

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

B A S I S

EINE TIEFGREIFENDE LÖSUNG FÜR DIE BEWERBERAUSWAHL

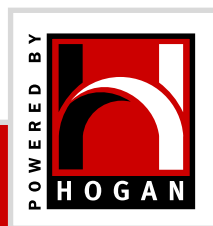
Bericht zu: Martina Mustermann

ID: HC580149

DATUM: 25. April 2017

Stellenbezeichnung: Service & Support

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.

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.

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

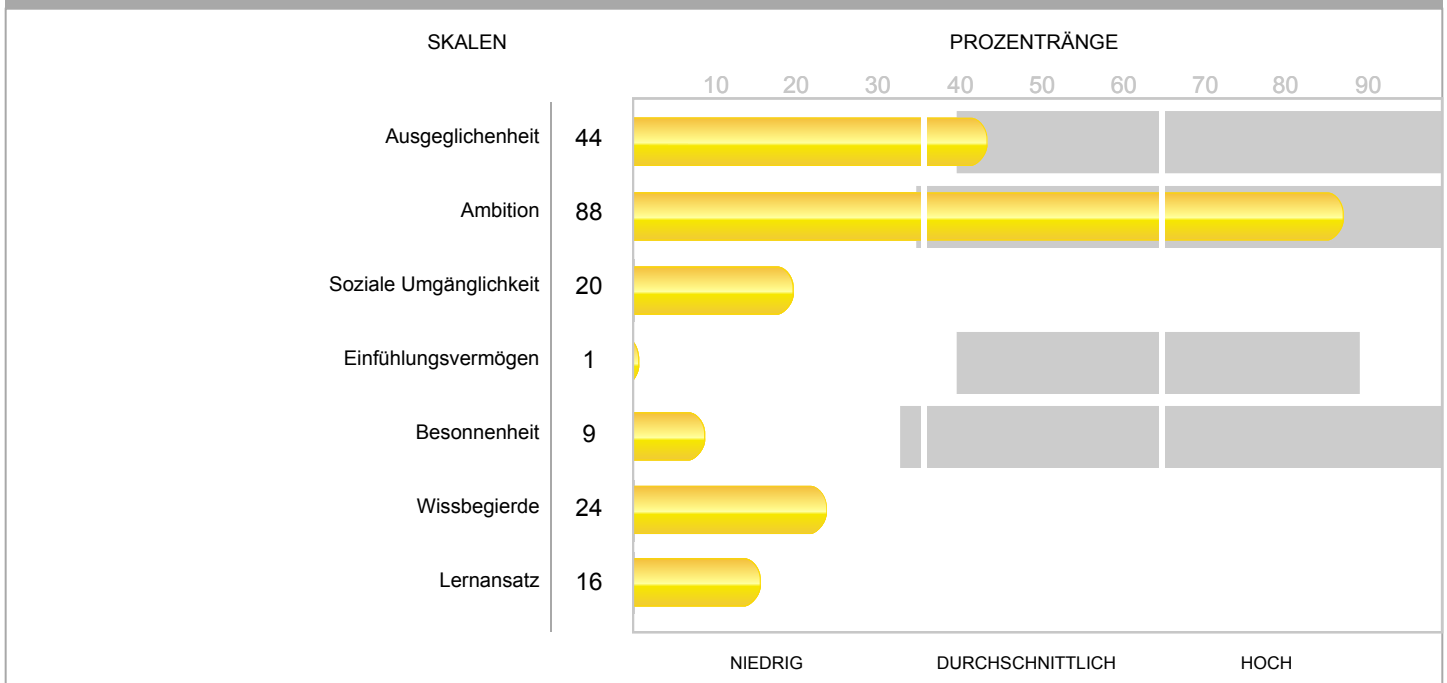
Dieser Abschnitt enthält einen strukturierten Leitfaden für Vorstellungsgespräche, der auf den Testergebnissen der Bewerberin basiert. Dieser Leitfaden soll dem Personalmanager ein besseres Verständnis der Testergebnisse geben und es ihm ermöglichen, die Bereiche zu untersuchen, die für die Eignung der 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.



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 über Selbstbewusstsein zu verfügen, in Situationen mit engen Terminvorgaben zeigt. Sie möglicherweise jedoch Anzeichen von Stress oder Besorgnis. Martina Mustermann 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 allzu unverblümt und freimütig, was ihre Kollegen frustrieren könnte. Sie wird eine Abneigung gegen Routineaufgaben und genaue Überwachung haben und eventuell fällt es ihr schwer, sich an etablierte Regeln und Verfahren zu halten. Sie ist möglicherweise schlecht organisiert und sträubt sich gegen Planungsaktivitäten, fühlt sich aber wahrscheinlich bei Veränderungen und Innovationen wohl. Sie wird engagiert, ergebnisorientiert und karrierebewusst erscheinen. Sie wird für ihre Karriere hart arbeiten, sich aufgrund ihres zu großen Selbstvertrauens aber möglicherweise manchmal überfordern.

Stärken der Bewerberin

- Wird in der Regel auf die Vorschläge von anderen hören und ihr Feedback nutzen, um ihre Leistungen zu verbessern
- Wird erkennen, wann andere unter Stress stehen, und angemessen reagieren
- Interagiert möglicherweise auf unnachgiebige und geradlinige Art mit anderen
- Kommuniziert auf direkte und geschäftsmäßige Art und Weise
- Ist bereit, zur Lösung von Problemen neue Methoden auszuprobieren, wenn die alten versagen
- Ändert mühelos die Richtung, um mit wechselnden Prioritäten umzugehen
- Wird als dynamisch, selbstbewusst und handlungsorientiert wahrgenommen werden
- Hat Spaß daran, schwierige Herausforderungen zu meistern, und lebt eine hohe Arbeitsmoral vor

Problembereiche der Bewerberin

- Wenn sie starkem Druck ausgesetzt ist, fällt es ihr schwer, zu entscheiden, was zu tun ist
- Ist in stressigen Zeiten eventuell angespannt und unentschlossen
- Möglicherweise verletzt sie unabsichtlich andere Menschen, da sie extrem objektiv und unsensibel scheint
- Erweckt möglicherweise den Eindruck, die Bedürfnisse und Gefühle anderer seien ihr gleichgültig
- Neigt dazu, sich bei Routinearbeiten zu langweilen
- Wird dazu neigen, Regeln und Standardverfahren zu missachten
- Neigt dazu, mit Kollegen und Teammitgliedern zu konkurrieren
- Ihr übermäßiges Selbstvertrauen kann dazu führen, dass sie sich überfordert



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:



Niedrig



Mäßig



Hoch

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.			
Umgang Bewerber mit niedrigen Werten scheinen ruhig und sogar schüchtern zu sein; Bewerber mit hohen Werten wirken gesprächig und aufgeschlossen.			
Aufbau von Beziehungen Bewerber mit niedrigen Werten scheinen anspruchsvoll und unabhängig zu sein; Bewerber mit hohen Werten wirken verträglich und schmeichlerisch.			



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 eingesetzt werden, um eine Botschaft zu vermitteln; suchen Sie nach Anhaltspunkten dafür, dass diese Person emotionale Appelle angemessen zur Vermittlung eines Arguments oder einer Idee nutzen kann.</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 Gelegenheit, bei der Sie während der Arbeit mit einem Kollegen oder Kunden von Emotionen überwältigt wurden.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort weist darauf hin, dass die Bewerberin die Notwendigkeit erkennt, bei Kollegen und Kunden die Fassung zu bewahren, und zeigt an, ob sie darauf vorbereitet ist, zukünftig mit ähnlichen Situationen besser umzugehen.</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>Suchen Sie nach Antworten, die darauf hinweisen, dass sich die Bewerberin möglicherweise nicht bewusst ist, dass ihr Stil im Umgang mit anderen manchmal zu direkt oder schroff sein könnte.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Besonnenheit Berichten Sie mir über eine Gelegenheit, bei der Sie vorschnell gehandelt oder vor Durchführung der Aufgabe nicht entsprechend geplant haben.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Antworten, die darauf hinweisen, dass die Bewerberin möglicherweise dazu neigt, impulsiv zu handeln und sich dabei nicht an Regeln oder Verfahren zu halten.</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 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				

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.