



Development Center



Das Development Center dient der Erfassung von Stärken und Optimierungsfeldern eines Teilnehmers mit dem Fokus auf die konkrete Weiterentwicklung der Person.

– Zielgruppe

- Unternehmen, die ihre Leistungsträger in Kernfunktionen strategieorientiert identifizieren und ihre Potenzialkandidaten frühzeitig erkennen, fördern und binden möchten

– Vorteile / Nutzen

- Frühzeitige Identifikation von Leistungsträgern und gezielte Nachfolgesicherung
- Ermittlung des Lernpotenzials der Teilnehmer
- Langfristige Bindung von Leistungsträgern an das Unternehmen (Retention-Management)
- Basis für gezielte Management-Development Programme im Unternehmen
- Zuordnung von Personen zu unterschiedlichen Laufbahnmodellen (Führungs-, Fach- und Projektlaufbahn)

– Einsatzmöglichkeiten

- Begleitung von M & A-Prozessen
- Identifikation von Leistungs- und Potenzialträgern
- Gezielte Prozessbegleitung bei der strategischen Neuausrichtung von Unternehmen
- Systematische Grundlage strategieorientierter Personalentwicklungsprogramme

Diagnostik

- Einzel-Assessment
- Auswahl-Assessment
- **Development-Center**
- Management-Audit
- 360°-Feedback
- DISG®
- ProfileXT™
- Reiss Profile™



Weitere Informationen:
hr-horizonte GmbH
Telefon 040 / 22 92 71 11
Mail info@hr-horizonte.de
www.hr-horizonte.de

Beispielhafte Projektstruktur

1. Definition von Soll-Kernkompetenzen	2. Entwicklung der Instrumente	3. Durchführung	4. Feedback & Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none">- Definition von Soll-Kernkompetenzen wichtiger Positions- und Funktionsgruppen auf Grundlage von Benchmarks und der jeweiligen Unternehmensstrategie zu folgenden Kernkompetenzen (können im Rahmen von Workshops oder Interviews sowie über Real-life-Beobachtung erhoben werden):<ul style="list-style-type: none">- Strategisches Denken und Handeln- Arbeits- und Organisationsverhalten- Soziale Kompetenz- Führung- Persönlichkeit	<ul style="list-style-type: none">- Definition von Anforderungsprofilen- Entwicklung eines dynamischen Settings, um Bewerber im Hinblick auf die erforderlichen Verhaltens- und Persönlichkeitskompetenzen differenziert einschätzen und identifizieren zu können- Entwicklung entsprechender Szenarien wie Rollenspiele oder Business-Cases	<ul style="list-style-type: none">- In einem klar definierten und abgegrenzten Zeitrahmen durchlaufen die Teilnehmer das Verfahren- Die Ist-Kompetenzen werden im Hinblick auf das definierte Anforderungsprofil bewertet- In einer Beobachterkonferenz werden die Ergebnisse diskutiert und zusammengefasst	<ul style="list-style-type: none">- In individuellen Feedback-Gesprächen mit den Teilnehmern werden die Ergebnisse und Beobachtungen ausgetauscht und reflektiert- Individuelle Entwicklungsmaßnahmen werden abgeleitet, um sie in einem weiteren Schritt in einen Entwicklungsplan zu überführen

Kontaktadressen

Hamburg

Lilienstraße 3
D-20095 Hamburg
T +49 (0) 40 / 22 92 71 11
F +49 (0) 40 / 22 92 71 80

Düsseldorf

Breisacher Straße 31
D-40468 Düsseldorf
T +49 (0) 211 / 42 30 245

Besuchen Sie uns im
Internet unter:
www.hr-horizonte.de

oder nehmen Sie Kontakt auf
unter:
info@hr-horizonte.de