

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

**HOGANSELECT**

# B A S I S

EINE TIEFGREIFENDE LÖSUNG FÜR DIE BEWERBERAUSWAHL

Bericht zu: Sam Poole

ID: HC560419

DATUM: 22. Juni 2017

Stellenbezeichnung: Hogan - Sales





## EINLEITUNG

Dieser Bericht stellt die Beurteilung des Bewerbers/der Bewerberin Sam Poole 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 der Bewerber/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 Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)**

Dieser Abschnitt bietet eine graphische Darstellung der Ergebnisse, die der Bewerber/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 des Bewerbers/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 der Bewerber/die Bewerberin mit stressigen Situationen und arbeitsbezogenen Aufgaben umgeht und wie er/sie das Lernen in einer neuen Anstellung angeht.

### **Eignung für den Beruf**

In diesem Abschnitt werden die Testergebnisse des Bewerbers/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.

### **Eignung für das Unternehmen**

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

### **Empfehlung zur Eignung des Bewerbers/der Bewerberin**

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

### **Interviewstil des Bewerbers/der Bewerberin**

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



## ABSCHNITT III - STRUKTURIERTER LEITFADEN FÜR VORSTELLUNGSGESPRÄCHE

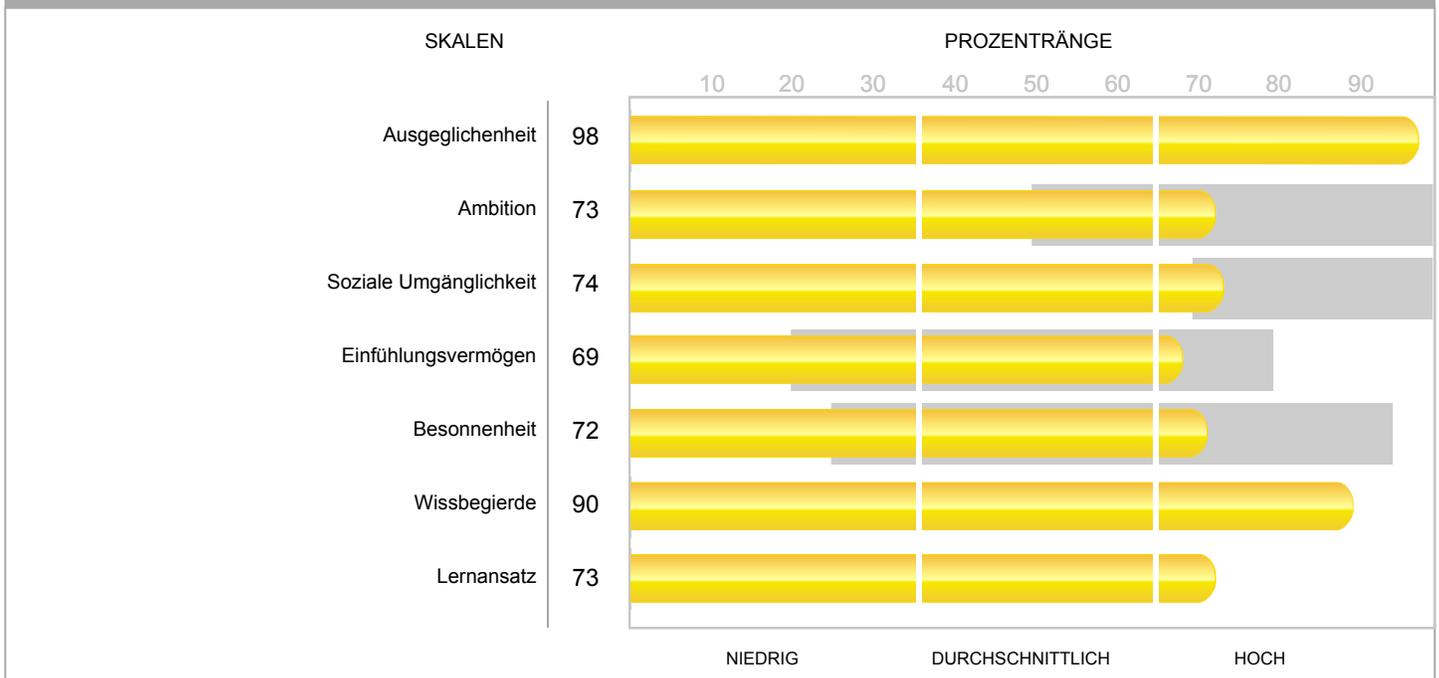
Dieser Abschnitt enthält einen strukturierten Leitfaden für Vorstellungsgespräche, der auf den Testergebnissen des Bewerbers/der Bewerberin basiert. Dieser Leitfaden soll dem Personalmanager ein besseres Verständnis der Testergebnisse geben und es ihm ermöglichen, die Bereiche zu untersuchen, die für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

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



## GRAPHISCHE DARSTELLUNG – HOGAN PERSONALITY INVENTORY



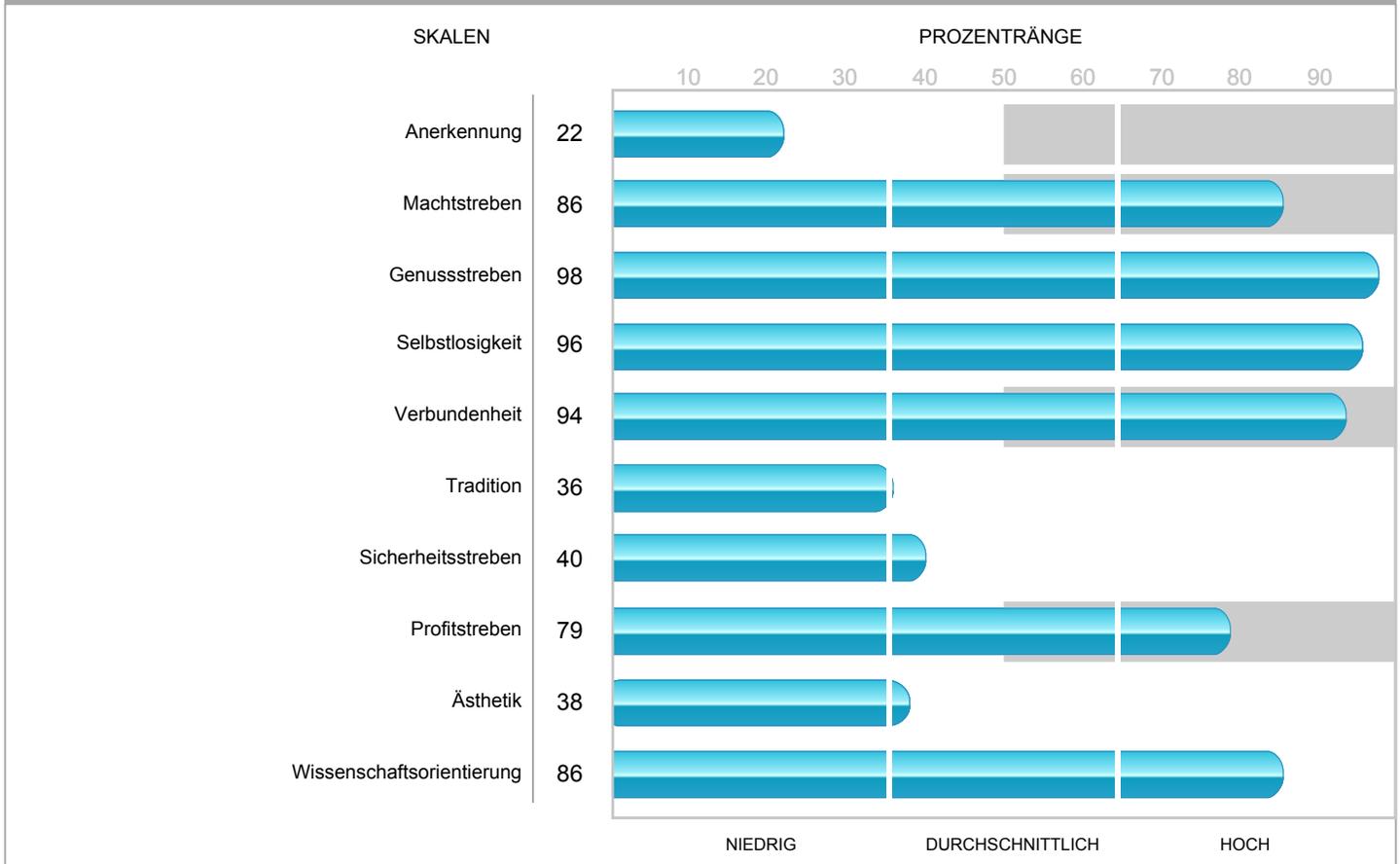
ANMERKUNGEN: Skalen mit schraffierten Balken wurden für den Erfolg als wichtig identifiziert. Werte, die sich innerhalb des Bereichs befinden, erhöhen die Erfolgsaussichten eines Bewerbers/einer Bewerberin.



<b>Ausgeglichenheit</b>	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.
<b>Ambition</b>	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.
<b>Soziale Umgänglichkeit</b>	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.
<b>Einfühlungsvermögen</b>	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.
<b>Besonnenheit</b>	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.
<b>Wissbegierde</b>	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.
<b>Lernansatz</b>	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.



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 eines Bewerbers/einer Bewerberin.



<b>Anerkennung</b>	Betrifft den Wunsch nach Anerkennung und einen Lebensstil, der nach Gelegenheiten trachtet, bemerkt zu werden.
<b>Machtstreben</b>	Betrifft den Wunsch, etwas zu bewirken, und einen Lebensstil, bei dem der Wettbewerb und das Streben nach Erfolg im Mittelpunkt stehen.
<b>Genussstreben</b>	Betrifft das Streben nach Spaß, Abwechslung, Vergnügen und einen Lebensstil, bei dem Essen, Trinken, Reisen und Unterhaltung im Mittelpunkt stehen.
<b>Selbstlosigkeit</b>	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.
<b>Verbundenheit</b>	Betrifft den Wunsch nach sozialen Kontakten und einem Lebensstil, bei dem die Aufnahme und die Pflegen von Kontakten im Mittelpunkt stehen.
<b>Tradition</b>	Betrifft die Verpflichtung gegenüber Familie, Arbeit und Vorgesetzten und einen Lebensstil, bei dem Traditionen und altmodische Werte im Mittelpunkt stehen.
<b>Sicherheitsstreben</b>	Betrifft das Bedürfnis nach Vorhersagbarkeit, Struktur, Ordnung und einen Lebensstil, bei dem Risikovermeidung und Fehlerminimierung im Mittelpunkt stehen.
<b>Profitstreben</b>	Betrifft das Interesse an finanziellen Themen und einen Lebensstil, bei dem Gehaltserhöhungen und Finanzplanungen im Mittelpunkt stehen.
<b>Ästhetik</b>	Betrifft die Qualität und einen Lebensstil, bei dem Kunst, Musik und Mode im Mittelpunkt stehen.
<b>Wissenschaftsorientierung</b>	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**

Sam Poole ist gewöhnlich gefasst, selbstbewusst und selbstsicher, doch könnte er/sie auch seine/ihre Fähigkeiten überschätzen und Feedback ignorieren. Er/sie ist gewöhnlich sorgfältig, hält sich gewissenhaft an Regeln und Verfahren und wird die nötigen Informationen einholen, um fundierte Entscheidungen zu treffen. Sam Poole ist erfolgsorientiert, an Fortbildungen interessiert und wird über neue Entwicklungen im Geschäfts- und Technologiebereich immer auf dem neuesten Stand sein.

### **Eignung für den Beruf**

Herr/Frau Poole wird dazu neigen, in schwierigen Verkaufssituationen ruhig, gelassen und selbstbewusst zu sein. Seine/Ihre Kunden und Manager werden seine/ihre Selbstsicherheit und positive Haltung schätzen. Allerdings könnte es manchmal den Anschein haben, dass er/sie sich nicht ausreichend um anstehende Probleme, Kundenwünsche oder Feedback zu seiner/ihrer Leistung kümmert. Er/Sie wird dazu neigen, hohe Erwartungen in sich zu setzen, und wahrscheinlich viel leisten, um seine Karriere voranzubringen. Infolgedessen könnte er/sie sich manchmal übernehmen, weil er/sie sich zu viel zutraut. Er/Sie ist sehr darauf aus, erfolgreich zu sein und könnte unzufrieden werden, wenn Beförderungen ausbleiben. Seine/Ihre Fähigkeit, seine/ihre Energien zu bündeln und für die Verwirklichung von Verkaufschancen zu nutzen, wird seinen/ihren Erfolg erleichtern. Zudem wird er/sie dazu neigen, einfühlsam auf soziale Signale zu reagieren sowie ein kollegiales Verkaufsumfeld zu fördern, das von Zusammenarbeit geprägt ist. Er/Sie wird starke Fähigkeiten im Beziehungsaufbau und im Umgang mit Kunden aufweisen. Infolgedessen könnte es sein, dass er/sie Mühe hat, sich durchzusetzen, und Konflikte und Konfrontationen auch dann meidet, wenn sie notwendig sind. Er/Sie wird wahrscheinlich ein verlässlicher Verkäufer sein, weil er/sie als selbstbewusst, vertrauenswürdig und leistungsstark wahrgenommen werden wird. Er/Sie wird planmäßig und gut organisiert sein und sich gern an Regeln und Verfahren halten. Andererseits könnte er/sie etwas starr und unflexibel sein, wenn es darum geht, Kundenbedürfnisse zu erfüllen oder sich auf außerplanmäßige Kundengespräche einzustellen, und in unklaren Situationen wird er/sie Hilfe benötigen. Darüber hinaus wird er/sie dazu neigen, gesprächig und kommunikativ zu sein, und er/sie wird in den meisten Verkaufsfunktionen gerne neue Kontakte herstellen. Er/Sie wird wahrscheinlich kontaktfreudig und zugänglich wirken, doch wird er/sie seinen Kunden vielleicht nicht immer aktiv zuhören und zu viel Zeit damit verbringen, zu plaudern.



## Stärken des Bewerbers/der Bewerberin

- Wird in anspruchsvollen oder unklaren Verkaufssituationen ruhig und ausgeglichen sein
- Passt sich mühelos hohen Arbeitsbelastungen oder dynamischen Verkaufsumgebungen an
- Selbstständige(r) und handlungsorientierte(r) Verkäufer(in), der/die nur wenig oder gar keine Hilfe benötigt
- Eifrig und ehrgeizig; arbeitet hart, um anspruchsvolle Verkaufsziele zu erreichen
- Gut darin, fest-verankerte Beziehungen zu Kunden und Kollegen aufzubauen
- Angenehm und einfühlsam; versucht, Probleme so zu lösen, dass alle Beteiligten zufrieden sind
- Kunden werden ihn/sie vermutlich für verlässlich, vertrauenswürdig und professionell halten
- Wird aufgabenorientiert und detailgenau sein sowie seine Arbeit auf Kundenangelegenheiten und Geschäftsaussichten ausrichten
- Knüpft wahrscheinlich mühelos Kontakte zu neuen Kunden
- Wird bei öffentlichen Verkaufssituationen wie Kundengesprächen, öffentlichen Empfängen und Handelsmessen glänzen

## Problembereiche des Bewerbers/der Bewerberin

- Könnte die eigenen Vertriebsfähigkeiten oder Herausforderungen im Vertrieb überschätzen und es könnte ihm/ihr an Sinn für Dringlichkeit mangeln
- Könnte Kritik und negatives Feedback ignorieren
- Könnte mit Mitarbeitern oder Teamkollegen auf unproduktive Weise konkurrieren
- Sein/Ihr übersteigertes Selbstbewusstsein könnte ihn/sie veranlassen, sich zu übernehmen
- Hat möglicherweise Schwierigkeiten damit, Kunden zu einer Entscheidung zu drängen
- Könnte zu viel versprechen, um anderen gefällig zu sein
- Benötigt möglicherweise Struktur, um arbeiten zu können, und wird sich vermutlich gegen Veränderungen stark wehren
- Könnte bezüglich Regeln und Richtlinien sehr starr und unflexibel sein
- Könnte dazu neigen, allzu viel zu plaudern und nicht gut zuzuhören
- Erledigt Aufgaben, die alleine durchzuführen sind, wie die Eingabe von Verkaufsdaten oder Schreibaarbeit, möglicherweise nicht



## Eignung für das Unternehmen – Eignung für die Kultur

Während der vorherige Abschnitt eingehend Herrn Pooles Erfolgspotenzial in einer Verkaufsrolle beschreibt, bietet der Abschnitt zur Eignung für das Unternehmen einen Einblick in die inneren Antriebe eines Bewerbers/einer Bewerberin und seine/ihre Eignung innerhalb einer bestimmten Verkaufskultur. Die von Hogan durchgeführten Untersuchungen haben ergeben, dass Verkaufskulturen in der Regel anhand von ein bis vier Dimensionen klassifiziert werden können: PROFITSTREBEN, Verbundenheit, Anerkennung und/oder MACHTSTREBEN. Zudem werden die Bewerber(innen) vermutlich in denjenigen Funktionen erfolgreicher sein, in denen ihre Motivatoren/inneren Antriebe mit der Unternehmenskultur übereinstimmen. Da Unternehmenskulturen variieren, ist es nicht notwendig, dass die Bewerber(innen) hohe Ergebnisse in allen vier Dimensionen erzielen; es genügen diejenigen, die die besondere Verkaufskultur eines Unternehmens definieren. Unten ist eine Übersicht aufgeführt, die beschreibt, wie Herr/Frau Poole in den vier Dimensionen abschneidet. PROFITSTREBEN: Er/Sie eignet sich gut für eine Verkaufskultur mit einer Vergütung nach Leistung. Geld ist vermutlich eine starke Motivation für ihn/sie und er/sie ist dann am zufriedensten, wenn er/sie in einem Umfeld arbeitet, das sich auf aktuelle Geschäftsstrategien, den Markt, Aktivitäten der Konkurrenz und andere Aspekte konzentriert, die mit dem finanziellen Erfolg des Unternehmens zu tun haben. VERBUNDENHEIT: Er/Sie wird vermutlich stark durch den Prozess der Kommunikation, des Beziehungsaufbaus und des Kontakts motiviert. Wahrscheinlich wird er/sie es als befriedigend empfinden, mit Kunden zu tun zu haben, Beziehungen zu pflegen und innerhalb des Unternehmens quer durch die Abteilungen zu arbeiten und könnte Schwierigkeiten damit haben, wenn man von ihm/ihr erwartet, alleine in einem Verkaufsumfeld zu arbeiten. ANERKENNUNG: Er/Sie ist eher für eine Position geeignet, bei der er/sie im Hintergrund arbeiten kann und in der ihm/ihr weniger öffentliche Aufmerksamkeit oder Anerkennung für seine/ihre Verkaufserfolge zuteilwird. Er/Sie wird wahrscheinlich Verkaufsumfelder bevorzugen, in denen die Anerkennung im Team geteilt wird, und weniger Umgebungen, die ihn/sie ins Rampenlicht rücken. MACHTSTREBEN: Er/Sie wird dazu neigen, leistungs- und ergebnisorientierte Verkaufskulturen zu schätzen. Er/Sie wird wahrscheinlich von Gelegenheiten zum Wettbewerb und zum Aufstieg motiviert und könnte sich von einem Umfeld gebremst fühlen, das ihm/ihr keine Erfolgs- und Aufstiegschancen bietet.

## Gesamtempfehlung für den Bewerber/die Bewerberin

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



**Low**



**Moderate I**



**Moderate II**



**Moderate III**



**High**



**Interviewstil des Bewerbers/der Bewerberin**

Im Folgenden wird dargelegt, wie sich Sam Poole während eines Vorstellungsgesprächs wahrscheinlich verhalten wird.

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



**Abschnitt III - Strukturierter Leitfaden für Vorstellungsgespräche**

**Teil 1 - Vorstellungsgespräch (Eignung für eine Einstellung)**

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

Skala - Frage	Wonach zu schauen ist	
<p><b>Ausgeglichenheit</b> 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><b>Besonnenheit</b> 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><b>Lernansatz</b> 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>	
<b>Einschätzung der Eignung für eine Einstellung</b>		
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.	Der Bewerber/die Bewerberin wäre leicht anzuleiten, weil er/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 Herr/Frau Pooles berufliche Leistungsfähigkeit in dieser Position. Die Fragen ergeben sich aus dem „Assessment Report – Eignung für den Beruf“.

Skala - Frage	Wonach zu schauen ist	
<p><b>Ambition</b> Nennen Sie ein Beispiel für eine Situation, in der Sie einen Verkauf zum Abschluss bringen wollten, dabei aber bemerkten, dass der Kunde nicht dazu bereit war, und Sie sich deshalb zurückziehen mussten, um die positive Beziehung zu dem Kunden zu erhalten.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass der Bewerber/die Bewerberin erkennen kann, um welchen Kundentyp es sich handelt und wann er/sie aggressive Verkaufstaktiken abschwächen sollte.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Einschätzung der Frage:                  Niedrig                  Mäßig                  Hoch             </div>	
<p><b>Ambition</b> Nennen Sie ein Beispiel für eine Anstellung, in der es keine Aufstiegsmöglichkeiten gab. Wie blieben Sie motiviert, sich weiterhin bei Ihrer Arbeit hervorzutun?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass der Bewerber/die Bewerberin erkennen kann, wann sein/ihr konkurrenzorientierter Charakter die Oberhand gewinnt und wie er/sie dem entgegenwirken kann.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Einschätzung der Frage:                  Niedrig                  Mäßig                  Hoch             </div>	
<p><b>Einfühlungsvermögen</b> Nennen Sie ein Beispiel für eine Situation, in der Sie sich unwohl dabei fühlten, einen Kunden auf eine heikle Angelegenheit anzusprechen, z. B. eine überfällige Rechnung. Wie sind Sie mit der Situation umgegangen und was war das Ergebnis?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass der Bewerber/die Bewerberin Probleme, die es mit einem Kunden gibt, angehen und die Situation erfolgreich bewältigen kann, ohne dabei nachzugeben.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Einschätzung der Frage:                  Niedrig                  Mäßig                  Hoch             </div>	
<p><b>Besonnenheit</b> Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Ihnen ein Geschäft entging, weil Sie sich zu strikt an die Regeln gehalten hatten, und Sie dies später bereuten. Beschreiben Sie die Situation und was Sie anders gemacht hätten.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass der Bewerber/die Bewerberin erkennen kann, wann Vorschriften und Verfahren neu bewertet oder überarbeitet werden müssen, um veränderten Geschäftsanforderungen zu genügen.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                 Einschätzung der Frage:                  Niedrig                  Mäßig                  Hoch             </div>	
<b>Einschätzung der Eignung für den Beruf</b>		
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 Sam Poole 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><b>Profitstreben</b> Waren Sie jemals in einer Situation, in der Sie Ihre persönlichen Verkaufsziele erreichten, aber dies dem Betrieb in seinem Gesamtbudget nicht gelang und Sie deshalb keine Provisionen oder Boni erhielten? Wie haben Sie reagiert?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort des Bewerbers/der Bewerberin zeigt die Bereitschaft, auch dann auf die finanziellen Ziele des Unternehmens hinzuwirken, wenn es keine Möglichkeiten für persönlichen Gewinn gibt.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Einschätzung der Frage:                      Niedrig            Mäßig            Hoch                 </div>	
<p><b>Profitstreben</b> Nennen Sie mir ein Beispiel dafür, wie Sie der Sicherung eines Verkaufs zu viel Aufmerksamkeit schenken und darüber die tatsächlichen Bedürfnisse des Kunden aus den Augen verloren. Wie haben Sie die Situation in Ordnung gebracht?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort des Bewerbers/der Bewerberin zeigt die Bereitschaft, auch dann auf die finanziellen Ziele des Unternehmens hinzuwirken, wenn es keine Möglichkeiten für persönlichen Gewinn gibt.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Einschätzung der Frage:                      Niedrig            Mäßig            Hoch                 </div>	
<p><b>Verbundenheit</b> Nennen Sie ein Beispiel für den typischen Verlauf eines Ihrer Kundengespräche. Wie lange sollte Ihrer Meinung nach ein effektives Kundengespräch dauern?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass der Bewerber/die Bewerberin in der Lage ist, effektiv mit Zeit umzugehen und sich für den Umgang mit Kunden eine zielorientierte Agenda erstellen kann.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Einschätzung der Frage:                      Niedrig            Mäßig            Hoch                 </div>	
<p><b>Anerkennung</b> 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 der Bewerber/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>	
<b>Einschätzung der Eignung für das Unternehmen</b>		
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.

<b>FRAGE:</b>		
<b>FRAGE:</b>		
<b>FRAGE:</b>		
<b>FRAGE:</b>		
<b>Einschätzung der Eignung für die Position</b>		
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 Sam Poole

Teil 4 wurde konzipiert, um die Wahrscheinlichkeit zu bewerten, mit der der Bewerber/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 des Bewerbers/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 des Bewerbers/der Bewerberin.

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



**B. Überprüfung der Testergebnisse**

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

<b>Erfolgsaussichten (Bewertung)</b>	
___ 1= Niedrig	Der Bewerber/die Bewerberin befand sich außerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf geringe Erfolgsaussichten hinweist.
___ 2= Mäßig niedrig	
___ 3= Mäßig	Der Bewerber/die Bewerberin befand sich innerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf durchschnittliche Erfolgsaussichten hinweist.
___ 4= Mäßig hoch	
<u>X</u> 5= Hoch	Der Bewerber/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 den Bewerber/die Bewerberin haben (Lebenslauf, Fortbildungen, Erfahrung, Testergebnisse und Ergebnisse des Vorstellungsgesprächs), den Bewerber/die Bewerberin im Vergleich zu anderen Bewerbern für dieselbe (oder ähnliche) Position(en) bewerten?

<b>Vergleich der Bewerber(innen)</b>		
___ 1= Niedrig	Eine(r) der schlechtesten Bewerber(innen), die mir begegnet sind. Würde unser Qualitätsniveau senken.	
___ 2= Mäßig	Ein(e) akzeptable(r) Bewerber(in).	
___ 3= Hoch	Eine(r) der besten Bewerber(innen), die mir begegnet sind. Würde unser Qualitätsniveau heben.	
<b>Werden Sie unter Berücksichtigung aller Informationen diesem Bewerber/dieser Bewerberin die Position geben?</b>		___JA    ___NEIN



Begründen Sie Ihre Einschätzung.

Sam Pooles BASIS Bericht zur Beurteilung des Bewerbers/der Bewerberin ist vollständig.