



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

Griegstraße 75 Haus 26a
D-22763 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