

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

B A S I S

EINE TIEFGREIFENDE LÖSUNG FÜR DIE BEWERBERAUSWAHL

Bericht zu: Martina Mustermann

ID: HC580149

DATUM: 25. April 2017

Stellenbezeichnung: Leader

PERSONALITY
GUIDANCE





EINLEITUNG

Dieser Bericht stellt die Beurteilung der Bewerberin Martina Mustermann vor einer Einstellung dar. Er ist in mehrere Abschnitte unterteilt, die unten beschrieben werden.

ABSCHNITT I - GRAPHISCHE DARSTELLUNG

Graphische Darstellung des Hogan Personality Inventory (HPI)

Dieser Abschnitt enthält eine graphische Darstellung der Ergebnisse, die die Bewerberin beim Hogan Personality Inventory (HPI) erzielt hat. Das HPI bewertet Personen anhand von sieben bekannten Merkmalen, die den beruflichen Erfolg beeinflussen.

Graphische Darstellung des Hogan Development Survey (HDS)

Dieser Abschnitt stellt eine graphische Auswertung des Ergebnisses des Kandidaten auf dem Hogan Development Survey (HDS) dar. Der HDS beschreibt 11 Formen von zwischenmenschlichem Verhalten, die zu Konflikten im Arbeitsalltag führen können.

Graphische Darstellung Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)

Dieser Abschnitt bietet eine graphische Darstellung der Ergebnisse, die die Bewerberin beim MVPI erzielt hat. Der MVPI bewertet die individuelle Eignung für eine Unternehmenskultur; er weist auf Positionen, Arbeit und Umgebungen hin, die der Person am liebsten wären.

ABSCHNITT II - ZUSAMMENFASSUNG DER TESTERGEBNISSE

Eignung für eine Einstellung

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Bewerberin beurteilt. Dabei liegt der Fokus auf allgemeinen Eigenschaften, die für den Erfolg dieser Person in den meisten Arbeitsumfeldern relevant sind. Diese Beurteilung befasst sich damit, wie die Bewerberin mit stressigen Situationen und arbeitsbezogenen Aufgaben umgeht und wie sie das Lernen in einer neuen Anstellung angeht.

Eignung für den Beruf

In diesem Abschnitt werden die Testergebnisse der Bewerberin hinsichtlich seiner Eignung für den bestimmten Beruf beurteilt. Für den Erfolg in unterschiedlichen Berufen sind unterschiedliche Eigenschaften von Bedeutung und Eigenschaften, die für die eine Aufgabe wichtig sind, könnten bei einer anderen die Leistung beeinträchtigen.

Risiken für die Arbeit

Dieser Abschnitt bietet eine Übersicht über die Ergebnisse aus dem Hogan Development Survey (HDS), die auf Risikofaktoren hindeuten, die die Leistungseffektivität beeinträchtigen können, falls sie nicht angegangen werden.

Eignung für das Unternehmen

Dieser Abschnitt untersucht die Ergebnisse der Bewerberin hinsichtlich ihrer Eignung für ein bestimmtes Unternehmen. Jedes Unternehmen hat eine andere Kultur, und bloß weil eine Bewerberin zu einer bestimmten Position passt, bedeutet das nicht, dass sie auch zum Unternehmen passt.

Empfehlung zur Eignung der Bewerberin

Dieser Abschnitt enthält eine allgemeine Empfehlung hinsichtlich des Eignungsgrads der Bewerberin für die Position in Ihrem Unternehmen. Diese Empfehlung basiert auf den Testdaten.



Interviewstil der Bewerberin

Dieser Abschnitt fasst den Interviewstil der Bewerberin zusammen. Dies kann sich auf die Eignungsbewertung der Bewerberin für diese Position auswirken. Dieser Abschnitt gibt an, was von einer Bewerberin zu erwarten ist, um die Auswirkungen von Vorstellungsgesprächskennnissen zu minimieren.

ABSCHNITT III - STRUKTURIERTER LEITFADEN FÜR VORSTELLUNGSGESPRÄCHE

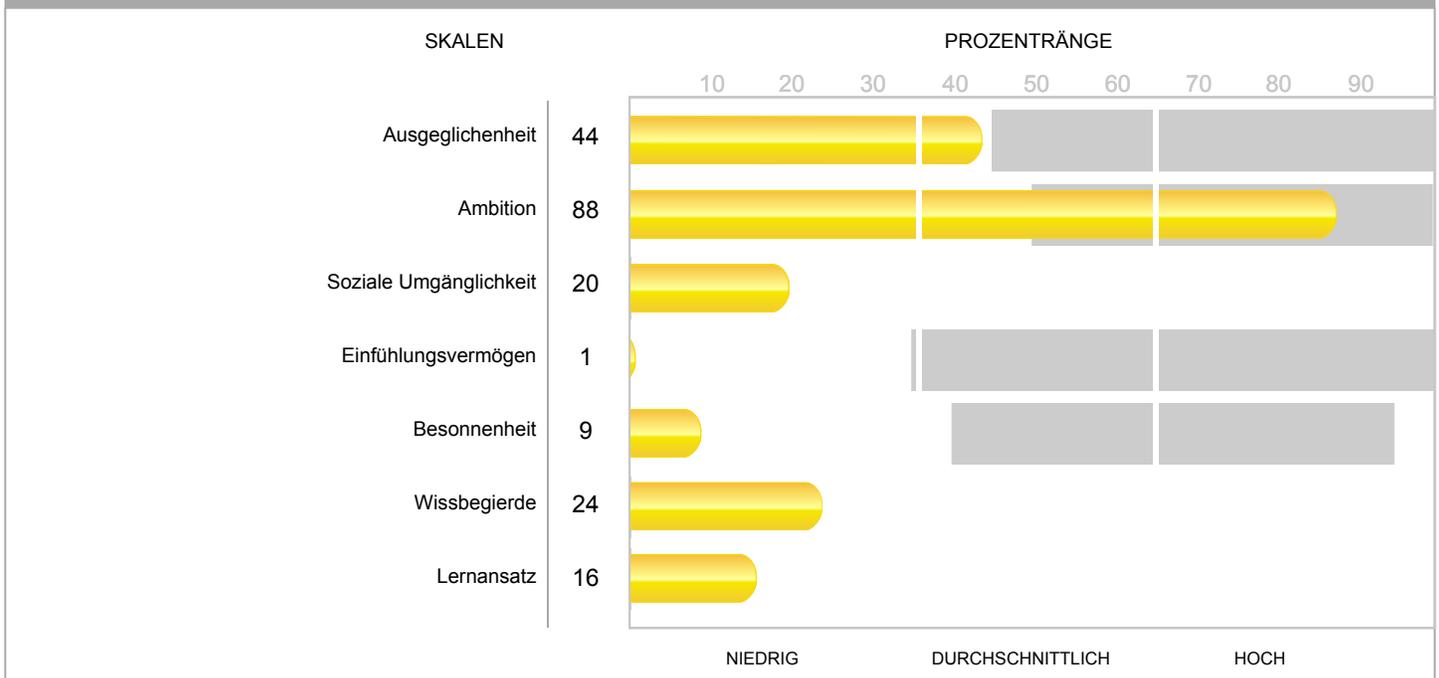
Dieser Abschnitt enthält einen strukturierten Leitfaden für Vorstellungsgespräche, der auf den Testergebnissen der Bewerberin basiert. Dieser Leitfaden soll dem Personalmanager ein besseres Verständnis der Testergebnisse geben und es ihm ermöglichen, die Bereiche zu untersuchen, die für die Eignung der Bewerberin von besonderer Relevanz sind. Außerdem bietet er eine systematische Methode, um eine Einstellungsentscheidung zu treffen und dabei sowohl die Testergebnisse als auch den Ausgang des Vorstellungsgesprächs zu berücksichtigen.

ABSCHNITT IV GESAMTBEWERTUNG DER BEWERBERIN

Dieser Abschnitt bietet eine Möglichkeit, die Testergebnisse und die Ergebnisse des Vorstellungsgesprächs der Bewerberin zu einer Gesamtbewertung zu kombinieren. Dadurch werden Sie eine fundierte Einstellungsentscheidung treffen können.



GRAPHISCHE DARSTELLUNG – HOGAN PERSONALITY INVENTORY



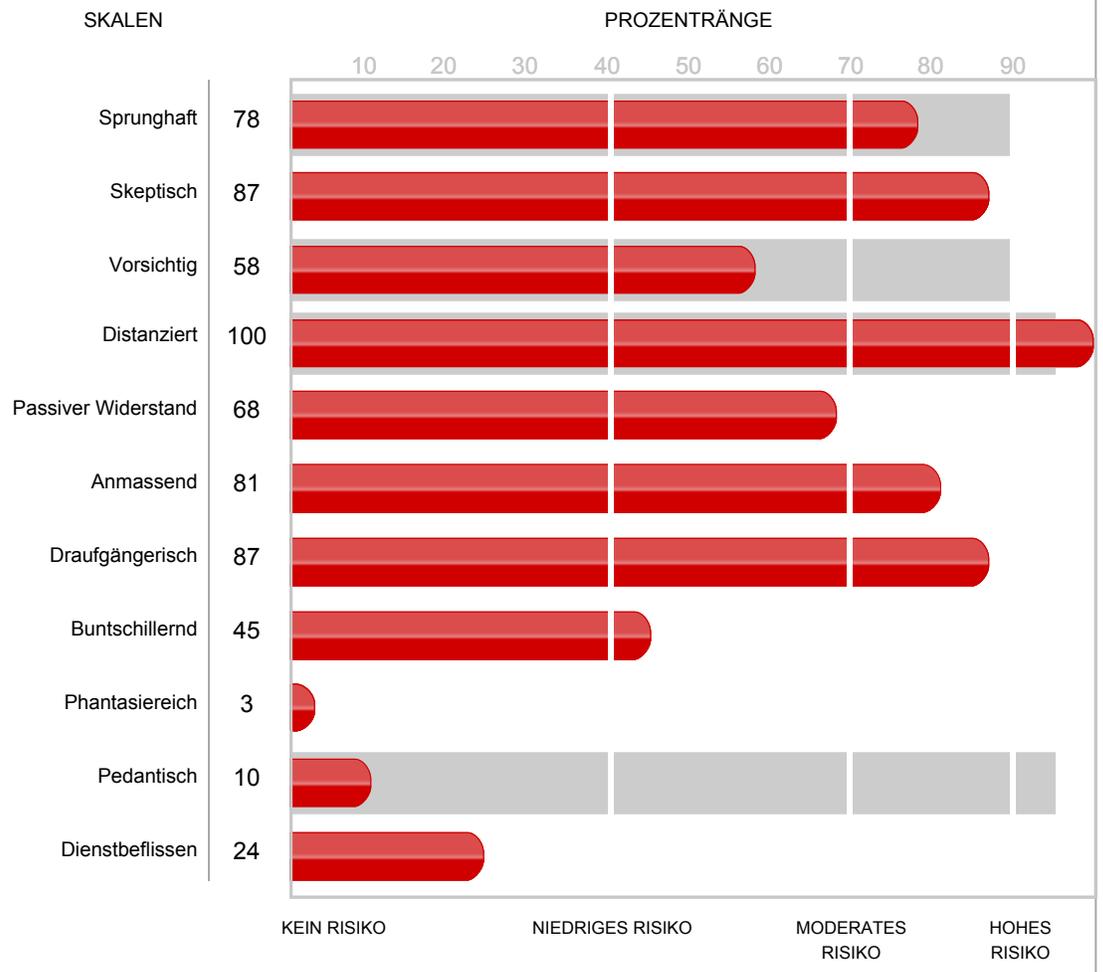
ANMERKUNGEN: Skalen mit schraffierten Balken wurden für den Erfolg als wichtig identifiziert. Werte, die sich innerhalb des Bereichs befinden, erhöhen die Erfolgsaussichten einer Bewerberin.



Ausgeglichenheit	Gibt an, in welchem Maß eine Person ruhig und ausgeglichen oder impulsiv ist. Kandidaten mit hohen Ergebnissen scheinen zuversichtlich, belastbar und optimistisch zu sein. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen scheinen angespannt, gereizt und pessimistisch zu sein.
Ambition	Gibt an, in welchem Maß eine Person Führungsqualitäten zeigt und auf Leistung Wert legt. Kandidaten mit hohen Ergebnissen scheinen konkurrenzorientiert und in ihrer Arbeit sehr engagiert zu sein. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen wirken zögerlich und scheinen nicht an ihrem Vorwärtskommen interessiert zu sein.
Soziale Umgänglichkeit	Gibt an, in welchem Maß eine Person gerne Umgang mit anderen pflegt und sich selbstbewusst im sozialen Umfeld bewegt. Kandidaten mit hohen Ergebnissen wirken kontaktfreudig und haben eine interessante Persönlichkeit. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen scheinen reserviert und still zu sein.
Einfühlungsvermögen	Gibt Auskunft über Takt und Einfühlungsvermögen. Kandidaten mit hohen Ergebnissen scheinen freundlich, warmherzig und beliebt zu sein. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen scheinen unabhängig, ehrlich und direkt zu sein.
Besonnenheit	Gibt Auskunft über Selbstbeherrschung und Gewissenhaftigkeit. Kandidaten mit hohen Ergebnissen scheinen gut organisiert, zuverlässig und leicht zu führen zu sein. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen scheinen spontan und flexibel zu sein.
Wissbegierde	Gibt an, in welchem Maß eine Person neugierig, wagemutig und phantasievoll erscheint. Kandidaten mit hohen Ergebnissen besitzen wahrscheinlich eine schnelle Auffassungsgabe und denken visionär, können sich jedoch schnell langweilen. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen neigen dazu, praktisch und aufmerksam zu sein, und können sich gut konzentrieren.
Lernansatz	Gibt an, in welchem Maß eine Person Wert auf Bildung als Selbstzweck legt. Kandidaten mit hohen Ergebnissen lesen und lernen gerne. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen sind an formaler Bildung weniger interessiert und lernen lieber durch Praxis am Arbeitsplatz.



GRAPHISCHER BERICHT - HOGAN DEVELOPMENT SURVEY



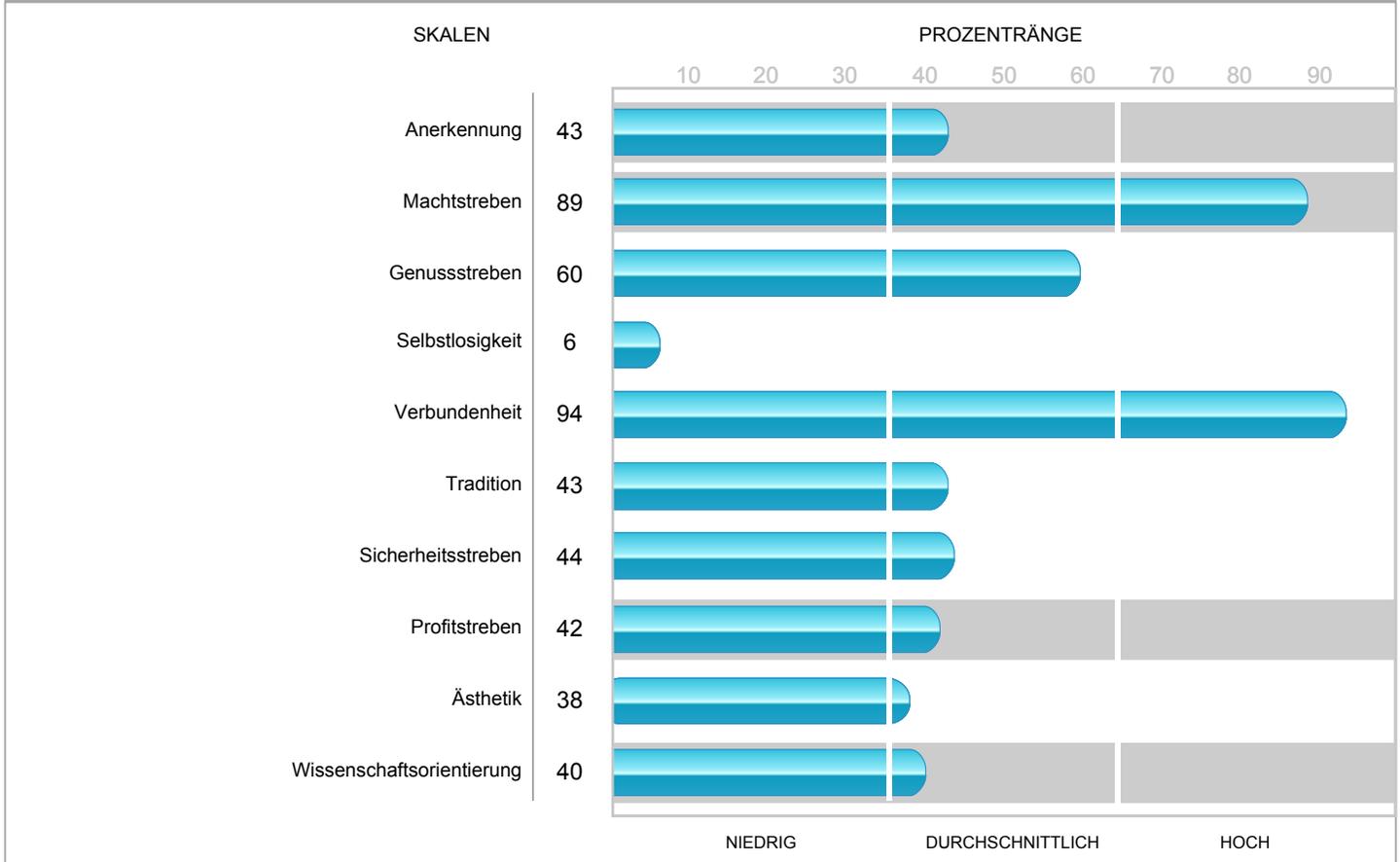
ANMERKUNGEN: Skalen mit schraffierten Balken wurden für den Erfolg als wichtig identifiziert. Werte, die sich innerhalb des Bereichs befinden, erhöhen die Erfolgsaussichten einer Bewerberin.



Sprunghaft	Verhalten von Gelassenheit bis Überreiztheit
Skeptisch	Verhalten von Vertrauen bis Misstrauen.
Vorsichtig	Verhalten von Flexibilität bis übermässiger Vorsicht vor Neuem.
Distanziert	Verhalten von einem sorgelosem Umgang bis Unabhängigkeit von anderen.
Passiver Widerstand	Verhalten von Kooperationsfähigkeit bis Eigensinnigkeit.
Anmassend	Verhalten von Bescheidenheit bis übermässigem Selbstvertrauen.
Draufgängerisch	Verhalten von Zögerlichkeit bis zur Handlungsimpulsivität und Draufgängertum.
Buntschillernd	Verhalten von Zurückhaltung bis dramatischen Auftritten.
Phantasiereich	Verhalten von nüchtern bis ungewöhnlich, phantasievoll und unvorhersehbar.
Pedantisch	Verhalten von entspannt und tolerant bis detailorientiert und übermässigem Pflichtbewusstsein.
Dienstbeflissen	Verhalten von unabhängig bis übermässigem Anpassen und Einschmeicheln.



GRAPHISCHE DARSTELLUNG – MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY (MVPI)



ANMERKUNGEN: Skalen mit schraffierten Balken wurden für den Erfolg als wichtig identifiziert. Werte, die sich innerhalb des Bereichs befinden, erhöhen die Erfolgsaussichten einer Bewerberin.



Anerkennung	Betrifft den Wunsch nach Anerkennung und einen Lebensstil, der nach Gelegenheiten trachtet, bemerkt zu werden.
Machtstreben	Betrifft den Wunsch, etwas zu bewirken, und einen Lebensstil, bei dem der Wettbewerb und das Streben nach Erfolg im Mittelpunkt stehen.
Genussstreben	Betrifft das Streben nach Spaß, Abwechslung, Vergnügen und einen Lebensstil, bei dem Essen, Trinken, Reisen und Unterhaltung im Mittelpunkt stehen.
Selbstlosigkeit	Betrifft das Bedürfnis, anderen zu helfen, und einen Lebensstil, bei dem Coaching, das Lehren und die Verbesserung der Lebensbedingungen von weniger Begünstigten im Mittelpunkt stehen.
Verbundenheit	Betrifft den Wunsch nach sozialen Kontakten und einem Lebensstil, bei dem die Aufnahme und die Pflegen von Kontakten im Mittelpunkt stehen.
Tradition	Betrifft die Verpflichtung gegenüber Familie, Arbeit und Vorgesetzten und einen Lebensstil, bei dem Traditionen und altmodische Werte im Mittelpunkt stehen.
Sicherheitsstreben	Betrifft das Bedürfnis nach Vorhersagbarkeit, Struktur, Ordnung und einen Lebensstil, bei dem Risikovermeidung und Fehlerminimierung im Mittelpunkt stehen.
Profitstreben	Betrifft das Interesse an finanziellen Themen und einen Lebensstil, bei dem Gehaltserhöhungen und Finanzplanungen im Mittelpunkt stehen.
Ästhetik	Betrifft die Qualität und einen Lebensstil, bei dem Kunst, Musik und Mode im Mittelpunkt stehen.
Wissenschaftsorientierung	Betrifft ein Interesse an Wissenschaft, Technologie und die Vorliebe für Entscheidungen, die datenbasiert anstatt intuitiv sind.



Abschnitt II Zusammenfassung der Testergebnisse

Eignung für eine Einstellung – Allgemeine Eignung für die Arbeit

Martina Mustermann neigt dazu, ruhig und ausgeglichen zu sein, und sollte in der Lage sein, mit ihren Gefühlen angemessen umzugehen, ganz gleich, ob die Situation angespannt oder ruhig ist. Obwohl Martina Mustermann bereit ist, Verantwortung zu delegieren, und schnelle Richtungswechsel vornehmen kann, könnte sie impulsiv und etwas unvorsichtig sein und eine direkte Aufsicht ablehnen. Martina Mustermann ist möglicherweise nicht an Fortbildungen für sich und andere interessiert. Sie könnte Gelegenheiten verpassen, die eigenen Fähigkeiten zu verbessern sowie auf neue Lerngelegenheiten verzichten und sich keine klaren Arbeitsziele setzen.

Eignung für den Beruf

Frau Mustermann scheint über ein angemessenes Gespür für Dringlichkeit und Selbstbewusstsein zu verfügen, in Situationen mit engen Terminvorgaben zeigt sie möglicherweise jedoch Anzeichen von Stress oder Besorgnis. Sie wird Führungsqualitäten zeigen und nach Aufstieg streben und wird an sich und andere hohe Erwartungen stellen. Sie wird hart arbeiten, um ihre Karriere voranzutreiben, und sich möglicherweise übernehmen, weil sie sich zu viel zutraut. Sie sollte sichergehen, dass ihre „Anhänger“ mit ihr zusammen die Karriereleiter erklimmen. Sie wird offen, freimütig und unerschrocken im Umgang mit Konflikten erscheinen. Zwar können andere sicher sein, von ihr direkte Antworten zu erhalten, doch ist sie möglicherweise so unverblümt und freimütig, dass dies ihre Kollegen verärgert. Frau Mustermann neigt dazu, Routine und enge Überwachung abzulehnen, und findet es unter Umständen schwierig, sich an etablierte Regeln und Verfahren zu halten. Zwar ist sie möglicherweise schlecht organisiert und sträubt sich gegen Planungsaktivitäten, doch sie sollte sich bei Veränderungen und neuen Initiativen wohlfühlen.

Stärken der Bewerberin

- Wird in der Regel auf die Vorschläge von anderen hören und ihr Feedback nutzen, um ihre Leistungen oder Geschäftsbeziehungen zu verbessern
- Wird ein angemessenes Gleichgewicht finden, wenn es darum geht, ruhig zu bleiben und ein Gefühl für Dringlichkeit zu vermitteln
- Wird als energische, selbstsichere und handlungsorientierte Führungspersönlichkeit wahrgenommen
- Trifft gerne Entscheidungen und stellt sich gerne großen Herausforderungen
- Ist bereit, andere herauszufordern und direkte Fragen zu stellen
- Kommuniziert auf direkte und geschäftsmäßige Art und Weise
- Ist bereit, zur Problemlösung neue Methoden auszuprobieren, wenn die alten versagen
- Ändert mühelos die Richtung, um mit wechselnden Prioritäten umzugehen

Problembereiche der Bewerberin

- Hat in Phasen hohen Drucks möglicherweise Schwierigkeiten, Entscheidungen über das weitere Vorgehen zu treffen
- Ist in stressigen Zeiten eventuell angespannt und unentschlossen
- Neigt möglicherweise dazu, mit Kollegen, Teammitgliedern und Untergebenen zu konkurrieren
- Wird möglicherweise unzufrieden, wenn sich nicht schnell genug Gelegenheiten zum Aufstieg ergeben
- Verärgert Kollegen möglicherweise aufgrund ihrer Objektivität und Freimütigkeit
- Erweckt möglicherweise den Eindruck, sie stehe den Bedürfnissen und Gefühlen anderer gleichgültig gegenüber
- Langweilt sich möglicherweise schnell und hat eventuell Schwierigkeiten, sich an Terminpläne zu halten
- Wird dazu neigen, Regeln und Standardverfahren zu missachten, was möglicherweise die Leistung beeinträchtigt



Berufsrisiken - Tendenzen welche Leistung und Erfolg mindern können.

Martina Mustermann hat die folgenden Risiken, welche beachtet werden sollten:

- Sie ist wahrscheinlich bereit, selbstständig Entscheidungen zu treffen, und versucht dabei vermutlich, die Risiken durch Vorteile auszugleichen.
- Sie wirkt zwar tolerant und entspannt, doch ist sie möglicherweise nicht bereit, von anderen die Einhaltung hoher Leistungsstandards einzufordern.
- Frau Mustermann reagiert bei Frustration eventuell emotional oder gereizt. Im Laufe der Zeit werden andere ein Muster erkennen, das von anfänglichem Enthusiasmus für Menschen und Initiativen und dann von Enttäuschung geprägt ist.
- Sie kann grob, unsensibel und distanziert sein. Sie wird dazu neigen, moralische Fragen zu ignorieren und schlecht zu kommunizieren.

Eignung für das Unternehmen – Eignung für die Kultur

Sie will Möglichkeiten erhalten, erfolgreich zu sein und bei der Arbeit seinen Einfluss geltend zu machen. Sie zieht es eindeutig vor, Führungspositionen innezuhaben und hat eine Abneigung gegen Rollen, in denen sie keine eigenen Entscheidungen treffen kann. Frau Mustermann wird Umgebungen bevorzugen, die es ihr ermöglichen, mit anderen zusammen zu arbeiten, Anerkennung mit anderen zu teilen und Bestätigung zu erhalten. Sie meidet lieber die Beschäftigung mit firmenpolitischen Themen, wird Anerkennung für gute Arbeit schätzen, sich aber nicht um Lob bemühen, wenn es nicht von selbst kommt. Martina Mustermann wird wahrscheinlich ein Arbeitsumfeld bevorzugen, wo sie sich in angemessenem Umfang geschäftlichen Angelegenheiten (z. B. der Rentabilität) widmen und gleichzeitig die Balance zwischen geschäftlichen und privaten Interessen wahren kann. Sie wird sich in einem Unternehmen am wohlsten fühlen, in dem Entscheidungen auf der Grundlage von Informationen und Recherchen gefällt werden, wenn diese verfügbar sind und Entscheidungen unter Druck schnell und intuitiv getroffen werden können.

Gesamtempfehlung für die Bewerberin

Basierend auf den Testergebnissen und im Vergleich zum stellenspezifischen Profil, welches speziell für Ihr Unternehmen erstellt wurde, ist Martina Mustermanns Gesamteignung für die Position:



niedrige Eignung



mittlere Eignung



hohe Eignung



Interviewstil der Bewerberin

Im Folgenden wird dargelegt, wie sich Martina Mustermann während eines Vorstellungsgesprächs wahrscheinlich verhalten wird.

Interviewstil	Niedrig	Mäßig	Hoch
Emotionale Haltung Bewerber mit niedrigen Werten können angespannt und nervös wirken; Bewerber mit hohen Werten scheinen ruhig und entspannt zu sein.		X	
Umgang Bewerber mit niedrigen Werten scheinen ruhig und sogar schüchtern zu sein; Bewerber mit hohen Werten wirken gesprächig und aufgeschlossen.	X		
Aufbau von Beziehungen Bewerber mit niedrigen Werten scheinen anspruchsvoll und unabhängig zu sein; Bewerber mit hohen Werten wirken verträglich und schmeichlerisch.	X		



Abschnitt III - Strukturierter Leitfaden für Vorstellungsgespräche

Teil 1 - Vorstellungsgespräch (Eignung für eine Einstellung)

Diese Fragen zur Eignung einer Einstellung sollen ermitteln, wie einfach Frau Mustermann zu führen sein wird. Die Fragen ergeben sich aus dem „Assessment Report – Eignung für eine Einstellung“.

Skala - Frage	Wonach zu schauen ist	
<p>Ausgeglichenheit Nennen Sie ein Beispiel dafür, wie Ihre Fähigkeit, einen kühlen Kopf zu bewahren, den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg ausgemacht hat.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Fähigkeit, in stressigen Situationen ruhig zu bleiben, eine emotionale Reaktion zu vermeiden und aus Fehlern zu lernen.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Besonnenheit Beschreiben Sie eine Situation, in der es wichtig war, dass Sie eine Aufgabe bis zu einem bestimmten Termin oder innerhalb eines bestimmten Zeitraums fertigstellen.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Fähigkeit, Verpflichtungen nachzukommen und eine anspruchsvolle Aufgabe oder einen Auftrag innerhalb eines festgelegten Zeitraums zu vervollständigen.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Lernansatz Nennen Sie ein Beispiel dafür, wie Sie über die neuesten Entwicklungen im Geschäfts- und Technologiebereich, die sich auf Ihre Arbeit auswirken, auf dem Laufenden bleiben.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Ausdruck der Bereitschaft, sich Wissen anzueignen, das spezifisch für Ihre Branche und Ihr Unternehmen ist, um die Aufgabe noch effektiver ausführen zu können.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
Einschätzung der Eignung für eine Einstellung		
Deutliche Probleme oder Bedenken, die trotz Coaching und Entwicklung Herausforderungen für die Führung darstellen.	Einige potenzielle Herausforderungen für die Führung, die durch Coaching und Entwicklungen überwunden werden können.	Die Bewerberin wäre leicht anzuleiten, weil sie mit Stress umgehen kann sowie verlässlich und zum Lernen bereit ist.



Teil 2 - Vorstellungsgespräch (Eignung für den Beruf)

Die Fragen zur Eignung für den Beruf konzentrieren sich auf Frau Mustermanns berufliche Leistungsfähigkeit in dieser Position. Die Fragen ergeben sich aus dem „Assessment Report – Eignung für den Beruf“.

Skala - Frage	Wonach zu schauen ist	
<p>Ausgeglichenheit Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie durch eine emotionale Reaktion ein Argument bei einem Kollegen, Kunden oder Geschäftskontakt anbringen konnten.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Manchmal können Emotionen dazu eingesetzt werden, eine Botschaft zu übermitteln; suchen Sie nach Anhaltspunkten, dass die Person in angemessener Weise an Emotionen appellieren kann, um ein Argument oder eine Idee zu vermitteln.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Ausgeglichenheit Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der bei der Arbeit mit einem Kollegen oder Kunden Ihre Gefühle mit Ihnen durchgingen.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Bewerten Sie die Antwort sowohl bezüglich der Intensität der stressigen Situation (war sie wirklich so stressig?) und der Fähigkeit der Bewerberin, Probleme zu lösen, statt emotional zu reagieren.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Ambition Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der sich Ihre Ungeduld störend auf Ihre Fähigkeit ausgewirkt hat, ein Ziel zu erreichen.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Fähigkeit, den eigenen Tatendrang zu zügeln, damit die Motivation der anderen erhalten bleibt.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Einfühlungsvermögen Berichten Sie mir von einer Situation, in der Sie erkannten, dass Sie übermäßig barsch oder unsensibel auf einen anderen reagierten. Was war Ihre Reaktion und was war das Ergebnis der Interaktion?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Antworten, die darauf hinweisen, dass die Bewerberin mögliche Defizite in seinem Einfühlungsvermögen nicht wahrnimmt.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
Einschätzung der Eignung für den Beruf		
Mangelhafte oder fehlende Beispiele für das Ausführen erfolgreicher Arbeit.	Einige positive Beispiele, die mit dem Ausführen erfolgreicher Arbeit zusammenhängen.	Konkrete, positive Beispiele in jedem Bereich, der mit dem Ausführen erfolgreicher Arbeit zusammenhängt.



Teil 3 - Vorstellungsgespräch (Eignung für das Unternehmen)

Die Fragen zur Eignung für das Unternehmen konzentrieren sich auf die Eignung von Martina Mustermann hinsichtlich der Werte und der Kultur des Unternehmens. Die Fragen ergeben sich aus dem „Assessment Report – Eignung für das Unternehmen“.

Skala - Frage	Wonach zu schauen ist	
<p>Machtstreben Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie die Führungsrolle übernahmen und die Initiative ergriffen, obwohl Sie eigentlich keine leitende Funktion übernehmen sollten.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Anzeichen für die Fähigkeit vorzutreten, die Kontrolle zu übernehmen und anderen Anweisungen zu geben, auch wenn das ursprünglich nicht geplant war.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Machtstreben Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie Arbeitsaufgaben selbst erledigten, obwohl Sie diese praktisch und realistisch gesehen an andere hätten delegieren sollen?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Antworten, die darauf hinweisen, dass die Bewerberin dazu neigen wird, Arbeiten nur zögerlich anderen zu übertragen.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Anerkennung Beschreiben Sie eine Situation, in der jemand Anerkennung für einen Erfolg erhielt, zu dem Sie den größten Beitrag geleistet hatten. Wie haben Sie reagiert?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass die Bewerberin fähig ist, Anerkennung einzufordern, wenn diese berechtigt ist.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Profitstreben Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie nicht ausreichend auf den Etat achteten und am Ende vor einem dramatischen Defizit oder Überschuss standen. Wie sind Sie mit der Situation umgegangen?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort lässt darauf schließen, dass die Bewerberin aus Fehlern beim Etatmanagement gelernt hat.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
Einschätzung der Eignung für das Unternehmen		
Mangelhafte oder fehlende Beispiele für das Ausführen erfolgreicher Arbeit.	Einige positive Beispiele, die mit dem Ausführen erfolgreicher Arbeit zusammenhängen.	Konkrete, positive Beispiele in jedem Bereich, der mit dem Ausführen erfolgreicher Arbeit zusammenhängt.



Teil 3 - Vorstellungsgespräch (Eignung für die Position)

Nutzen Sie diesen Teil des Leitfadens für Vorstellungsgespräche, um Fragen zu stellen, die sich speziell auf die Anforderungen einer offenen Stelle beziehen. Diese Fragen können von spezifischen Anforderungen, die einzigartig für einen bestimmten Bereich im Unternehmen sind, bis hin zu technischen Kenntnissen reichen, die nötig sind, um die grundlegenden Aufgaben der Position erfüllen zu können.

FRAGE:		
FRAGE:		
FRAGE:		
FRAGE:		
Einschätzung der Eignung für die Position		
Mangelhafte oder fehlende Verhaltensbeispiele, die mit der Eignung für diese Position zusammenhängen.	Einige positive Verhaltensbeispiele, die mit der Eignung für diese Position zusammenhängen.	Konkrete, positive Verhaltensbeispiele, die mit der Eignung für diese Position zusammenhängen.



Abschnitt IV Gesamtbewertung von Martina Mustermann

Teil 4 wurde konzipiert, um die Wahrscheinlichkeit zu bewerten, mit der die Bewerberin in dieser Position erfolgreich sein wird. Vervollständigen Sie die Schritte A, B und C, um zu einer endgültigen Entscheidung über eine Einstellung zu kommen.

A. Überprüfung der Ergebnisse des Vorstellungsgesprächs

Übertragen Sie Ihre Einschätzungen aus Abschnitt III in die untere Tabelle, indem Sie im zutreffenden Kasten ein (X) setzen, und tragen Sie all Ihre Kommentare zur Leistung der Bewerberin ein.

Aspekte des Vorstellungsgesprächs	Niedrig	Mäßig	Hoch	Anmerkungen
Eignung für eine Einstellung				
Eignung für den Beruf				
Eignung für das Unternehmen				
Eignung für die Position				

Bewerten Sie auf der Grundlage Ihrer Einschätzungen vom Vorstellungsgespräch die allgemeinen Erfolgsaussichten der Bewerberin.

Erfolgsaussichten (Vorstellungsgespräch)	
___ 1= Niedrig	Mehrere Eignungsbereiche fallen niedrig aus und legen Zweifel am Erfolg der Bewerberin nahe.
___ 2= Mäßig	Mehrere Eignungsbereiche fallen gut bis sehr gut aus, es bestehen nur geringe Bedenken hinsichtlich des Erfolgs der Bewerberin.
___ 3= Hoch	Alle Eignungsbereiche fallen sehr gut aus und zeigen hohe Erfolgsaussichten für die Bewerberin auf.



B. Überprüfung der Testergebnisse

Unten ist angegeben, wie die Erfolgsaussichten der Bewerberin in dieser Position bewertet werden.

Erfolgsaussichten (Bewertung)	
<input checked="" type="checkbox"/> 1= Niedrig	Die Bewerberin befand sich außerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf geringe Erfolgsaussichten hinweist.
<input type="checkbox"/> 3= Mäßig	Die Bewerberin befand sich innerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf durchschnittliche Erfolgsaussichten hinweist.
<input type="checkbox"/> 5= Hoch	Die Bewerberin befand sich praktisch innerhalb aller Bereiche der entscheidenden Skalen, was auf hohe Erfolgsaussichten hinweist.

C. Entscheidung über eine Einstellung

Wie würden Sie unter Berücksichtigung aller Informationen, die Sie über die Bewerberin haben (Lebenslauf, Fortbildungen, Erfahrung, Testergebnisse und Ergebnisse des Vorstellungsgesprächs), die Bewerberin im Vergleich zu anderen Bewerbern für dieselbe (oder ähnliche) Position(en) bewerten?

Vergleich der Bewerberinnen		
<input type="checkbox"/> 1= Niedrig	Eine der schlechtesten Bewerberinnen, die mir begegnet sind. Würde unser Qualitätsniveau senken.	
<input type="checkbox"/> 2= Mäßig	Eine akzeptable Bewerberin.	
<input type="checkbox"/> 3= Hoch	Eine der besten Bewerberinnen, die mir begegnet sind. Würde unser Qualitätsniveau heben.	
Werden Sie unter Berücksichtigung aller Informationen dieser Bewerberin die Position geben?		<input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN
Begründen Sie Ihre Einschätzung.		

Martina Mustermanns BASIS Bericht zur Beurteilung der Bewerberin ist vollständig.