

A photograph of three people sitting around a table in a meeting. On the left, a man with a beard and a black cap with 'GRAMMOS' on it, wearing a white t-shirt, is smiling and holding a clear water bottle. In the center, a woman with long dark hair, wearing a black top, is looking towards the right. On the right, a man with glasses and a black beanie, wearing a brown hoodie, is looking towards the center. The background shows a modern office setting with a potted plant on a white stand and large windows.

Assessment Center & Development Center

Sowohl das Development Center als auch das Assessment Center analysieren die Stärken und Entwicklungsfelder von Führungskräften und High Potentials. Während das Development Center als Basis für die individuelle Entwicklungsplanung dient, unterstützt das Assessment Center die Personalauswahl anhand eines Anforderungsprofils und einer Besetzungsempfehlung.

Assessment Center

Ausgangssituation

- Häufig werden Positionen auf der Basis eines wenig strukturierten Prozess besetzt.
- Erfolgskritische Anforderungen an die Position sind nicht immer dokumentiert und werden kaum als objektive Entscheidungskriterien herangezogen.

Herausforderung und Vorgehen

- Es erfolgt eine Anforderungsanalyse mit den Entscheidungsträgern des Unternehmens.
- Auf Basis der Ergebnisse aus der Bedarfsanalyse wird ein auf die Position ausgerichtetes Kompetenzmodell festgelegt. Das Modell beinhaltet die Eigenschaften und Fähigkeiten, welche Voraussetzung dafür sind, die Position erfolgreich auszuüben.

Ziel

- Durch den Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden den Auswahlprozess professionalisieren und den passenden Kandidat:innen auswählen.

Development Center

Ausgangssituation

- Die Einschätzung der Potenziale von Führungskräften und High Potentials erfolgt in den meisten Unternehmen durch wenig fundierte Beurteilungsmethoden.
- Eine Weiterentwicklung für zukünftige Tätigkeitsfelder erfolgt eher unsystematisch.
- Die Förderung des Einzelnen orientiert sich kaum an den persönlichen Stärken und Entwicklungsfeldern.

Herausforderung und Vorgehen

- Führungskräfte und High Potentials erhalten fundierte Informationen über die eigenen Potenziale und Entwicklungsfelder.
- Daraus werden Maßnahmen für eine gezielte Karriereentwicklung bzw. -förderung abgeleitet.

Nutzen und Ziele

- Durch den Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden die persönliche Weiterentwicklung von Führungskräften & High Potentials gezielt gestalten.

Assessment Center / Development Center

Konzeption

- Anforderungsanalyse
- Festlegung der erfolgskritischen Kompetenzen
- Auswahl bzw. Konzeption der Übungen

Durchführung

- Durchführung des Assessment Center/DC
- Mündliches Feedback an die Teilnehmer:innen

Ergebnis

- Erstellung von Ergebnisberichten
- Besetzungsempfehlung (AC/ Ableitung von Entwicklungsmaßnahmen (DC)

Wir beraten Sie gerne



Sandra Schönborn
Senior Consultant Leadership

Telefon +49 69 677366825
sandra.schoenborn@haufe-akademie.de

Ausführliche Informationen Sie hier

haufe-akademie.de →

Ihre Investition

- Halbtägige Konzeptionsphase: 1.000 €*
- Durchführung des Assessment Center inkl. Ergebnisbericht: 2.500 €*

* Bitte beachten Sie, dass diese Angaben Richtwerte sind.