

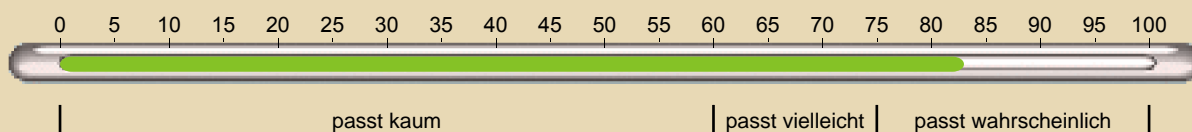
Harrison Assessments Eignung

Dieser Teil beinhaltet die Arbeitspräferenzen und Verhaltensweisen, die Sie für diesen Job ausgewählt haben. Die Punkte rechts neben dem Faktor entsprechen dem aus den Antworten des Kandidaten kalkulierten Wert.

Der grüne oder rote Punkt in den Grafiken signalisiert den positiven (grün) oder negativen (rot) Einfluss, den diese Eigenschaft voraussichtlich auf die Leistung im Job hat. Der Punkt ist immer innerhalb der Balkengrafik, die ihrerseits das Einflusspektrum dieses Faktors auf die Leistung zeigt. Beachten Sie, dass der Balken zu jedem Faktor eine andere Länge hat. Die Länge und die Positionierung der Balken wird durch die Gewichtung dieser Eigenschaft unter den Job-Erfolgsfaktoren bestimmt.

Die persönliche Beurteilung beinhaltet eine technische Konsistenzprüfung. Diese gibt Aufschluss über die Zuverlässigkeit der Ergebnisse, indem sie die Stimmigkeit der Antworten aus dem Fragekatalog analysiert. Die Konsistenzkennziffer von Vorname Beispielname ist 80. Damit sind die Antworten von Vorname Beispielname zum Fragebogen zu 96.0% in sich konsistent. Dies zeigt mit großer Wahrscheinlichkeit, dass Vorname Beispielname ehrlich war, sich selbst gut eingeschätzt hat und in der Lage war, sich auf den Fragebogen zu konzentrieren.

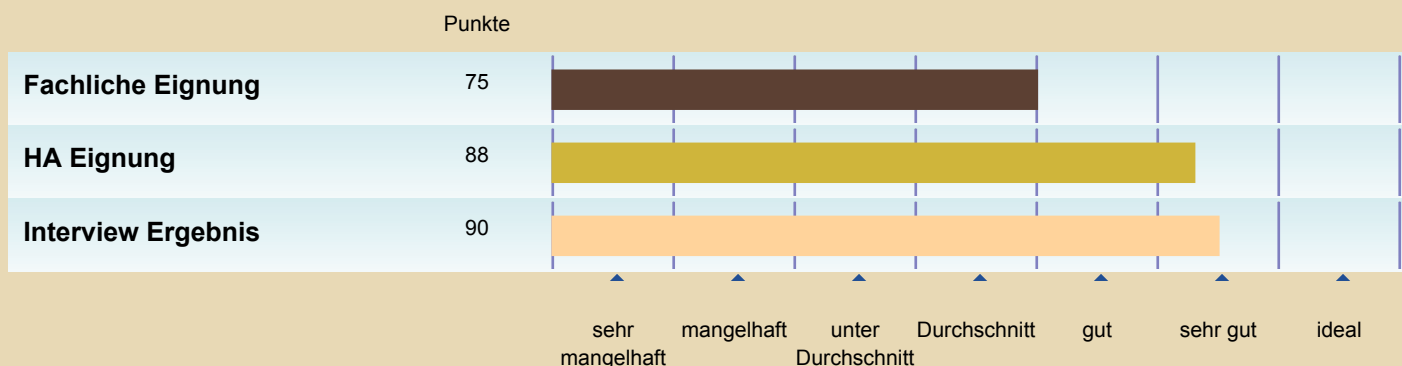
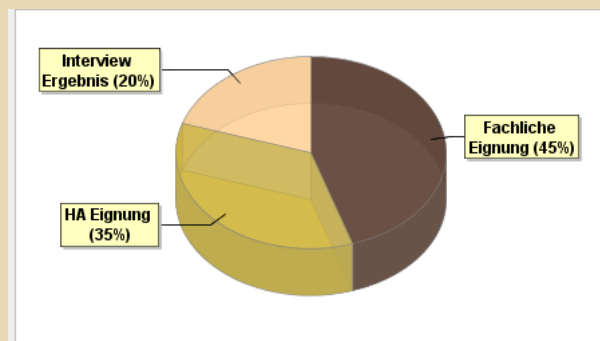
Gesamt-Profilabdeckungsgrad = 83%



Fachliche Eignung (45%): Die gewählte Gewichtung für dieses Assessment ist 45%. Die Bewertung beinhaltet die Berufserfahrung, Ausbildung und Fähigkeiten für diese Position.

HA Eignung (35%): Die gewählte Gewichtung für dieses Assessment ist 35%. Das Verhaltensassessment umfasst die Einstellungen, Motivationen, Interessen bevorzugte Tätigkeiten und Arbeitsumfelder, die den Erfolg in dieser Position ausmachen. Studien durch HA Int'l. weisen sie für diesen Job als erfolgskritische Verhaltensweisen aus.

Interview Ergebnis (20%): Die gewählte Gewichtung für dieses Assessment ist 20%. Die Bewertung basiert auf den von Vorname Beispielname im Interview erreichten Punkten, das mit dem Interview-Leitfaden geführt wurde.



YOUR HATS SERVICE PROVIDER FOR EUROPE

myEmployee Personalberatung GFCI GmbH
 Master Distributor for Harrison Assessments
 Mallaustr. 55 | D-68219 Mannheim










Contact: Tel: +49 621 86 1935-01 | HATS@my-employee.com | SKYPE: HDPX205

Leadership Development, Competency/Management, Cultural Change and Coaching, Job Descriptions
 Training Centre for Harrison Assessments and other HR Assessment Tools


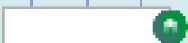




Harrison Assessments Eignung

Notwendige Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)	Vorname Beispielname Punkte	negativer Einfluss ← → positiver Einfluss										
		sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluss	gering	mittel	erheblich	stark	sehr stark
Analytisch: Die Tendenz, Fakten, Probleme und Situationen mit Logik zu untersuchen (nicht notwendigerweise mit analytischen Werkzeugen). Erläuterungen: Vorname Beispielname geht mit Freude daran, Fakten und Situationen logisch zu analysieren und macht dies auch regelmäßig. Vorname Beispielname's Neigung zur logischen Analyse wird wahrscheinlich eine sehr positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	9.8											
Konflikte handhaben: Die Tendenz, geschickt Uneinigkeiten oder Streit zu begegnen und die nötige interpersonelle Kompetenz zu besitzen, effektiv damit umzugehen. Erläuterungen: Vorname Beispielname's Ausprägungen zeigen, dass er wahrscheinlich einigermaßen gut mit Konflikten umgehen kann. Vorname Beispielname's Fähigkeit, mit Konflikten umzugehen, hat wahrscheinlich eine ausreichend positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung.	7.4											
Optimismus: Die Tendenz, an eine positive Zukunft zu glauben. Erläuterungen: Vorname Beispielname neigt dazu, optimistisch und fröhlich zu sein. Vorname Beispielname's positive Einstellung ist vorteilhaft für den Umgang mit Mitarbeitern oder Kollegen. Seine positive Einstellung unterstützt ebenfalls den Vertriebsprozess. Vorname Beispielname's positive Einstellung wird wahrscheinlich eine leicht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	8.0											
Ausdauer: Die Tendenz, trotz erheblicher Hindernisse hartnäckig zu bleiben. Erläuterungen: Vorname Beispielname neigt tendenziell dazu, nur mäßig ausdauernd zu sein und würde lieber keine Position innehaben, welche die Bewältigung vieler Hindernisse erfordert. Vorname Beispielname's Unbehagen, Hindernisse zu überwinden, könnte vielleicht eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	5.2											
Eigeninitiative: Die Tendenz, das Notwendige zu erkennen und es aus eigenem Antrieb durchzuführen. Erläuterungen: Vorname Beispielname ergreift sehr oft die Initiative. Eigeninitiative hilft ihm, Ziele zu erreichen. Es ist sehr wichtig, dass der Arbeitgeber Gelegenheiten zur Eigeninitiative bietet und Richtlinien an die Hand gibt, welche Initiative ergriffen werden kann. Ansonsten könnte die Initiative den Erwartungen zuwiderlaufen. Vorname Beispielname's Eigeninitiative wird wahrscheinlich eine positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	9.9											

Harrison Assessments Eignung

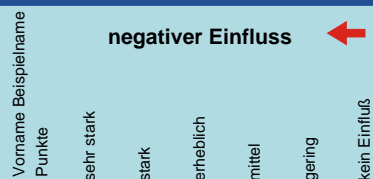
Wünschenswerte Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)	Vorname Beispielname Punkte	negativer Einfluss 					
		sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluss
<p>Belastbarkeit: Die Akzeptanz, unter Termin- und Zeitdruck zu arbeiten. Erläuterungen: Vorname Beispielname arbeitet wahrscheinlich relativ gut unter Termin- und Zeitdruck. Vorname Beispielname's Toleranz von Zeit- und Termindruck ist für diese Aufgabe ausreichend vorhanden.</p>	6.8						
<p>Systematisch: Die Freude an Arbeiten, die sorgfältiges und methodisches Durchdenken erfordern. Erläuterungen: Vorname Beispielname bevorzugt es normalerweise, keine Aufgaben erledigen zu müssen, die systematisch erarbeitet werden müssen. Vorname Beispielname's eingeschränkte Systematik könnte vielleicht eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.</p>	4.2						
<p>Enthusiasmus: Die Tendenz, eifrig und begeistert seine eigenen Ziele zu verfolgen. Erläuterungen: Vorname Beispielname neigt dazu, seine Ziele relativ enthusiastisch zu vertreten. Wenn Vorname Beispielname's Ziele mit den Unternehmenszielen vereinbar sind, wird er diese im Allgemeinen mit einigermaßen großem Antrieb verfolgen. Vorname Beispielname's Maß an Enthusiasmus für die eigenen Ziele ist für diese Aufgabe ausreichend vorhanden.</p>	7.1						
<p>Einflussnahme: Die Tendenz, zu versuchen, andere zu überzeugen. Erläuterungen: Vorname Beispielname versucht sehr oft, andere zu überzeugen oder zu beeinflussen. Vorausgesetzt, die anderen zwischenmenschlichen Fähigkeiten sind im richtigen Gleichgewicht, kann Vorname Beispielname seine Ideen wahrscheinlich geschickt Mitarbeitern, Kollegen und/oder Kunden präsentieren. Vorname Beispielname's neigung, auf andere Einfluss zu nehmen, ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.</p>	7.6						
<p>Offen / Reflektierend: Die Tendenz, über viele verschiedene Sichtweisen nachzudenken. Erläuterungen: Vorname Beispielname denkt gern über Ideen und Meinungen anderer nach und ist generell aufgeschlossen. Vorname Beispielname ist wahrscheinlich gut im Brainstorming. Vorname Beispielname's Tendenz, gerne über andere andere Ideen und Meinungen nachzudenken, ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.</p>	7.8						
<p>Genauigkeit: Die Freude an Arbeiten, die exakt und detailorientiert durchgeführt werden müssen. Erläuterungen: Vorname Beispielname legt generell Wert auf genaues Arbeiten und neigt dazu, relativ präzise und detailorientiert zu sein. Vorname Beispielname's Grad an Genauigkeit ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.</p>	7.0						

Harrison Assessments Eignung

Wünschenswerte Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit) Bei wünschenswerten Eigenschaften können niedrige Werte negativen Leistungseinfluss anzeigen. Hohe Werte sind nicht immer besser als mittlere Werte.	Vorname Beispielname Punkte	negativer Einfluss ←					
		sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluss
Entscheidungsbereit: Das Verlangen, entscheidungsberechtigt zu sein und die Bereitschaft, Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen. Erläuterungen: Vorname Beispielname hat ein starkes Bedürfnis nach Entscheidungskompetenz und ist sehr bereit, Verantwortung zu tragen. Vorname Beispielname's Bereitschaft, Entscheidungskompetenz zu übernehmen, ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	8.5						
Organisation: Die Tendenz, eine Ordnung in einer Umgebung oder Situation einzuführen und aufrechtzuerhalten. Erläuterungen: Vorname Beispielname neigt dazu, gut organisiert zu sein. Vorname Beispielname ist für diese Aufgabe ausreichend gut organisiert.	7.8						
Bestimmtheit: Die Tendenz, von seinen Ansichten überzeugt zu sein. Erläuterungen: Vorname Beispielname ist von sein Meinungen überzeugt. Vorname Beispielname's Sicherheit bezüglich seiner Meinungen ist für diese Aufgabe ausreichend ausgeprägt.	7.7						
Gute Stressbewältigung: Die Tendenz, mit Anspannung und Schwierigkeiten effektiv umzugehen, wenn sie auftreten. Erläuterungen: Vorname Beispielname kann einigermaßen gut mit Stress umgehen. Vorname Beispielname's Fähigkeit, mit Stress umzugehen, ist für diese Aufgabe ausreichend vorhanden.	4.5						
Zu vermeidende Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit) Hohe Punktzahlen bei den zu vermeidenden Eigenschaften können sich negativ auf die Leistung auswirken.	Vorname Beispielname Punkte	negativer Einfluss ←					
		sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluss
Unverblümt: Die Tendenz, offen und direkt zu sein, aber gleichzeitig kein Taktgefühl zu zeigen. Erläuterungen: Vorname Beispielname hat wahrscheinlich eine geringe Tendenz unverblümt und direkt zu kommunizieren. Vorname Beispielname's fehlende Unverblümtheit fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	2.5						
Defensiv: Die Tendenz, keinen Veränderungsbedarf an sich selbst zu sehen (Die Einstellung: "Ich fühle mich gut und muss mich nicht verbessern"). Erläuterungen: Vorname Beispielname hat wahrscheinlich keine besondere Neigung, sich defensiv zu verhalten (Verteidigung zum Schutz der eigenen Sichtweise). Vorname Beispielname verhält sich nicht defensiv. Das fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	0.5						

Harrison Assessments Eignung
Zu vermeidende Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

Hohe Punktzahlen bei den zu vermeidenden Eigenschaften können sich negativ auf die Leistung auswirken.


Direktorial:

Die Tendenz, Entscheidungen zu treffen, ohne sich mit anderen abzustimmen.

Erläuterungen: Vorname Beispielname hat wahrscheinlich nur eine sehr schwache Tendenz, Entscheidungsprozesse zu kontrollieren, ohne andere ausreichend an der Entscheidung zu beteiligen. Vorname Beispielname's fehlende Neigung zu direktorialem Verhalten bei der Durchsetzung von Regeln fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.


Dominant:

Die Tendenz, sein eigenes Dominanzstreben zu betonen, ohne auf die Bedürfnisse anderer einzugehen.

Erläuterungen: Vorname Beispielname hat wahrscheinlich nur eine sehr schwach ausgeprägte Tendenz, die eigenen Bedürfnisse durchzusetzen, ohne ausreichend Rücksicht auf die Bedürfnisse anderer zu nehmen. Vorname Beispielname's fehlendes dominantes Verhalten fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.


Übermäßige Toleranz:

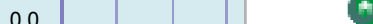
Die Tendenz, überaus mitfühlend zu sein und dabei völlig auf notwendige Regeleinhaltung oder Verhaltenskorrektur von Mitarbeitern zu verzichten.

Erläuterungen: Vorname Beispielname hat wahrscheinlich keine besondere Tendenz zur übermäßigen Toleranz. Vorname Beispielname's fehlende Tendenz zur übermäßigen Toleranz fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.


Blinder Optimismus:

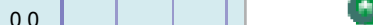
Die Tendenz, nur die möglichen Vorteile eines Plans oder einer Strategie zu sehen, ohne die möglichen Schwierigkeiten gebührend zu berücksichtigen.

Erläuterungen: Vorname Beispielname hat wahrscheinlich keine besondere Tendenz zu blindem Optimismus. Vorname Beispielname's fehlender blinder Optimismus fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.


Impulsiv:

Die Tendenz, Risiken einzugehen, ohne vorher die möglichen Schwierigkeiten gebührend zu analysieren.

Erläuterungen: Vorname Beispielname ist in seinem Risikoverhalten wahrscheinlich nicht besonders impulsiv. Vorname Beispielname's fehlende Impulsivität bei Entscheidungen fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.


YOUR HATS SERVICE PROVIDER FOR EUROPE
myEmployee Personalberatung GFCI GmbH

Master Distributor for Harrison Assessments

Mallaustr. 55 | D-68219 Mannheim

Contact: Tel: +49 621 86 1935-01 | HATS@my-employee.com | SKYPE: HDPX205

 Leadership Development, Competency Management, Cultural Change and Coaching, Job Descriptions
 Training Centre for Harrison Assessments and other HR Assessment Tools

PERSONALBERATUNG