

Assessment Dienstleistungen

Für die Rekrutierung, Personalentwicklung und Standortbestimmung

Weshalb Assessment?

Menschen sind der Schlüssel zum langfristigen Erfolg eines Unternehmens und die Auswahl der richtigen Personen für die richtigen Aufgaben ist ein wichtiges Differenzierungsmerkmal zwischen Erfolg und Misserfolg.

Nur eine effektive Selektions- und Entwicklungsstrategie ermöglicht es dem Unternehmen, das gesamte Potenzial ihrer Mitarbeiter auszuschöpfen.

SHL unterstützt auf verschiedenen Wegen dabei, ihr Humankapital zu einem strategischen Wettbewerbsvorteil auszubauen:

- Identifikation der für die Erreichung der Unternehmensziele essentiellen Werte und Kompetenzen / Verhalten
- konsequente Ausrichtung aller HR Prozesse auf diese Schlüsselkompetenzen
- funktionsbezogene differenzierte Potenzialanalyse
- Unterstützung der Menschen bei ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung
- Optimierung von Personalentscheidungen

Weshalb SHL?

SHL verfügt über ein breites Portfolio an innovativen, mehrsprachigen und validen Assessment-Instrumenten für das moderne HR Management. SHL Berater sind kompetente, mehrsprachige Spezialisten mit diagnostischem Hintergrund im Bereich Assessment und Talent Management. Sie verfügen über ein hohes Maß an Erfahrung in der Arbeit mit nationalen und internationalen Unternehmen.

Bei SHL spielen Wissenschaftlichkeit, Professionalität und Partnerschaftlichkeit eine zentrale Rolle im Umgang mit Kunden. Die Einhaltung von international gesetzten und anerkannten Standards und Best Practices sind dabei ein Muss.

Die Instrumente

Folgende Hilfsmittel eignen sich für die Analyse der erfolgskritischen Kompetenzen am besten:

- Simulationsübungen (z.B. Rollenspiele, Fallstudien) *
- Psychometrische Testverfahren (z.B. Fähigkeitstests, Persönlichkeitsfragebogen)*
- Strukturiertes Interview (CBI, BEI, Feedforward)

* Diese Instrumente sind von SHL entwickelt und auf ihre Validität geprüft

Die Grundregel der Assessment Best Practice, wobei jede Kompetenz mindestens durch zwei Quellen evaluiert wird, gilt als Standard für die Auswahl der Instrumente.

Die Simulationsübungen

Um eine optimale Evaluation und Beobachtung von Kandidatenverhalten zu gewährleisten, sind unsere Simulations-Übungen auf unterschiedliche funktionale Bereiche, hierarchische Ebenen und unterschiedliche Branchen zugeschnitten. Die Übungen wurden von SHL in Zusammenarbeit mit Kunden entwickelt und zeichnen sich durch ein Höchstmaß an Realitätsnähe und Anwenderfreundlichkeit aus.

Der Assessmentprozess

Die Durchführung eines Assessments besteht grundsätzlich aus 5 Stufen:



Je nach Position bzw. gewünschter Tiefe der Evaluation, bietet SHL 4 Grundscenarien an:

	Light	Mini	Midi	Maxi
Psychometrische Testverfahren	●	●	●	●
Strukturiertes Interview	● telefonisch	●	●	●
Simulationsübung		1 Übung	2 Übungen	2 - 3 Übungen
Schriftlicher Bericht		Übersicht mit Stärken und Entwicklungsbereichen, Stichwörter	Zusammenfassung pro Kompetenz und Stärke und Entwicklungsbereiche	Ausführlicher Bericht mit Potenzialevaluation und Empfehlungen
Feedback	Mündliches Feedback	Mündliches Feedback	Ausführliches Feedback	Individuelles Entwicklungsgespräch mit Kandidat plus HR und/oder Vorgesetzten
Dauer des Assessments	~ 2 Stunden	½ Tag	¾ Tag	1 Tag
Mehrwert des Szenarios	Online; Schnell und reproduzierbar	Verhaltensbeobachtung zur Ergänzung der Selbstbeschreibung Kurzer schriftlicher Bericht	Umfassende Verhaltensbeobachtung zur Ergänzung der Selbstbeschreibung Ausführlicher Bericht pro Kompetenz	Umfassende Verhaltensbeobachtung & zusätzliche Potenzialeinschätzung Erstellen eines individuellen Entwicklungsplaners zusammen mit dem Kandidaten

Alle Szenarien setzen eine erste Bedarfsanalyse zwecks Identifizierung der 4-6 Schlüsselkompetenzen voraus. Diese Abklärung findet in der Regel mit der HR-Person und/oder dem Vorgesetzten statt. Dabei kann mit den Kompetenzen des Universal Competency Framework (UCF) von SHL oder den kundenspezifischen Kompetenzen gearbeitet werden.

Die Szenarien eignen sich zur Rekrutierung, Standortbestimmung, Potenzialanalyse und Entwicklung von Mitarbeitern oder Führungskräften. Grundsätzlich gilt, je erfolgskritischer die Position, desto robuster und intensiver sollte das Assessment sein. Alle Szenarien können als Einzel- oder Gruppenassessment durchgeführt werden.



Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an unser Kundencenter unter

Speicherstraße 59, 60327 Frankfurt am Main, Deutschland
0800 66 47 991 | kundendienst.deutschland@shlgroup.com | www.shl.com

Schulhausstrasse 41, 8002 Zürich, Schweiz
0800 00 16 68 | info.switzerland@shlgroup.com | www.shl.com