

home » assessment services » 1/2

:: ASSESSMENT SERVICES ::

Professioneller Einsatz der AC-Methode zur Personalauswahl und -entwicklung

Im Mittelpunkt unserer Beraterdienstleistungen steht der Einsatz der Assessment Center Methode zur Selektion externer Bewerber bzw. zur Potenzial- und Entwicklungsbedarfsanalyse für interne Mitarbeiter.

Dabei unterstützen und begleiten wir unsere Auftraggeber bei allen Schritten, die für einen professionellen und erfolgreichen Einsatz der AC-Methode wichtig sind:

- Definition der konkreten Zielsetzung, Entwicklung und Operationalisierung von Kompetenzmodellen bzw. Beurteilungskriterien
- Einbetten der Verfahren in HR-Development-Konzepte, Schnittstellenoptimierung zu den Bereichen „Ausbildung“ und „Training“
- Konstruktion von unternehmensspezifischen Übungen (Gruppen- und Gesprächssituationen, Präsentationen, Fallstudien, PC- und Online-Simulationen)
- Training und Qualifizierung der in den Beurteilungs- und Feedbackprozess eingebundenen Beobachter
- Durchführung der ACs vor Ort, Übernahme der Moderations- und Regiefunktion
- Verfassen von differenzierten Ergebnisberichten als Basis für Auswahlentscheidungen und / oder Entwicklungsempfehlungen
- Führen von Feedback- und Entwicklungsgesprächen mit den Teilnehmern/innen
- Statistische Evaluation und Validierung der eingesetzten Methoden zur fortlaufenden Optimierung der Beurteilungsprozesse
- Überarbeitung von Beurteilungsverfahren für den internationalen Einsatz, interkulturelle Adaption und Implementierung von kompletten ACs oder einzelnen „Bausteinen“ in Auslandsniederlassungen bzw. Tochterunternehmen

home » assessment services » 2/2

Im Verlauf der letzten 20 Jahre haben wir - in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden aus verschiedenen Branchen - eine Vielzahl von AC-Varianten entwickelt, die von eintägigen **Einzelassessments** bis hin zu mehrtägigen Veranstaltungen für größere Teilnehmergruppen reichen. Die dabei eingesetzten Verfahren unterscheiden sich vor allem hinsichtlich folgender Faktoren:

- Kundenspezifische Ziel- und Schwerpunktsetzung (Beurteilungs- oder Feedback- und Lerncharakter des Verfahrens im Sinne eines Development Centers)
- Zielgruppen (Hochschulabsolventen, Nachwuchsführungskräfte, Junior- und Seniorverkäufer, Client Advisors, Führungskräfte auf mittlerer und oberer Managementebene, Kandidaten für unternehmerisch-strategische bzw. geschäftsführende Funktionen)
- Komplexität und Schwierigkeitsgrad der eingesetzten Inhalte und Szenarien
- Intensität der Vor- und Nachbereitung (Feedbackgespräch, individuelle Entwicklungsplanung, Schnittstellen zum Training)

Weiterreichende Angebote

Über die breite Palette an AC-Dienstleistungen hinaus bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit, einzelne „Beurteilungsbausteine“ in Lizenz zu erwerben oder unsere Berater für die Durchführung und Auswertung von einzelnen Simulationen (siehe z.B. unsere computergestützte Verfahren oder komplexe, vorbereitungsintensive Rollenspiele) zur Ergänzung ihres eigenen Beurteiler- oder Rollenspieler-Teams hinzuzuziehen.

Last, but not least entwickeln wir für unsere Kunden maßgeschneiderte Vorauswahlsysteme, die bereits im Vorfeld von ACs oder Interviews eingesetzt werden können, um die „geeignetesten“ BewerberInnen aus größeren Bewerbermengen herauszufiltern (Rollenspiele und Kurzinterviews am Telefon oder Bearbeitung von Aufgaben über das Internet).