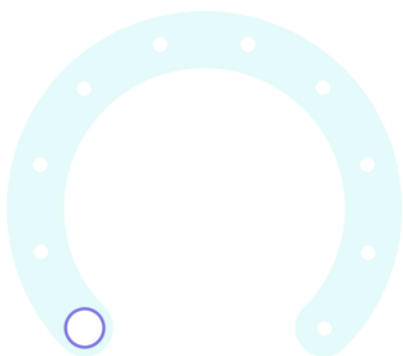


Auszubildende 8.0 + Ausführlicher Bericht

Name des Kandidaten:

Herr German
Candidate



Perzentil: 1%

✘ Nicht empfohlen

Disclaimer

Die auf diesen Seiten enthaltenen Informationen sind vertraulich und nur für die hiervon betroffene(n) Person(en) oder andere berechnigte Personen vorgesehen.

Die im Bericht enthaltenen Informationen stellen keine Alternative zu einer Beratung von einem entsprechend qualifizierten Fachexperten dar. Falls Sie konkrete Fragen zu einem bestimmten Thema haben, sollten Sie sich an einen entsprechend qualifizierten Fachexperten wenden.

Anweisungen

Dieser vertrauliche Bericht soll Ihnen dabei helfen, Voraussagen über das arbeitsbezogene Verhalten des Bewerbers zu treffen. Bitte beachten Sie, dass die in diesem Lösungsbericht enthaltenen Assessmentkomponenten nicht gleich gewichtet sind. Einige der Komponenten sind breite Maße für Verhaltensweisen und einige sind enger. Mit einem Stern (*) markierte Kompetenzen messen enge Verhaltensweisen. Während diese Verhaltensweisen zwar für die Gesamtpunktzahl wichtig sind, werden sie im Vergleich mit anderen Komponenten in dieser Lösung nicht so schwer gewichtet. Unsere Forschung hat gezeigt, dass diese Gewichtung die Arbeitsleistung am besten vorhersagt. Wenn Sie zusätzliche Informationen zu diesem Bericht (einschließlich der Punktwertung) oder zu anderen Produkten von SHL benötigen, wenden Sie sich bitte an Ihren Kundenbetreuer.

Relevante erfahrungen

Dies ist ein Maß für das Erfolgspotenzial in einer Auszubildendenrolle, basierend auf früheren Erfahrungen oder Aktivitäten, am ehesten wahrscheinlich außerhalb des Arbeitsplatzes (z.B. in der Schule oder in Teams). Dies ist eine individuelle Skala, die nicht von den Ergebnissen der anderen Assessments in diesem Bericht beeinflusst wird.

Bitte beachten Sie: Die Skala für das Relevante Erfahrungen, sagt die Wahrscheinlichkeit voraus, mit der jemand ein gewünschtes Verhalten aufgrund früherer Erfahrungen oder Aktivitäten an den Tag legen wird. Die anderen Verhaltenskomponenten in diesem Bericht zeigen an, ob der/die Teilnehmer*in derzeit die gewünschten Verhaltensweisen an den Tag legt, so dass es möglich ist, unabhängig von den anderen Werten einen niedrigen oder hohen Wert für das Relevante Erfahrungen zu erzielen.



Die Punktzahl dieses/r Teilnehmer*in deutet darauf hin, dass er/sie möglicherweise Probleme mit Erfahrungen hat, die in der Rolle als Auszubildende*r auftreten könnten, wie z.B.: das eigene Handeln zu reflektieren, um aus gemachten Erfahrungen zu lernen; Schnelligkeit der Reaktion auf Problemsituationen; Sicherstellen, dass die Bedürfnisse anderer verstanden wurden; und Bereitschaft, auf Ziele hinzuarbeiten.

Hört aufmerksam zu*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat geduldig und aufmerksam zuhört.



Dieser Kandidat neigt dazu, anderen zuzuhören und sie dabei nur minimal zu unterbrechen. Er versucht, die Ansichten anderer zu verstehen, bevor er sich eine Meinung bildet.

Akzeptiert andere*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat unvoreingenommen ist und unterschiedliche Standpunkte akzeptiert.



Dieser Kandidat hat möglicherweise Probleme mit Personen, die andere Standpunkte haben, und neigt unter Umständen dazu, das Aussehen oder den Hintergrund seines Gegenübers als Grundlage für die Urteilsbildung heranzuziehen.

Ist zuvorkommend*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat geduldig, höflich und respektvoll ist.



Dieser Kandidat behandelt wahrscheinlich so gut wie jeden zuvorkommend, geduldig, höflich und respektvoll.

Erzeugt einen positiven Eindruck*

Hiermit wird gemessen, inwieweit der Kandidat sein Verhalten im Griff hat, um einen positiven Eindruck zu erzeugen.



Die Wahrscheinlichkeit ist bei diesem Kandidaten höher, dass er einen guten ersten Eindruck hinterlässt, sich der Situation entsprechend kleidet und jederzeit professionell auftritt.

Lernt schnell*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat sich problemlos neue Informationen und Verfahren aneignet.

Dieser Wert setzt sich aus den Ergebnissen der Verhaltensbeurteilung und des Tests der kognitiven Fähigkeiten zusammen.



Dieser Kandidat tut sich möglicherweise schwer damit, neue Informationen aufzunehmen, und benötigt unter Umständen etwas Zeit, bevor er diese vollständig versteht.

Nutzt zeit effizient*

Hiermit wird gemessen, inwieweit der Kandidat seine Zeit gut einteilt und Arbeit pünktlich abliefert.



Dieser Kandidat hat wahrscheinlich Probleme damit, sich seine Zeit einzuteilen, schiebt Aufgaben oft vor sich her und vergeudet Zeit, sodass er am Ende Termine nicht einhält.

Arbeitet nach hohen qualitätsstandards*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat jede Aufgabe mit einem hohen Maß an Qualität erledigt.



Dieser Kandidat erledigt wahrscheinlich Aufgaben mit einem hohen Maß an Qualität.

Widmet sich mehreren aufgaben*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat an mehreren Aufgaben gleichzeitig arbeiten kann.



Dieser Kandidat ist wahrscheinlich in der Lage, an mehreren Aufgaben zu arbeiten, ohne dass sich dies negativ auf die Qualität auswirkt.

Erledigt arbeit zuverlässig*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat bei der Arbeit und bei Meetings pünktlich ist.



Dieser Kandidat kommt möglicherweise oft zu spät oder gar nicht zur Arbeit, verspätet sich bei Meetings und Terminen und versäumt es, andere vorab zu informieren, wenn sich eine Verspätung abzeichnet.