

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

B A S I S

EINE TIEFGREIFENDE LÖSUNG FÜR DIE BEWERBERAUSWAHL

Bericht zu: Sam Poole

ID: HC560419

DATUM: 15. März 2017

Stellenbezeichnung: Hogan - Leader





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 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 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.

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 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

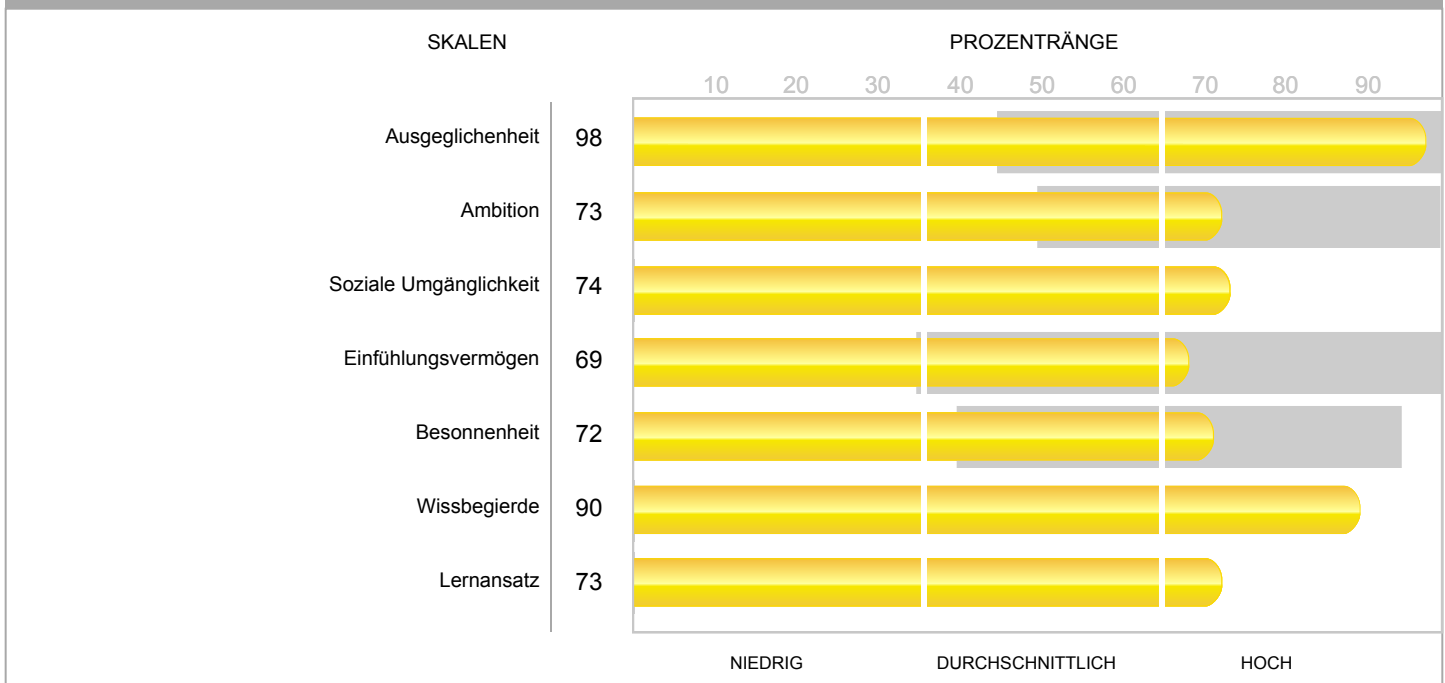
Dieser Abschnitt enthält einen strukturierten Leitfaden für Vorstellungsgespräche, der auf den Testergebnissen des Bewerbers/der Bewerberin basiert. Dieser Leitfaden soll dem Personalmanager ein besseres Verständnis der Testergebnisse geben und es ihm ermöglichen, die Bereiche zu untersuchen, die für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



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



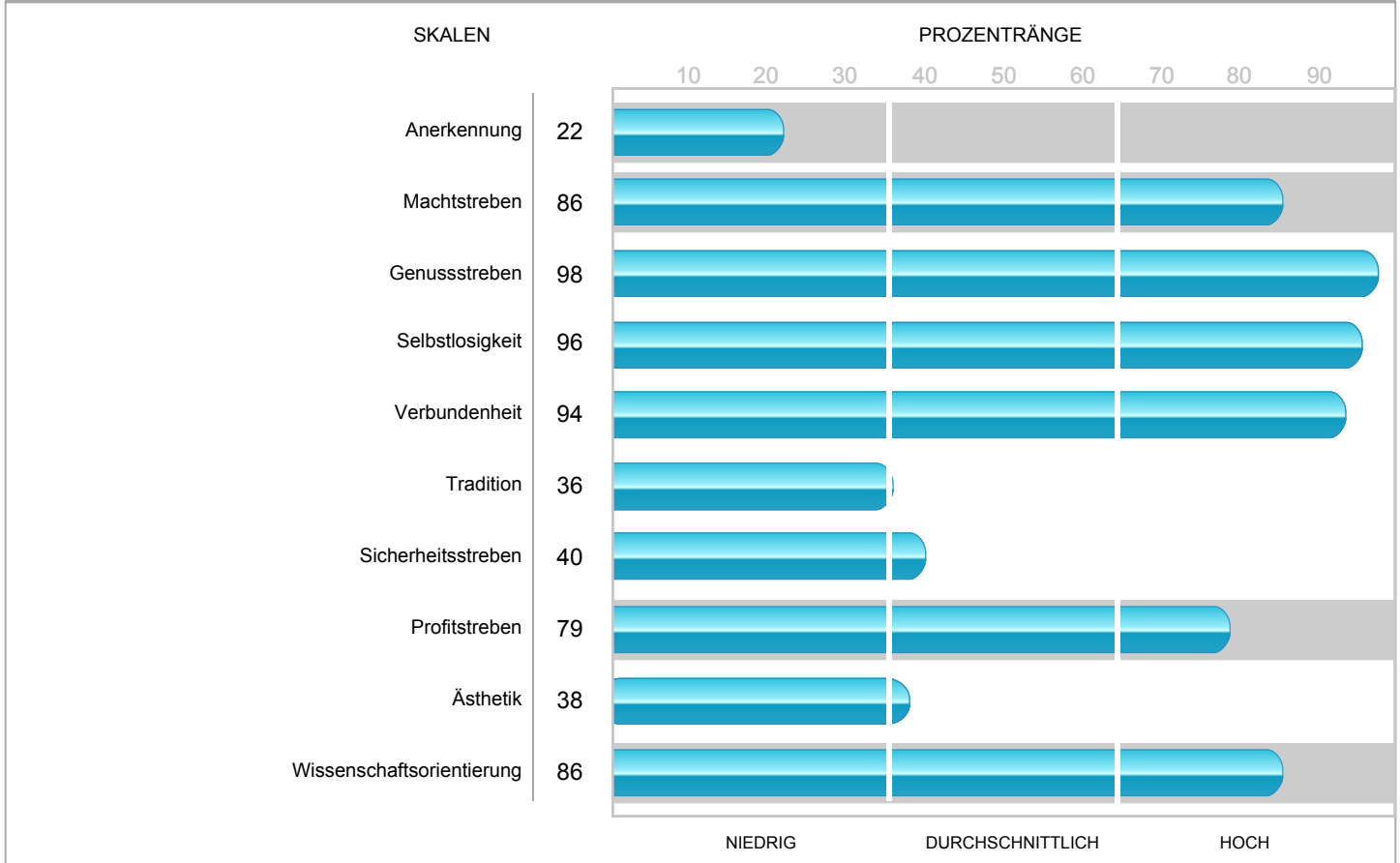
ANMERKUNGEN: Skalen mit schraffierten Balken wurden für den Erfolg als wichtig identifiziert. Werte, die sich innerhalb des Bereichs befinden, erhöhen die Erfolgsaussichten eines Bewerbers/einer Bewerberin.



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 eines Bewerbers/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

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 unter Stress ruhig, sicher und konzentriert bleiben. Andere werden seine/ihre Selbstsicherheit und Haltung zu schätzen wissen, aber er/sie scheint sich gelegentlich nicht genug Gedanken über anstehende Probleme zu machen. Er/Sie wird Führungsqualitäten zeigen und nach Aufstieg streben und wird an sich und andere hohe Erwartungen stellen. Er/Sie wird hart arbeiten, um seine/ihre Karriere voranzutreiben, und sich möglicherweise übernehmen, weil er/sie sich zu viel zutraut. Er/Sie sollte sichergehen, dass seine/ihre „Anhänger“ mit ihm/ihr zusammen die Karriereleiter erklimmen. Er/Sie wird als taktvoll, warmherzig, freundlich und tolerant wahrgenommen und verfügt über echte Fertigkeiten im Beziehungsmanagement. Weil er/sie es jedem recht machen will, wird er/sie versuchen, Konflikten aus dem Weg zu gehen und es zu vermeiden, sich mit leistungsbezogenen Problemen auseinanderzusetzen. Herr/Frau Poole ist eine gewissenhafte, vertrauenswürdige und hart arbeitende Person, die sich mit Regeln und Verfahren wohl fühlt. Er/Sie wird planvoll vorgehen und gut organisiert sein, aber er/sie tendiert möglicherweise dazu, sich um jede Kleinigkeit zu kümmern oder seine/ihre Mitarbeiter übermäßig zu kontrollieren.

Stärken des Bewerbers/der Bewerberin

- Wird auch bei hoher Arbeitsbelastung und unklaren Aufgabenstellungen ruhig und ausgeglichen sein
- Neigt dazu, schwierige Arbeiten selbstsicher und optimistisch anzupacken
- Wird als energische, selbstsichere und handlungsorientierte Führungspersönlichkeit wahrgenommen
- Trifft gerne Entscheidungen und stellt sich gerne großen Herausforderungen
- Wird soziale und politische Andeutungen schnell und mühelos erfassen
- Wird in dem Bestreben, es allen recht zu machen, hart arbeiten
- Wird ein wachsames Auge für Details haben, die Mitarbeiter mit Schritt-für-Schritt-Anleitungen versorgen und sich an Verfahren halten
- Hat wahrscheinlich hohe Maßstäbe bezüglich Pünktlichkeit, Qualität und der Befolgung von Regeln

Problembereiche des Bewerbers/der Bewerberin

- Überschätzt möglicherweise die eigenen Talente und Fähigkeiten und kann Kritik und negatives Feedback ignorieren
- Unterschätzt unter Umständen Herausforderungen, die kritischer sind, als sie anfänglich erscheinen
- Neigt möglicherweise dazu, mit Kollegen, Teammitgliedern und Untergebenen zu konkurrieren
- Wird möglicherweise unzufrieden, wenn sich nicht schnell genug Gelegenheiten zum Aufstieg ergeben
- Ist möglicherweise konfliktscheu und findet es schwierig, Mitarbeiter mit Leistungsproblemen zu konfrontieren
- Findet es möglicherweise schwierig, Untergebenen negatives Feedback zu geben
- Hat möglicherweise Schwierigkeiten bei der Priorisierung von Arbeiten aufgrund der Tendenz, alle Details für sehr wichtig zu halten
- Findet es eventuell schwierig, schnell die Richtung zu wechseln und flexibel zu sein



Berufsrisiken - Tendenzen welche Leistung und Erfolg mindern können.

Sam Poole hat die folgenden Risiken, welche beachtet werden sollten:

- Er/Sie erscheint möglicherweise unentschlossen und nicht bereit zu handeln, aus Furcht, einen Fehler zu machen. Er/Sie könnte dazu neigen, seine Motivation aus der Vermeidung negativer Ergebnisse zu beziehen, und probiert unter Umständen aus Furcht vor einem Fehlschlag neue Geschäftsaktivitäten nur ungern aus. Dieser möglicherweise risikoscheue Stil könnte ihn/sie dazu bringen, die strategischen Risiken zu vermeiden, die oft zu erfolgreichen Ergebnissen führen.
- Er/Sie achtet wahrscheinlich auf Details, kann aber falls nötig auch Arbeit delegieren.
- Herr/Frau Poole 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.
- Er/Sie kann grob, unsensibel und distanziert sein. Er/Sie wird dazu neigen, moralische Fragen zu ignorieren und schlecht zu kommunizieren.

Eignung für das Unternehmen – Eignung für die Kultur

Er/Sie will Möglichkeiten erhalten, erfolgreich zu sein und bei der Arbeit seinen Einfluss geltend zu machen. Er/Sie zieht es eindeutig vor, Führungspositionen innezuhaben und hat eine Abneigung gegen Rollen, in denen er/sie keine eigenen Entscheidungen treffen kann. Herr/Frau Poole ist nicht besonders daran interessiert, dass seine/ihre Leistungen anerkannt werden, oder in Vorzeigeteams oder -projekten zu arbeiten. Er/Sie meidet die Beschäftigung mit firmenpolitischen Themen, teilt Anerkennung gerne mit anderen und hält sich lieber zurück. Herr/Frau Poole hat wahrscheinlich einen geschäfts- und ergebnisorientierten Arbeitsansatz. Er/Sie wird motiviert sein, aktuelle Geschäftsstrategien, den Markt, die Konkurrenz und andere relevante geschäftliche Faktoren im Auge zu behalten. Er/Sie wird es vorziehen, Probleme ganz genau zu analysieren und seine/ihre Entscheidungen auf der Grundlage sämtlicher verfügbarer Informationen zu treffen. Er/Sie wird in handlungsorientierten Organisationen, wo Entscheidungen auf der Grundlage von Erfahrungen, Instinkt und Intuition getroffen werden, nicht glücklich sein.

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 Fit



Moderate Fit



High Fit



Interviewstil des Bewerbers/der Bewerberin

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

Interviewstil	Niedrig	Mäßig	Hoch
<p>Emotionale Haltung Bewerber mit niedrigen Werten können angespannt und nervös wirken; Bewerber mit hohen Werten scheinen ruhig und entspannt zu sein.</p>			X
<p>Umgang Bewerber mit niedrigen Werten scheinen ruhig und sogar schüchtern zu sein; Bewerber mit hohen Werten wirken gesprächig und aufgeschlossen.</p>			X
<p>Aufbau von Beziehungen 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>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.	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>Ausgeglichenheit Berichten Sie mir von einer Situation, in der Ihnen jemand konstruktives Feedback gab, das eine erhebliche Auswirkung auf Ihre Leistung hatte.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Antworten, die darauf hinweisen, dass der Bewerber/die Bewerberin sich Feedback anhört und es beachtet, um sein Verhalten angemessen zu ändern.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Ausgeglichenheit Wie entscheiden Sie, wann Sie Feedback erbitten und von wem?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Fähigkeit, das Umfeld genau zu studieren und Strategie und zwischenmenschliche Vorgehensweise darauf auszurichten.</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 in einer schwierigen zwischenmenschlichen Situation nicht sofort in der Lage waren, eine Entscheidung zu treffen oder diese Situation direkt und rechtzeitig in Angriff zu nehmen.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Antworten, die darauf hinweisen, dass der Bewerber/die Bewerberin es möglicherweise vermeidet, sich schwierigen Situationen zu stellen.</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 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>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 der Bewerber/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 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>	
<p>Profitstreben Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie zu sehr auf das Endergebnis geachtet und infolgedessen die Bedürfnisse der Mitarbeiter aus den Augen verloren haben. Wie haben Sie die Situation gelöst?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort lässt darauf schließen, dass der Bewerber/die Bewerberin im Hinblick darauf, Menschen und Rentabilität gegeneinander abzuwägen, aus Fehlern gelernt hat und in Zukunft wissen wird, wo er/sie Grenzen ziehen muss.</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 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.

Erfolgsaussichten (Bewertung)	
___ 1= Niedrig	Der Bewerber/die Bewerberin befand sich außerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf geringe Erfolgsaussichten hinweist.
<u>X</u> 3= Mäßig	Der Bewerber/die Bewerberin befand sich innerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf durchschnittliche Erfolgsaussichten hinweist.
___ 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?

Vergleich der Bewerber(innen)		
___ 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.	
Werden Sie unter Berücksichtigung aller Informationen diesem Bewerber/dieser Bewerberin die Position geben?		<input type="checkbox"/> JA
Begründen Sie Ihre Einschätzung.		<input type="checkbox"/> NEIN

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