

# Manager 7.1 (International)

## Ausführlicher Bericht

### Name des Kandidaten:

Sample Candidate



**Perzentil: 8%**

**✘ 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.

## Managementpotenzial

Hiermit wird ermittelt, inwieweit der Kandidat über das Potenzial verfügt, über Branchen- und Funktionsbereichsgrenzen hinweg als Manager Erfolg zu haben. Dazu werden Score-Werte herangezogen, die sich aus den Antworten auf Fragen zum akademischen und sozialen Hintergrund und zu den beruflichen Zielen des Kandidaten ergeben.



**Das Antwortprofil des Kandidaten/der Kandidatin bezüglich erreichter Erfolge in der Vergangenheit, der sozialen Ausrichtung und der beruflichen Ausrichtung entspricht nicht dem von hochgradig effektiven Managern. Die fehlende Übereinstimmung zwischen den Profilen lässt darauf schließen, dass der Kandidat/die Kandidatin als Manager vermutlich nicht erfolgreich sein wird.**

## Management Urteilsvermögen

Hiermit wird ermittelt, inwieweit der Kandidat dazu neigt, gute Entscheidungen zur effektiven Reaktion auf Arbeitssituationen zu treffen. Grundlage bilden Score-Werte, die sich aus den Antworten des Kandidaten auf Fragen zu Situationen ableiten, denen Manager wahrscheinlich begegnen werden.



**Das Antwortprofil des Kandidaten/der Kandidatin bezüglich seines/ihrer Urteilsvermögens hinsichtlich der Lenkung der Personalkommunikation, der Mitarbeiterentwicklung und der Mitarbeitermotivierung entspricht in Teilen dem von hochgradig effektiven Managern. Die durchschnittliche Übereinstimmung zwischen den Profilen lässt darauf schließen, dass der Kandidat/die Kandidatin als Manager vermutlich in einem gewissen Maß erfolgreich sein wird.**

## Erfolg

Hiermit wird ermittelt, inwieweit der Kandidat die Tendenz zeigt, bei großen Hindernissen nicht zurückzuweichen und anspruchsvolle Ziele festzulegen und zu erreichen. Diese Eigenschaft hat, wer hart arbeitet, seine Arbeit mit hoher Qualität erledigt und daraus Zufriedenheit und Stolz schöpft und Wettbewerbsgeist zeigt.



**Der Kandidat/die Kandidatin vermeidet es aller Wahrscheinlichkeit nach, anspruchsvolle Ziele und Projekte anzugehen, und zieht es vor, nur das zu tun, was für die Erledigung von Aufgaben unbedingt erforderlich ist. Der Kandidat/die Kandidatin zeigt wahrscheinlich nur wenig Initiative und neigt dazu, beim Auftauchen von Hindernissen schnell aufzugeben. Der Kandidat/die Kandidatin lässt sich wahrscheinlich nicht durch Konkurrenz innerhalb der eigenen Hierarchieebene oder ambitionierte Abgabetermine motivieren und lässt möglicherweise auch beim Herangehen an die eigene Arbeit das nötige Maß an Dringlichkeit vermissen.**

## Verantwortungsbewusstsein

Diese Komponente misst die Tendenz einer Person, Verantwortung für ihre eigenen Handlungen zu übernehmen, sowie ihr Engagement, ihr zugewiesene Aufgaben zu erledigen. Diese Eigenschaft ist gekennzeichnet durch: Zuverlässigkeit; proaktive Mitwirkung bei der Arbeit; und die Einsatzbereitschaft, selbst die alltäglichsten Aufgaben zu erledigen.



**Dieser Kandidat/diese Kandidatin erscheint wahrscheinlich unzuverlässig und verschiebt oder vermeidet schwierige Aufgaben und weniger interessante Arbeit lieber. Infolgedessen plant der Kandidat/die Kandidatin vielleicht nicht entsprechend, schiebt Dinge wahrscheinlich auf und neigt möglicherweise dazu, bei schweren Aufgaben in Verzug zu geraten. Der Kandidat/die Kandidatin lässt sich möglicherweise leicht ablenken und tut sich schwer damit, ohne direkte Beaufsichtigung durch seinen/ihren Vorgesetzten an alltäglichen oder Routineaufgaben zu arbeiten.**

## Lernbereitschaft

Mit dieser Komponente wird ermittelt, inwieweit der Kandidat geneigt ist, aus Erfahrungen zu lernen. Personen mit dieser Charaktereigenschaft sind offen gegenüber neuen Erfahrungen, holen sowohl positives als auch negatives Feedback ein, analysieren Erfahrungen aus der Vergangenheit, überlegen sich alternative Vorgehensweisen und suchen in komplexen Informationen nach Mustern und Ordnung.



**Der Kandidat/die Kandidatin zieht es wahrscheinlich vor, an vertrauten Aufgaben und in einer vertrauten Umgebung zu arbeiten. Bei diesem Kandidaten/dieser Kandidatin ist die Wahrscheinlichkeit gering, dass er/sie sich Feedback zur eigenen Leistung holt, und bei negativem Feedback zeigt er/sie möglicherweise eine unkonstruktive Reaktion. Der Kandidat/die Kandidatin zieht wahrscheinlich keine Lehren aus Erfahrungen der Vergangenheit und wird daher wahrscheinlich Fehler wiederholen. Der Kandidat/die Kandidatin zeigt eine unterdurchschnittliche Fähigkeit, in komplexen Informationen Muster zu erkennen, und die Wahrscheinlichkeit ist gering, dass er/sie Erfahrungen aus der Vergangenheit auf Probleme der Zukunft anwendet.**

## Zeigt Einfühlungsvermögen\*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat die Bedürfnisse anderer erkennt und Hilfe anbietet.



**Dieser Kandidat neigt dazu, sich wirklich um andere zu kümmern, zu erkennen, wenn diese Hilfe benötigen, und aus freien Stücken Unterstützung anzubieten.**

### Pflegt gute Arbeitsbeziehungen\*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat sich bemüht, gute Beziehungen zu anderen zu entwickeln.



**Dieser Kandidat räumt seinen Arbeitsbeziehungen möglicherweise keinen hohen Stellenwert ein und bei ihm ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass er durch sein Verhalten dafür sorgt, dass diese Beziehungen im Laufe der Zeit gefestigt werden.**

### Gibt Wissen weiter und leitet an\*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat Informationen weitergibt und anderen Hilfestellung anbietet.



**Dieser Kandidat gibt wahrscheinlich Informationen weiter und bietet anderen Hilfestellung an.**

### Analysiert Informationen\*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat Kernpunkte identifiziert und Informationen einordnet, um Daten oder Situationen zu verstehen.



**Dieser Kandidat ist wahrscheinlich willens, an Aufgaben zu arbeiten, bei denen er Informationen analysieren, diese einordnen und Lösungen identifizieren muss.**

### Lernt schnell\*

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



**Dieser Kandidat hat wahrscheinlich keinerlei Schwierigkeiten damit, neue Konzepte und Verfahren zu verstehen und neue Informationen und Fakten aufzunehmen und zu verarbeiten.**

### Entwickelt neue Ideen\*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat innovative Ansätze entwickelt.



**Dieser Kandidat tendiert wahrscheinlich dazu, einige neue und einfallsreiche Ideen vorzuschlagen, wenn er die Gelegenheit dazu erhält.**

### Nutzt Zeit effizient\*

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



**Dieser Kandidat arbeitet wahrscheinlich schnell und effizient und hält Projekttermine verlässlich ein.**

### Arbeitet nach hohen Qualitätsstandards\*

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



**Dieser Kandidat achtet möglicherweise nicht auf die Qualität seiner Arbeit und ist unter Umständen auch dann mit seinem Ergebnis zufrieden, wenn nicht alles ordnungsgemäß erledigt wurde.**

### Passt sich an Veränderungen an\*

Hiermit wird gemessen, inwieweit der Kandidat Änderungen akzeptiert und sich ohne Schwierigkeiten entsprechend anpasst.



**Bei diesem Kandidaten ist es wahrscheinlicher, dass er seine Herangehensweise an sich verändernde Anforderungen anpasst, wobei er sich aber bei tiefgreifenden oder häufigeren Veränderungen etwas sträuben könnte.**

### Hat seine Gefühle im Griff\*

Hiermit wird gemessen, inwiefern der Kandidat negative Gefühle unter Kontrolle hält.



**Dieser Kandidat hält wahrscheinlich in schwierigen Situationen seine negativen Gefühle unter Kontrolle und vermeidet es, emotional zu reagieren.**