

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

B A S I S

EINE TIEFGREIFENDE LÖSUNG FÜR DIE BEWERBERAUSWAHL

Bericht zu: Sample Candidate

ID: HC852607

DATUM: 20. Dezember 2017

Stellenbezeichnung: Hogan - Sales





EINLEITUNG

Dieser Bericht stellt die Beurteilung des Bewerbers Sample Candidate 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 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 der Bewerber 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 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 mit stressigen Situationen und arbeitsbezogenen Aufgaben umgeht und wie er das Lernen in einer neuen Anstellung angeht.

Eignung für den Beruf

In diesem Abschnitt werden die Testergebnisse des Bewerbers 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 des Bewerbers hinsichtlich seiner Eignung für ein bestimmtes Unternehmen. Jedes Unternehmen hat eine andere Kultur, und bloß weil ein Bewerber zu einer bestimmten Position passt, bedeutet das nicht, dass er auch zum Unternehmen passt.

Empfehlung zur Eignung des Bewerbers

Dieser Abschnitt enthält eine allgemeine Empfehlung hinsichtlich des Eignungsgrads des Bewerbers für die Position in Ihrem Unternehmen. Diese Empfehlung basiert auf den Testdaten.

Interviewstil des Bewerbers

Dieser Abschnitt fasst den Interviewstil des Bewerbers zusammen. Dies kann sich auf die Eignungsbewertung des Bewerbers für diese Position auswirken. Dieser Abschnitt gibt an, was von einem Bewerber oder einer Bewerberin zu erwarten ist, um die Auswirkungen von Vorstellungsgesprächskennntnissen zu minimieren.



ABSCHNITT III - STRUKTURIERTER LEITFADEN FÜR VORSTELLUNGSGESPRÄCHE

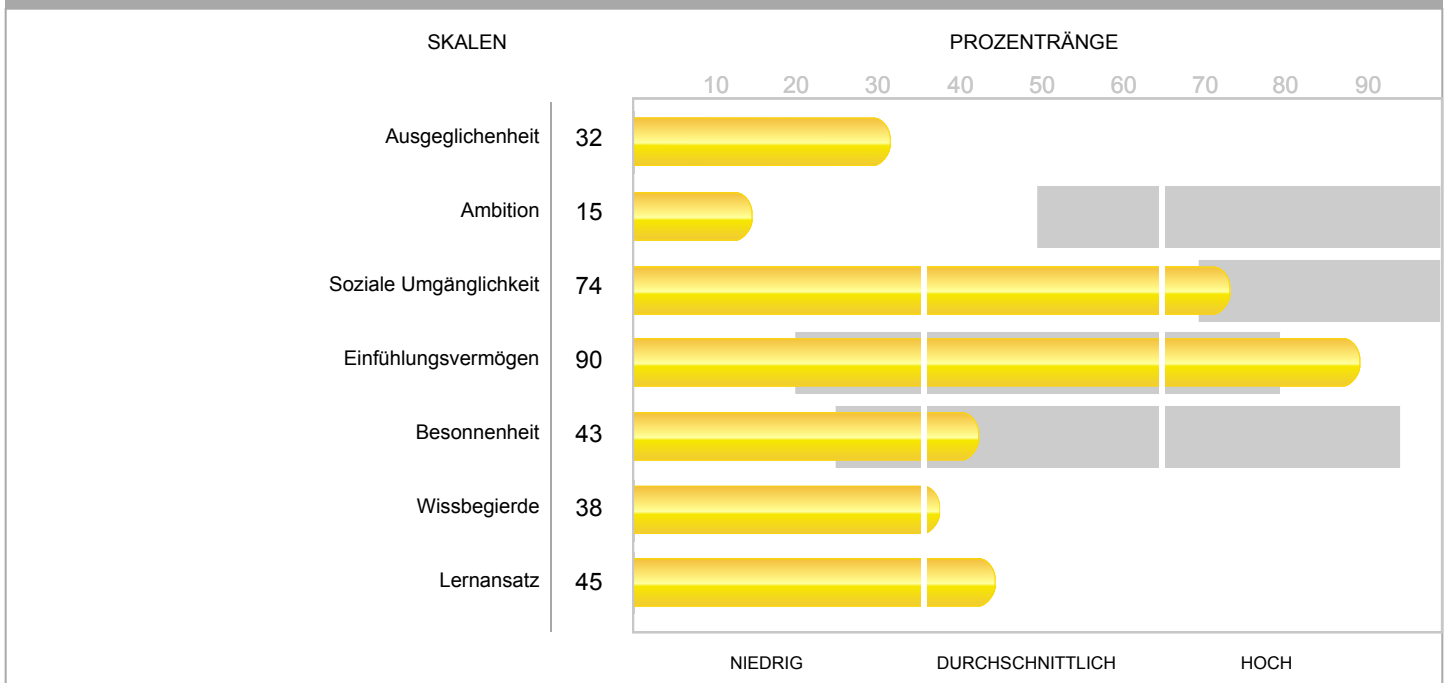
Dieser Abschnitt enthält einen strukturierten Leitfaden für Vorstellungsgespräche, der auf den Testergebnissen des Bewerbers basiert. Dieser Leitfaden soll dem Personalmanager ein besseres Verständnis der Testergebnisse geben und es ihm ermöglichen, die Bereiche zu untersuchen, die für die Eignung des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

Dieser Abschnitt bietet eine Möglichkeit, die Testergebnisse und die Ergebnisse des Vorstellungsgesprächs des Bewerbers zu einer Gesamtbewertung zu kombinieren. Dadurch werden Sie eine fundierte Einstellungsentscheidung treffen können.



GRAPHISCHE DARSTELLUNG – HOGAN PERSONALITY INVENTORY



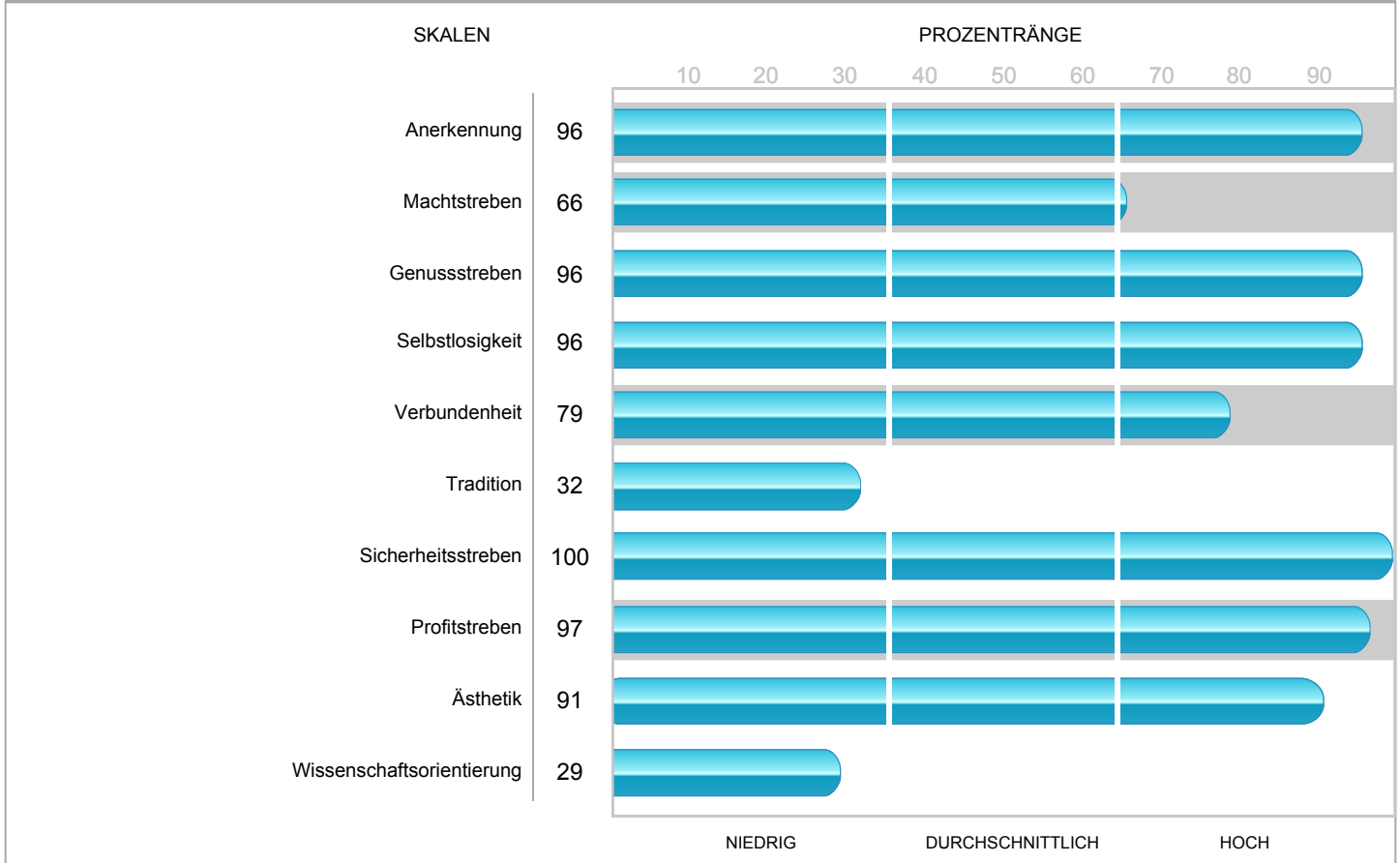
ANMERKUNGEN:Skalen mit schraffierten Balken wurden für den Erfolg als wichtig identifiziert. Werte, die sich innerhalb des Bereichs befinden, erhöhen die Erfolgsaussichten eines Bewerbers.



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 eines Bewerbers.



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

Sample Candidate könnte bei Terminvorgaben gestresst sein und sich Sorgen über eine Verbesserung der Leistung machen. Bei Frust oder Unannehmlichkeiten könnte er emotional wirken und so lange nicht produktiv arbeiten, bis sich die Angelegenheit erledigt hat. er ist ein verantwortungsvoller Teamplayer, der auf Details achtet, aber auch flexibel bezüglich Standardverfahren sein kann. Sample Candidate könnte an Fortbildungen interessiert sein und immer auf dem Laufenden bleiben wollen. Trotzdem lernt er möglicherweise lieber in der Praxis als durch Fortbildungen.

Eignung für den Beruf

Herr Candidate wird dazu neigen, gefühlsbetont und leidenschaftlich zu sein und in extremen Leistungsschüben zu arbeiten. Typischerweise wird er Feedback zu seiner Verkaufsleistung haben wollen, doch er kann auch selbstkritisch und abwehrend sein. Obwohl er andere zufriedenstellen möchte, könnte er stressanfällig und leicht zu verärgern sein, was manchmal negative Auswirkungen auf die Verkaufsleistung haben könnte. Er zeigt möglicherweise kein hohes Maß an Initiative bei Verkaufsprojekten und hat nichts dagegen, von anderen Anweisungen zu erhalten. Höchstwahrscheinlich wird er weniger leistungsstark und ehrgeizig wirken, als es bei anderen Bewerbern für Verkaufsfunktionen der Fall ist. Er wird dazu tendieren, als „Mittläufer“ zufrieden zu sein, und er wird selten selbstständig oder durchsetzungsfähig wirken. Darüber hinaus wird er taktvoll, herzlich, freundlich und hilfsbereit sein, wenn andere Unterstützung benötigen. Er wird dazu tendieren, sich beim Aufbau und der Pflege von Beziehungen auszuzeichnen, was die Kundenbeziehungen stärken könnte. Da er sich für gewöhnlich diplomatisch verhält, wird er Konflikte und schwierige Gespräche mit Kunden und Kollegen eher vermeiden. Er wird dazu neigen, sich an wichtige Regeln und notwendige Verfahren zu halten, sich aber dennoch auf wechselnde Bedingungen und organisatorische Unklarheiten einstellen können. Außerdem wird er wahrscheinlich mäßig detailorientiert, planmäßig, systematisch und in der Lage sein, seine Verkaufsaufgaben nach Prioritäten zu ordnen. Bei der Bearbeitung von Verkaufsprojekten kann er jedoch flexibel sein. Darüber hinaus wird er wahrscheinlich sehr zugänglich, extrovertiert und kontaktfreudig sein und mühelos Kontakte zu neuen Kunden knüpfen. Bei Kundengesprächen ist er möglicherweise ziemlich geschwätzig und spricht über andere Kunden. Es könnte sein, dass er nicht gut zuhören kann und sich leicht ablenken lässt.



Stärken des Bewerbers

- Wird sehr aufmerksam sein und auf seine Arbeitsergebnisse achten
- Hat einen ausgeprägten Sinn für Dringlichkeit, der ein Motor für seine Verkaufsleistung sein wird
- Ist teamfähig und wird zu den Verkaufszielen des Teams selbstlos beitragen
- Ist nicht enttäuscht, wenn Aufstiegschancen nicht sofort verfügbar sind
- Gut darin, fest-verankerte Beziehungen zu Kunden und Kollegen aufzubauen
- Angenehm und einfühlsam; versucht, Probleme so zu lösen, dass alle Beteiligten zufrieden sind
- Wirkt pflichtbewusst, aber auch anpassungsfähig; sollte die meisten Aufgaben schnell und gründlich erledigen können
- Wird mit Regeln und Verfahren wahrscheinlich eher flexibel umgehen
- Knüpft wahrscheinlich mühelos Kontakte zu neuen Kunden
- Wird bei öffentlichen Verkaufssituationen wie Kundengesprächen, öffentlichen Empfängen und Handelsmessen glänzen

Problembereiche des Bewerbers

- Könnte entmutigt werden und einen Mangel an Beharrlichkeit zeigen, wenn Probleme auftauchen oder wenn es zu unerwarteten Änderungen kommt
- Könnte launisch sein und unter Stress keine guten Entscheidungen treffen
- Zeigt möglicherweise keine Eigeninitiative, handelt nicht eigenständig oder verfolgt Verkaufsmöglichkeiten aggressiv
- Lässt möglicherweise Gelegenheiten zum Aufstieg ungenutzt
- Hat möglicherweise Schwierigkeiten damit, Kunden zu einer Entscheidung zu drängen
- Könnte zu viel versprechen, um anderen gefällig zu sein
- Könnte sich gelegentlich in Details verlieren
- Könnte vielleicht nur widerwillig ohne klare Richtlinien handeln
- Könnte dazu neigen, allzu viel zu plaudern und nicht gut zuzuhören
- Erledigt Aufgaben, die alleine durchzuführen sind, wie die Eingabe von Verkaufsdaten oder Schreibaarbeit, möglicherweise nicht



Eignung für das Unternehmen – Eignung für die Kultur

Während der vorherige Abschnitt eingehend Herrn Candidates Erfolgspotenzial in einer Verkaufsrolle beschreibt, bietet der Abschnitt zur Eignung für das Unternehmen einen Einblick in die inneren Antriebe eines Bewerbers und seine 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 Bewerber 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 Bewerber 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 Herr Candidate in den vier Dimensionen abschneidet. PROFITSTREBEN: Er wird wahrscheinlich von einem Verkaufsumfeld motiviert, in dem er beträchtliche Provisionen, Boni und persönliche Vorteile erlangen kann. Er wird sich vermutlich auf die finanziellen Angelegenheiten des Unternehmens konzentrieren und nicht durch eine Kultur motiviert werden, in der die Vergütung nicht auf Leistung beruht oder in der die feste Vergütung genau dem Marktwert entspricht oder darunter liegt. VERBUNDENHEIT: Antrieb ist für ihn eine Möglichkeit, sich zu vernetzen, andere miteinzubeziehen und Teil eines Teams zu sein, und infolgedessen wird er vermutlich an den Kunden angepasste Verkäufe bevorzugen. Eine Verkaufsfunktion, in der er alleine arbeiten muss, wird wahrscheinlich nicht zu ihm passen. ANERKENNUNG: Um ihn zu motivieren, sollte man seine Verkaufserfolge öffentlich anerkennen. Er wird wahrscheinlich in einem Umfeld aufblühen, in dem den Top-Verkäufern Anerkennung mittels öffentlichen Auszeichnungen und Belobigungen zuteilwird. Er wird in dem Maße zum Verkauf angetrieben, in dem er für positive Leistungen gelobt wird. MACHTSTREBEN: <Sein> starker Konkurrenz-, Leistungs- und Erfolgsdrang wird seine Verkaufsbemühungen antreiben. Da er seine „Konkurrenten“ ausstechen will, wird er vermutlich immer auf dem Laufenden darüber sein wollen, wie seine Zahlen gegenüber anderen Verkäufern im Team aussehen. Er passt vermutlich nicht in ein Unternehmen, das keine oder nur geringe Aufstiegschancen bietet.

Gesamtempfehlung für den Bewerber

Basierend auf den Testergebnissen und im Vergleich zum stellenspezifischen Profil, welches speziell für Ihr Unternehmen erstellt wurde, ist Sample Candidates Gesamteignung für die Position:



Low



Moderate I



Moderate II



Moderate III



High



Interviewstil des Bewerbers

Im Folgenden wird dargelegt, wie sich Sample Candidate 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 Herr Candidate 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>Der Bewerber wäre leicht anzuleiten, weil er 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 Herrn Candidates 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 Bitte nennen Sie ein Beispiel für einen Kunden oder einen potenziellen neuen Kunden, bei dem Sie sich zunächst durch mehrere Personalebenen durcharbeiten mussten, um mit dem Entscheidungsträger zu verhandeln. Wie haben Sie diese Hürden überwunden und was war das Ergebnis?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass der Bewerber in anspruchsvollen Situationen motiviert bleibt.</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 Situation, in der Sie sich nicht genügend eingebracht haben, um ein Verkaufsprojekt abzuschließen, und Ihnen deshalb das Geschäft (beinahe) entgangen ist. Wie haben Sie infolgedessen Ihre Ziele neu geordnet?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass der Bewerber aktiv nach zusätzlicher Verantwortung sucht und die Initiative ergreift, um über bestehende Arbeitsanforderungen hinauszugehen.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Einfühlungsvermögen Nennen Sie ein Beispiel für eine Situation, in der Sie schwierige Preisverhandlungen mit einem Kunden führen mussten, um einen Verkauf abzuschließen. Beschreiben Sie Ihre Vorgehensweise und das Ergebnis.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass der Bewerber fähig ist, bestimmt und zugleich diplomatisch aufzutreten, damit er einen Verkauf abschließen kann, ohne im Preis nachgeben zu müssen.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Besonnenheit Jeder vergisst irgendwann einmal, ein Versprechen einzulösen, das einem Kunden gegeben wurde. Erzählen Sie mir von einer Gelegenheit, bei der Ihnen genau das passiert ist. Wie sah Ihre Lösung hierfür aus?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass der Bewerber Methoden entwickelt hat, um gegebene Versprechen einzulösen.</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 Sample Candidate 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>Profitstreben Erzählen Sie mir, wie Sie einmal eine Entscheidung trafen, mit der Sie die Bedürfnisse des Kunden über die Bilanz oder den finanziellen Gewinn stellten. Was hatte Ihre Entscheidung beeinflusst?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt die Fähigkeit des Bewerbers, menschlichen Belangen den Vorzug gegenüber der Rentabilität zu geben, wenn dies angebracht ist. Fragen Sie nach Informationen, die darauf hindeuten, dass die Entscheidung des Bewerbers richtig war (d. h., hat er eine wertvolle Kundenbeziehung gerettet?)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Einschätzung der Frage:</p> <p>Niedrig Mäßig Hoch</p> </div>
<p>Profitstreben Erzählen Sie mir davon, wie Sie einmal die festgesetzten Quartals- oder Jahres-Verkaufsziele Ihres Unternehmens übertrafen, dafür aber keine finanzielle Belohnung erhielten. Wie haben Sie reagiert?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort lässt darauf schließen, dass der Bewerber im Hinblick darauf, Menschen und Rentabilität gegeneinander abzuwägen, aus Fehlern gelernt hat und in Zukunft wissen wird, wo er Grenzen ziehen muss.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Einschätzung der Frage:</p> <p>Niedrig Mäßig Hoch</p> </div>
<p>Verbundenheit Wie halten Sie im Umgang mit den Kunden die Balance zwischen dem Wunsch, eine freundschaftliche Beziehung aufzubauen, und dem Wunsch, eine klare Geschäftsbeziehung aufzubauen? Welche Methode bevorzugen Sie?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort zeigt, dass der Bewerber fähig ist, trotz des Wunsches nach Akzeptanz eine solide Arbeitsbeziehung mit dem Kunden aufrechtzuerhalten.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Einschätzung der Frage:</p> <p>Niedrig Mäßig Hoch</p> </div>
<p>Anerkennung Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie bei einem sehr erfolgreichen Angebot eine Rolle im Hintergrund einnahmen. Was, wenn überhaupt, haben Sie unternommen, um Ihren Beitrag stärker sichtbar zu machen?</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Antwort lässt darauf schließen, dass es den Bewerber nicht stört, in Hintergrundfunktionen tätig zu sein, und dass er willens ist, <seinen> Beitrag zum Team zu leisten, ohne persönliche Anerkennung zu erwarten.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Einschätzung der Frage:</p> <p>Niedrig Mäßig Hoch</p> </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 Sample Candidate

Teil 4 wurde konzipiert, um die Wahrscheinlichkeit zu bewerten, mit der der Bewerber 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 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.

Erfolgsaussichten (Vorstellungsgespräch)	
___ 1= Niedrig	Mehrere Eignungsbereiche fallen niedrig aus und legen Zweifel am Erfolg des Bewerbers nahe.
___ 2= Mäßig	Mehrere Eignungsbereiche fallen gut bis sehr gut aus, es bestehen nur geringe Bedenken hinsichtlich des Erfolgs des Bewerbers.
___ 3= Hoch	Alle Eignungsbereiche fallen sehr gut aus und zeigen hohe Erfolgsaussichten für den Bewerber auf.



B. Überprüfung der Testergebnisse

Unten ist angegeben, wie die Erfolgsaussichten des Bewerbers in dieser Position bewertet werden.

Erfolgsaussichten (Bewertung)	
___ 1= Niedrig	Der Bewerber befand sich außerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf geringe Erfolgsaussichten hinweist.
___ 2= Mäßig niedrig	
<u>X</u> 3= Mäßig	Der Bewerber befand sich innerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf durchschnittliche Erfolgsaussichten hinweist.
___ 4= Mäßig hoch	
___ 5= Hoch	Der Bewerber 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 haben (Lebenslauf, Fortbildungen, Erfahrung, Testergebnisse und Ergebnisse des Vorstellungsgesprächs), den Bewerber im Vergleich zu anderen Bewerbern für dieselbe (oder ähnliche) Position(en) bewerten?

Vergleich der Bewerber		
___ 1= Niedrig	Einer der schlechtesten Bewerber, die mir begegnet sind. Würde unser Qualitätsniveau senken.	
___ 2= Mäßig	Ein akzeptabler Bewerber.	
___ 3= Hoch	Einer der besten Bewerber, die mir begegnet sind. Würde unser Qualitätsniveau heben.	
Werden Sie unter Berücksichtigung aller Informationen diesem Bewerber die Position geben?	___ JA	___ NEIN



Begründen Sie Ihre Einschätzung.

Sample Candidates BASIS Bericht zur Beurteilung des Bewerbers ist vollständig.