

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

B A S I S

EINE TIEFGREIFENDE LÖSUNG FÜR DIE BEWERBERAUSWAHL

Bericht zu: Martina Mustermann

ID: HC580149

DATUM: 20. März 2020

Stellenbezeichnung: Sales

meta[®]
BERATUNG
personality matters.





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 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.

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 Vorstellungsgesprächskennntnissen zu minimieren.



ABSCHNITT III - STRUKTURIERTER LEITFADEN FÜR VORSTELLUNGSGESPRÄCHE

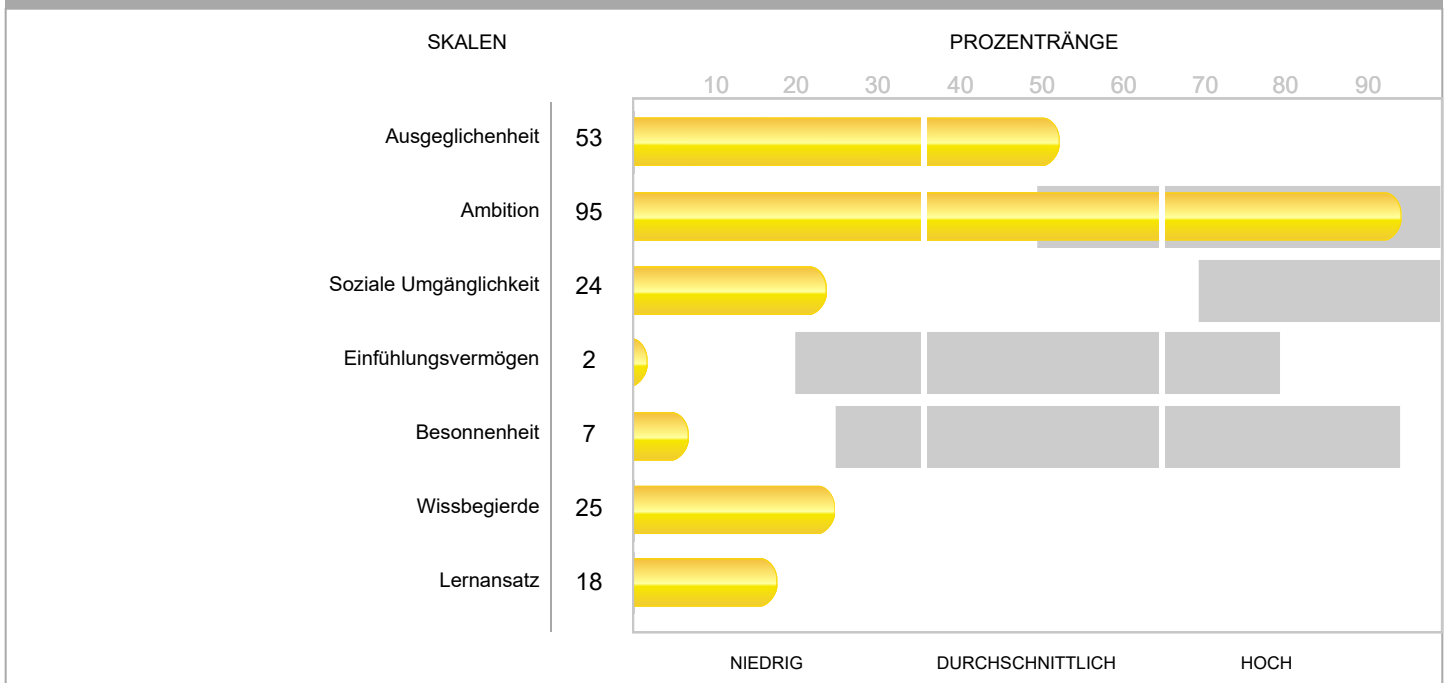
Dieser Abschnitt enthält einen strukturierten Leitfaden für Vorstellungsgespräche, der auf den Testergebnissen der Bewerberin basiert. Dieser Leitfaden soll dem Personalmanager ein besseres Verständnis der Testergebnisse geben und es ihm ermöglichen, die Bereiche zu untersuchen, die für die Eignung der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



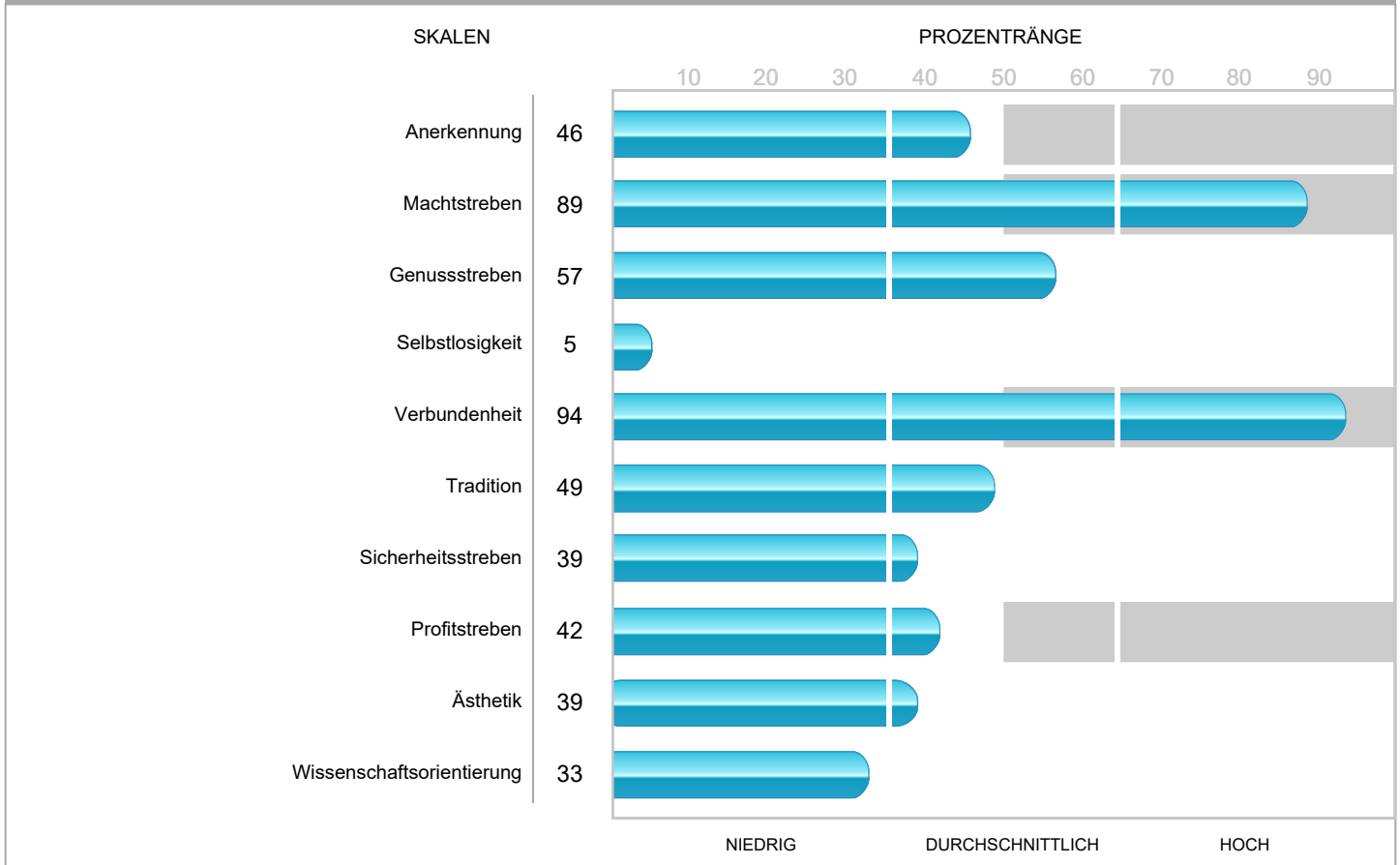
ANMERKUNGEN: Skalen mit schraffierten Balken wurden für den Erfolg als wichtig identifiziert. Werte, die sich innerhalb des Bereichs befinden, erhöhen die Erfolgsaussichten einer Bewerberin.



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.



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 wird dazu neigen, mit dem für eine Verkaufsfunktion angemessenen Gespür für Dringlichkeit und Selbstbewusstsein zu arbeiten. In Situationen mit hohem Druck und engen Terminvorgaben könnte sie Anzeichen von Stress oder Besorgnis zeigen. Jedoch wird sie in den meisten Fällen ruhig und souverän sein und angemessen auf Feedback und Kundenbeschwerden reagieren. Sie wird dazu neigen, hohe Erwartungen in sich zu setzen, und wahrscheinlich viel leisten, um seine Karriere voranzubringen. Infolgedessen könnte sie sich manchmal übernehmen, weil sie sich zu viel zutraut. Sie ist sehr darauf aus, erfolgreich zu sein und könnte unzufrieden werden, wenn Beförderungen ausbleiben. <Ihre> Fähigkeit, ihre Energien zu bündeln und für die Verwirklichung von Verkaufschancen zu nutzen, wird <ihren> Erfolg erleichtern. Außerdem wird sie dazu neigen, offen und direkt zu sein sowie keine Konfrontationen und Konflikte zu scheuen. Sie sollte keine Probleme damit haben, mit schwierigen Kunden oder leistungsschwachen Teamkollegen umzugehen. Zwar können andere sicher sein, von ihr direkte Antworten zu erhalten, doch könnte dieser etwas plumpe Kommunikationsstil ihre Fähigkeit beeinträchtigen, Verkaufsabschlüsse zu erzielen und langfristige Kundenbeziehungen aufrechtzuerhalten. Sie wird wahrscheinlich flexibel, anpassungsfähig sowie in der Lage sein, ohne klare Anweisungen zu arbeiten. Andererseits könnte sie Mühe mit den Planungs- und Organisationsaspekten bestimmter Verkaufsfunktionen haben. Sie neigt dazu, eine direkte Aufsicht abzulehnen. Möglicherweise legt sie Regeln großzügig aus, um sich Geschäftsmöglichkeiten zu sichern. Doch wird sie sich gut an Unklarheiten und schnellen Wandel anpassen, um dabei zu helfen, Geschäftsmöglichkeiten zu sichern. Außerdem tritt sie möglicherweise nur ungern mit Kunden in Kontakt, wenn keine echte Notwendigkeit dazu besteht. Im Umgang mit Unbekannten wird sie introvertiert, reserviert, bescheiden sein und darum bemüht wirken, nicht aufzufallen. Sie wird vermutlich keine Zeit damit verschwenden, Small Talk zu machen, und wird sehr wahrscheinlich gut mit bestehenden Kunden zurechtkommen.



Stärken der Bewerberin

- Wird in der Regel positiv auf die Vorschläge von anderen reagieren und ihr Feedback nutzen, um ihre Verkaufsleistungen oder Geschäftsbeziehungen zu verbessern
- Wird ein angemessenes Gleichgewicht finden, wenn es darum geht, ruhig zu bleiben und ein Gefühl für Dringlichkeit zu vermitteln
- Selbstständige und handlungsorientierte Verkäuferin, die nur wenig oder gar keine Hilfe benötigt
- Eifrig und ehrgeizig; arbeitet hart, um anspruchsvolle Verkaufsziele zu erreichen
- Wird Konflikte nicht scheuen oder bei Verhandlungen ein Blatt vor den Mund nehmen
- Kommuniziert auf direkte und geschäftsmäßige Art und Weise; scheut nicht die direkte Frage nach dem Verkauf
- Flexibel und willens, neue Verkaufsmethoden auszuprobieren, wenn bestehende Methoden nicht funktionieren
- Gut im Umgang mit unklaren Situationen und Änderungen
- Könnte als guter Zuhörer wahrgenommen werden und bereit sein, den Kunden die Gespräche lenken zu lassen
- Selbstständig und auf die Aufgabe konzentriert; wird sich vermutlich nicht von unproduktiven Kundenbeziehungen ablenken lassen

Problembereiche der Bewerberin

- Könnte sich gelegentlich gegen negatives Feedback von Kunden und Managern wehren oder es ignorieren
- Ist in stressigen Zeiten eventuell angespannt und unentschlossen
- Könnte mit Mitarbeitern oder Teamkollegen auf unproduktive Weise konkurrieren
- <Ihr> übersteigertes Selbstbewusstsein könnte sie veranlassen, sich zu übernehmen
- Der unsensible Kommunikationsstil könnte Kunden und Kollegen kränken oder befremden
- Gleichgültig gegenüber Kundenbedürfnissen und könnte manchmal als übertrieben objektiv wahrgenommen werden
- Ungeduldig mit Details und sträubt sich eventuell gegen Planungsaktivitäten oder ignoriert sie
- Ist während Verkaufsverhandlungen vielleicht zu impulsiv
- Könnte persönliche Kundenkontakte vermeiden, wenn diese nicht absolut notwendig sind
- Sucht möglicherweise nicht aktiv nach Möglichkeiten in sozialen Netzwerken, um Geschäfte zu entwickeln



Eignung für das Unternehmen – Eignung für die Kultur

Während der vorherige Abschnitt eingehend Frau Mustermanns Erfolgspotenzial in einer Verkaufsrolle beschreibt, bietet der Abschnitt zur Eignung für das Unternehmen einen Einblick in die inneren Antriebe einer Bewerberin und 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 Bewerberinnen 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 Bewerberinnen 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 Frau Mustermann in den vier Dimensionen abschneidet. PROFITSTREBEN: Sie wird vermutlich nicht ausschließlich durch finanziellen Erfolg motiviert und eine Verkaufskultur bevorzugen, in der ein Gleichgewicht zwischen Rentabilität und nichtgewerblichen Faktoren besteht. Sie wird dazu neigen, ihre besten Leistungen in einem Verkaufsumfeld zu erbringen, das sie für ihre Verkaufserfolge belohnt, es ihr aber auch erlaubt, das zu tun, was sie für das Beste für den Kunden hält, unabhängig von den unmittelbaren finanziellen Auswirkungen. VERBUNDENHEIT: Sie wird vermutlich stark durch den Prozess der Kommunikation, des Beziehungsaufbaus und des Kontakts motiviert. Wahrscheinlich wird 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 ihr erwartet, alleine in einem Verkaufsumfeld zu arbeiten. ANERKENNUNG: Sie wird dazu neigen, positives Feedback auf ihre Verkaufserfolge zu schätzen, doch derartige Anerkennungen sind vermutlich kein Hauptmotivationsfaktor für sie. Sie wird selten Anerkennung für seine Verkaufserfolge einfordern, wenn diese ausbleibt, und sie wird wahrscheinlich in Umfeldern zufrieden sein, in denen Erfolg mit anderen geteilt werden kann. MACHTSTREBEN: Sie wird dazu neigen, leistungs- und ergebnisorientierte Verkaufskulturen zu schätzen. Sie wird wahrscheinlich von Gelegenheiten zum Wettbewerb und zum Aufstieg motiviert und könnte sich von einem Umfeld gebremst fühlen, das ihr keine Erfolgs- und Aufstiegschancen bietet.

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:





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		
<p>Deutliche Probleme oder Bedenken, die trotz Coaching und Entwicklung Herausforderungen für die Führung darstellen.</p>	<p>Einige potenzielle Herausforderungen für die Führung, die durch Coaching und Entwicklungen überwunden werden können.</p>	<p>Die Bewerberin wäre leicht anzuleiten, weil sie mit Stress umgehen kann sowie verlässlich und zum Lernen bereit ist.</p>



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>Ambition 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 die Bewerberin erkennen kann, um welchen Kundentyp es sich handelt und wann 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>Ambition 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 die Bewerberin erkennen kann, wann ihre konkurrenzorientierter Charakter die Oberhand gewinnt und wie sie dem entgegenwirken kann.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Einfühlungsvermögen Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie allzu direkt zu einem Kunden waren, während Sie über eine heikle Angelegenheit mit ihm sprachen, und deshalb einen schlechten Eindruck auf ihn machten. Wie haben Sie die Situation gelöst?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort verrät die Fähigkeit zu erkennen, wann ein Kommunikationsstil aufdringlich sein könnte, und zeigt, wie eine Bewerberin Methoden entwickelt hat, um derartige Probleme zu bewältigen.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Besonnenheit Nennen Sie ein Beispiel für eine Gelegenheit, bei der Sie Regeln großzügig ausgelegt oder gegen sie verstoßen haben, um ein Geschäft zu retten, was allerdings zu einem negativen Resultat führte. Erklären Sie, was falsch gelaufen ist, und schildern Sie Ihre Reaktion.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass die Bewerberin erkennen kann, wann der großzügige Umgang mit Regeln angemessen ist und wann er zu Problemen führen kann. Fragen Sie nach, um zu ermitteln, ob die Bewerberin fähig ist, aus Fehlern zu lernen.</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>R000001517-No Translation Wurden Sie von der Geschäftsführung jemals aufgefordert, ein Produkt oder eine Dienstleistung falsch darzustellen, um einen Verkauf zu sichern? Wie sind Sie mit der Situation umgegangen?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort belegt, dass die Bewerberin die Qualität von Produkten oder Dienstleistungen nicht opfern wird, um Kosten zu sparen, besonders wenn von der oberen Geschäftsleitung Druck ausgeübt wird.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>R000001517-No Translation Nennen Sie mir ein Beispiel dafür, wie Sie einem festgesetzten Verkaufsziel nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt hatten und infolgedessen keine Provisionen oder Boni erhielten. Wie sind Sie mit der Situation umgegangen?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort der Bewerberin zeigt, dass sie gelernt hat, ihre Vorgehensweise anzupassen, wenn finanzielle Ziele nicht erreicht werden.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>R000001514-No Translation 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 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>R000001510-No Translation 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>	
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)	
___ 1= Niedrig	Die Bewerberin befand sich außerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf geringe Erfolgsaussichten hinweist.
<u>X</u> 2= Mäßig niedrig	
___ 3= Mäßig	Die Bewerberin befand sich innerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf durchschnittliche Erfolgsaussichten hinweist.
___ 4= Mäßig hoch	
___ 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		
___ 1= Niedrig	Eine der schlechtesten Bewerberinnen, die mir begegnet sind. Würde unser Qualitätsniveau senken.	
___ 2= Mäßig	Eine akzeptable Bewerberin.	
___ 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?	___ JA	___ NEIN



Begründen Sie Ihre Einschätzung.

Martina Mustermanns BASIS Bericht zur Beurteilung der Bewerberin ist vollständig.