

# Vorgesetzte 7.1 (International)

## Ausführlicher Bericht

### Name des Bewerbers:

Herr Sample Report



Perzentil: 5%

✘ 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.**

## 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.**

## 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 nimmt wahrscheinlich durchschnittlich anspruchsvolle Ziele an, muss aber vermutlich zur Annahme aggressiverer Projekte ausdrücklich gedrängt werden. Der Kandidat/die Kandidatin bleibt möglicherweise für eine bestimmte Zeit standhaft, wenn sich ihm/ihr Hindernisse in den Weg stellen, zeigt aber die Tendenz, bei größeren Herausforderungen schnell aufzugeben. Der Kandidat/die Kandidatin zeigt ein mittleres Maß an Wettbewerbsgeist und eine mittelmäßige Intensität bei der eigenen Arbeit.**

## 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.**

### 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 verpasst eventuell Gelegenheiten, andere mit dem höchsten Respekt zu behandeln.**

### 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.**

### Analysiert Informationen\*

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



**Dieser Kandidat vermeidet möglicherweise Aufgaben, bei denen er Informationen analysieren muss, hat Schwierigkeiten mit ihnen oder kommt mit solchen Aufgaben nur langsam voran.**



### Lernt schnell\*

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



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

### 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.**

### Befolgt Regeln und Vorschriften\*

Hiermit wird gemessen, inwiefern sich der Kandidat an Regeln, Vorschriften und Abläufe hält.



**Dieser Kandidat betrachtet möglicherweise Regeln und Vorschriften als allgemeine Richtlinien statt als Grundsätze, an die man sich dauerhaft halten muss.**

### Passt sich an Veränderungen an\*

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



**Dieser Kandidat könnte sich bei Änderungen in seiner Arbeitsumgebung unwohl fühlen und länger brauchen um sich Neuerungen und Änderungen anzupassen.**



### Hat seine Gefühle im Griff\*

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



**Schwierige Situationen stellen für diesen Kandidaten, wie für die meisten Kandidaten, wahrscheinlich eine Herausforderung dar, und es fällt dem Kandidaten möglicherweise mitunter schwer, seine negativen Reaktionen zu verbergen.**

### Arbeitet dynamisch\*

Hiermit wird gemessen, inwieweit der Kandidat sich Beschäftigung sucht und gern neue Verantwortung übernimmt.



**Dieser Kandidat bevorzugt wahrscheinlich eine hohe Arbeitsbelastung oder einen engen Zeitplan, durch die/den er die meiste Zeit beschäftigt ist, und übernimmt gern neue Verantwortung, sofern diese nicht zu anstrengend oder anspruchsvoll wird.**