

›Eignungsdiagnostik ist Risikomanagement!‹

## Managementauswahl

Die Spezialität von Arnaud Mende ist das Recruitment Assessment, welches bei der Neubesetzung von Schlüsselpositionen zur Anwendung gelangt. Die finalen Kandidaten des mit der Suche beauftragten Headhunters und eventuelle interne Kandidaten werden dabei einem intensiven absoluten und relativen Assessment und Benchmarking unterzogen.

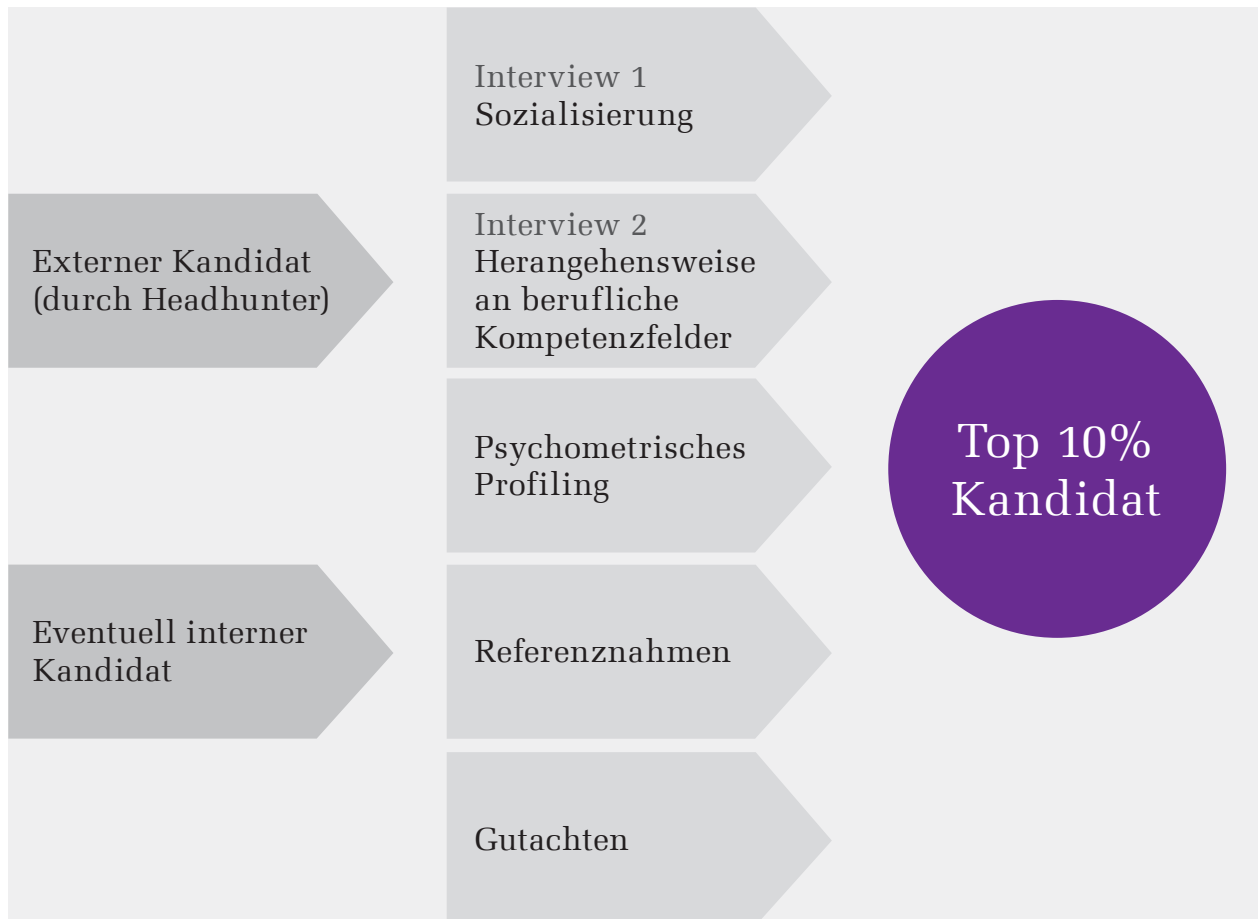
Wenn Sie den Anspruch haben, Ihre Management Positionen nur mit den Top 10% der Kandidaten zu besetzen, liegt die Wahrscheinlichkeit ohne externes Management Assessment bei weniger als 50%, dass Ihnen das auch gelingt!

Claudio Fernández-Aráoz belegt in seinem Buch ›Great People Decisions‹, dass Sie, selbst wenn Sie über eine phänomenale Urteilsicherheit von 90% verfügen würden, immer noch eine Fehlerquote von 50% hätten\*.

Zahlreiche wissenschaftliche Studien belegen, dass es keine bessere Methode gibt, diese Fehlerquote zu reduzieren, als nach Ihrem klassischen Rekrutierungsprozess, der in der Regel durch die Beauftragung eines Headhunters eingeleitet wird, die Spitzenkandidaten einem neutralen Management Assessment durch einen Profi zu unterziehen.

\*Quelle: ›Great People Decisions‹, Claudio Fernández-Aráoz, EJ 2007, Seite 58

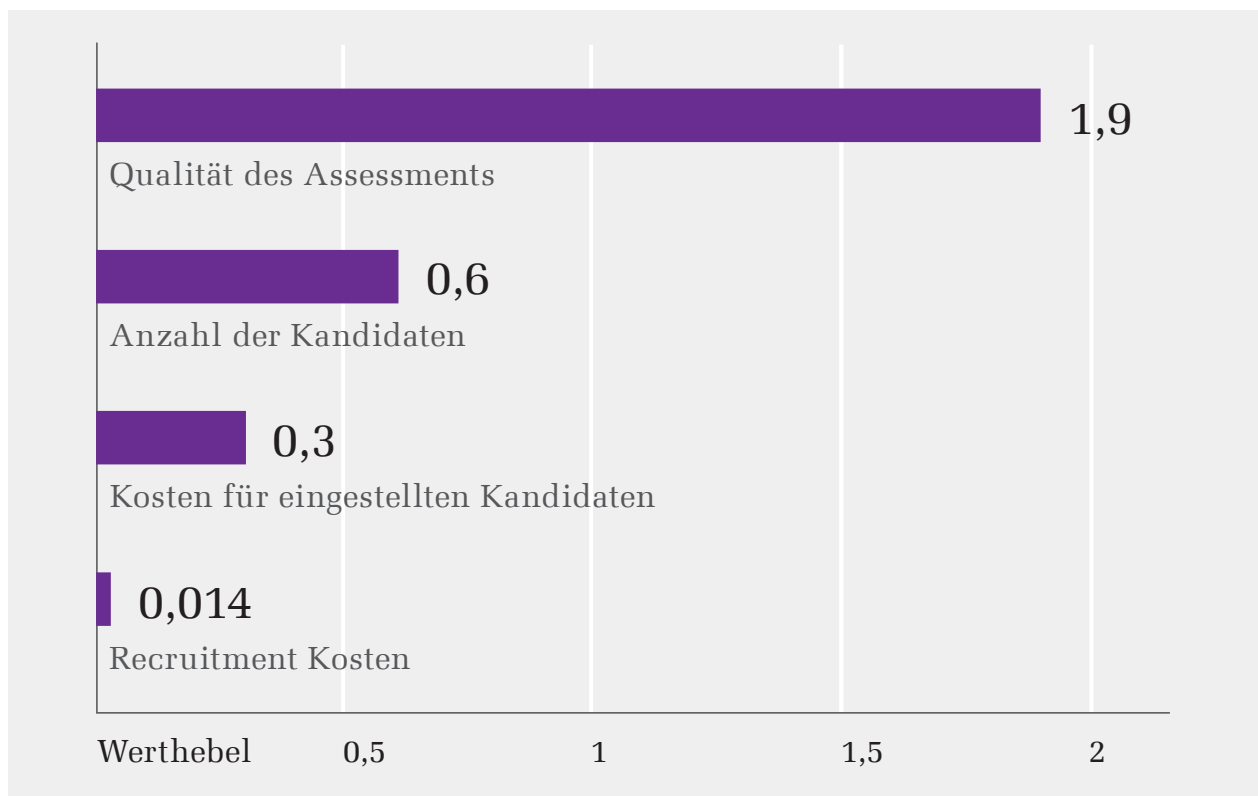
## Der Weg zu einem Top-10% Kandidaten



Der größte Werthebel für ein Unternehmen ist die Qualität Ihres Assessments beim Rekrutierungsprozess des Managements\*!

Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass sich von den Faktoren, die sich direkt auf den Unternehmenswert auswirken, die Qualität des Assessments beim Rekrutierungsprozess von Managern drei

mal stärker auswirkt als die Erhöhung der Anzahl der Kandidaten und sogar sechs mal stärker als die Reduktion der Kosten für einen Bewerbungsprozess.



\*Quelle: ›Great People Decisions‹, Claudio Fernández-Aráoz, EJ 2007, Seite 58