

Harrison Assessments Talent Management Software

Eine integrierte Lösung für Ihr Personalmanagement

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

Firmenspezifische Anforderungsprofile

Das System verfügt über 300 unterschiedliche, vollständig parametrisierte Basis-Anforderungsprofile, die auf die Bedürfnisse des einzelnen Jobs 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.

HA Assessment 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.

- Job Profilvergleiche, Interview Guide
- Berichte zum Führungsstil
- Potenzialanalysen
- Kompetenzberichte
- Team- und Gruppenauswertungen
- Berichte zur Karriereentwicklung
- Corporate Identity Support

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

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 Antwortenkonsistenz 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.

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 200,00€ 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 150 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. Weitere Reports begleiten Sie durch die folgenden Schritte.

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 den neuen Mitarbeiter einzustellen. Nette Gesten, wie Blumenstrauß zur Begrüßung werden substantiell unterstrichen, indem alle ein Briefing dazu bekommen, auf welche Erwartungshaltung sie treffen werden. 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 frei werdende eine Schlüsselposition nicht schnell besetzt werden, drohen Einbußen und andere Mitarbeiter werden zusätzlich belastet. Jeder Mitarbeiter des Unternehmens kann ohne Mehrkosten auf jede Stelle gemappt werden, so dass auch über Standort 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 Arbeitsumfeldpräferenzen Ihrer Bewerber. Sie können mit strukturierten Interview Leitfäden präzise herausarbeiten, welche Vorgehensmodelle Ihre Kandidaten im Vergleich haben. Sie erkennen, welche Unternehmens- und Führungskultur Ihre Kandidaten zu Höchstleistungen beflügeln könnten und wie Sie die besten Kandidaten davon überzeugen können, den Vertrag bei Ihnen zu unterschreiben.

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, die aus anderen Unternehmen kommen, haben so andere Kompetenzen ausgeprägt, die einerseits willkommene Bereicherung im Führungsteam sind, andererseits aber auch kontraproduktiv wirken können. Das ist vielen nicht bewusst, so dass Harrison Assessments™ Paradox Berichte zur Ausprägung und Multiplikation einer Corporate Identity im Bereich Führung verwendet werden.

Talent Management einführen