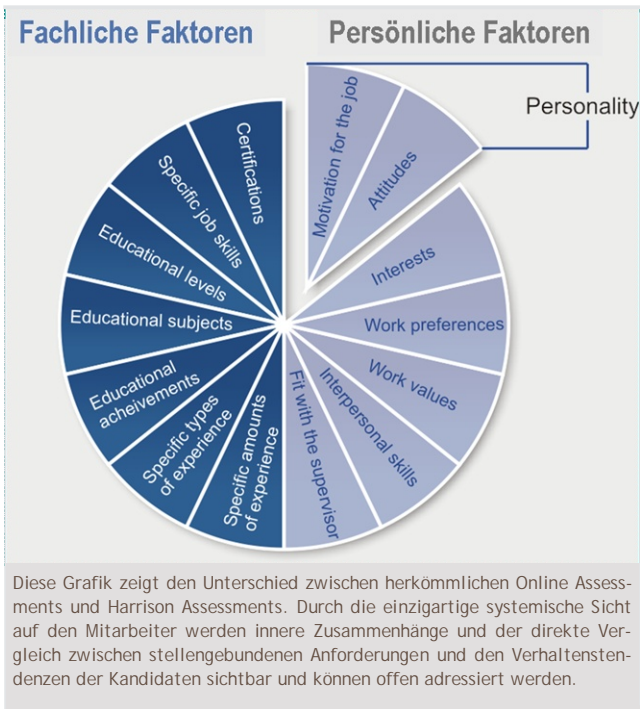
#### Vorbereitung und Durchführung

Mit der Auswahl und treffsicheren Definition des Anforderungsprofils ist die Vorbereitung bereits so gut wie abgeschlossen. Das System stellt einen Link bereit, der Bewerber zu dem Einstellungsassessment führt. Wenn Sie genügend Bewerber haben, schließen Sie diesen Link und nachfolgende Bewerber werden informiert. Sie können jederzeit die eingegangenen Bewerbungen sichten und die weiteren Prozessschritte starten. Das System erfüllt alle gesetzlichen Bestimmungen der US-amerikanischen Equal Employment Opportunity Commission (EEOC, US-Kommission f. Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, sowie des Deutschen Datenschutzgesetzes, auch in der novellierten Form 2010).

#### Valide Entscheidungsvorlagen

Das Harrison System erzeugt für Sie einige sehr aussagefähige Reports und Listen:

- Liste aller Bewerber, sortiert nach Eignung
- Fachlicher Profilabgleich mit Interviewguide
- Korrigierter Eignungsreport nach Interview
- Kompetenzabgleich m. Eignungskennziffer
- Interviewleitfaden für Bewerbergespräche
- Darstellung der Bewerberbedürfnisse



## Großer Umfang – Geringer Zeitaufwand

Mit Harrison Assessments™ erstellen Sie Ihre eigenen Job-Benchmarks und nutzen hierfür ein Muster aus mehr als 150 JSF-Anforderungsprofilen aus allen Funktionsbereichen. Der Aufwand wird durch die Vorgaben und technischen Hilfen stark begrenzt.

Die operative Umsetzung und technische Hinterlegung der Profile erfolgt innerhalb von 24h. Der Gesamtaufwand schwankt mit der Komplexität zwischen 1 und 16 Stunden. Wir führen in dieser Zeit Interviews zu den Arbeitsinhalten und dem Arbeitsumfeld. Wenn möglich berücksichtigen wir auch die Profile bereits vorhandener Stelleninhaber und Top-Performer.

Die Kandidaten durchlaufen das Assessment in bis zu vier Schritten (Zeitaufwand < 45 Minuten). Oft ist Schritt 3, der Harrison Persönlichkeitsfragebogen, die einzige Komponente.

1. Fachlicher Fragebogen (4-9 Minuten)  
Keine Neueingabe des CV
2. Upload der Unterlagen (1-2 Minuten)
3. Persönlichkeitsfragebogen, der 157 Aspekte erfasst (20–25 Minuten)
4. Fähigkeitstest, ggf. weitere 3rd Party Assessments

Auswertungen und die Kandidatenbearbeitung kann vom Systemanwender jederzeit angestoßen werden. Die Reports zu den Kandidaten sind sofort nach Abschluss der Assessments im System abrufbar und sind nicht an die Sprache der Kandidaten gebunden. Es können auf Grund der Eignungskennziffer Grenzwerte eingerichtet werden unterhalb derer eine automatische Absage verschickt wird.

Über moderne XML Schnittstellen können die Ergebnisse von HATS, insbesondere stellenspezifische Eignungskennziffern in andere Systeme übertragen werden und so die bereits vorhandenen Informationen über Mitarbeiter ergänzen.

## Psychologie & Feldkompetenzen kombinieren

Harrison Assessments™ Recruiting eignet sich besonders für Unternehmen, die im Recruiting einen stark arbeitsteiligen Prozess haben und unterschiedliche Landeskulturen und Sprachen akzeptieren aber trotzdem objektiv vergleichen müssen. HATS schafft hier einheitliche Standards und objektive Kriterien / Skalen:

- Gleiche Stellen werden mit einheitlichen Anforderungsprofilen versehen.
- Sprachbarrieren können überwunden werden
- Arbeitsteilung über Kontinente hinweg wird realisiert.
- Gute Kandidaten werden sehr schnell und zuverlässig identifiziert.

Campaign setup		Applicants	Short list	Applicants require notification >	Applicant notification			
Assess short list		View hired applicants		View statistics				
Print reports	Last name	First name	Applied	Eligibility	HA Suitability	Interview Suitability	Total	Next Step >
Report >	Yugodavski	Yuka	21.05.2008	97	Incomplete	Enter interview	92-22	Process >
Report >	Applegate	Carl	21.05.2008	94	Soc2 22.05.2008	Enter interview	94-22	Process >
Report >	Gonzales	Maria	21.05.2008	87	1 x Inconsistent	Enter interview	87-22	Process >
Report >	Kosicka	Ann	21.05.2008	87	Soc2 22.05.2008	Enter interview	87-22	Process >
Report >	O'Donnell	Tony	21.05.2008	76	View score	Enter interview	76-22	Process >
Report >	Agalston	Geoff	21.05.2008	72	View score	Enter interview	72-22	Process >
Report >	Oliver	James	21.05.2008	57	View score	Enter interview	57-22	Process >
Applicants above this line require the status of their HA Suitability assessment to be resolved.								
Report >	Edson	Sharon	21.05.2008	100	96	91	102	Process >
Report >	Fallett	Scarlett	21.05.2008	102	45	Enter interview	89	Process >
Report >	Wostenberg	Carl	21.05.2008	87	84	Enter interview	96	Process >
Report >	Gupta	Sanjay	21.05.2008	88	51	Enter interview	Withdrawn	Process >
Report >	Zhou	Zheng	21.05.2008	84	74	91	Decided	Process >

Ausschnitt aus dem Bearbeitungsschirm des Recruiting Moduls. In der Mitte erkennen Sie die Eignungskennziffern für die fachliche Eignung (Eligibility) und die persönliche Eignung /Suitability. Weitere Bearbeitungsschritte lassen sich unmittelbar veranlassen und werden zur Laufzeit für andere Anwender des Systems sichtbar, z.B. die zentrale Personalabteilung.

Würden Sie gerne sehr schnell reagieren können, sobald sich ein sehr guter Bewerber meldet?

Wollen Sie vielleicht einfach nur den Aufwand reduzieren, den sie mit wenig aussichtsreichen Kandidaten haben?

Harrison Assessment bietet Ihnen schnelle stellenspezifische Auswertungen und Kennzahlen, die Ihr Management und deren Personalentscheidungen unterstützen!