
HOGANDEVELOP
INSIGHT



Bericht für: Martina Mustermann

ID: HC580149

Datum: 02. Mai 2016

meta
BERATUNG
personality matters.



HOGAN

EINLEITUNG

Der Hogan Personality Inventory (HPI) misst die Persönlichkeit, die sich in normalen Situationen zeigt. Hierfür werden sieben Hauptskalen und sechs berufsbezogene Skalen verwendet, um das Leistungspotential von Frau Mustermann am Arbeitsplatz zu beschreiben. Diese Skalen liefern Informationen, wie sie mit Stress umgeht, mit anderen interagiert, an Arbeitsaufgaben herangeht und Probleme löst. Obwohl dieser Bericht jede Skala einzeln bewertet, tragen alle Skalen zu Frau Mustermanns Leistung bei. Dieser Bericht beschreibt Stärken sowie Bereiche für Verbesserungen und bietet Diskussionspunkte für Entwicklungsfeedback.

- Bei der Betrachtung der HPI Skalenwerte ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass hohe Werte nicht unbedingt besser und niedrige Werte nicht unbedingt schlechter sind. Jeder Skalenwert spiegelt unterschiedliche Stärken und Schwächen wider.
- HPI Werte sollten im Kontext der beruflichen Rolle der Person interpretiert werden, um zu bestimmen, ob diese Eigenschaften Stärken sind oder Bereiche für potentielle Entwicklungen darstellen.
- Der HPI basiert auf dem allgemein anerkannten Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit.

DEFINITIONEN DER SKALEN

HPI SKALENNAME	PERSONEN MIT NIEDRIGEN WERTEN SCHEINEN	PERSONEN MIT HOHEN WERTEN SCHEINEN
Ausgeglichenheit	offen für Feedback aufrichtig und ehrlich launisch und selbstkritisch	ruhig stabil in Drucksituationen resistent gegenüber Feedback
Ambition	bereit, sich ins Team einzugliedern bereit, anderen die Führung zu überlassen selbstzufrieden	dynamisch wettbewerbsorientiert ruhelos und energisch
Soziale Umgänglichkeit	gut, allein zu arbeiten ruhig sozial zurückgezogen	aufgeschlossen gesprächig Aufmerksamkeit suchend
Einfühlungsvermögen	direkt und offen bereit, andere zu konfrontieren kalt und hart	freundlich herzlich konfliktvermeidend
Besonnenheit	flexibel aufgeschlossen impulsiv	organisiert zuverlässig unflexibel
Wissbegierde	pragmatisch nicht schnell gelangweilt nicht erfinderisch	einfallsreich schlagfertig mit Umsetzungen leicht gelangweilt
Lernansatz	praxisorientierte Lerntypen zu sein praktische Anwendung von Dingen dem Lernen zu bevorzugen Technik-avers	interessiert, zu lernen Erkenntnis suchend intolerant gegenüber schlechter informierten Personen

ZUSAMMENFASSUNG

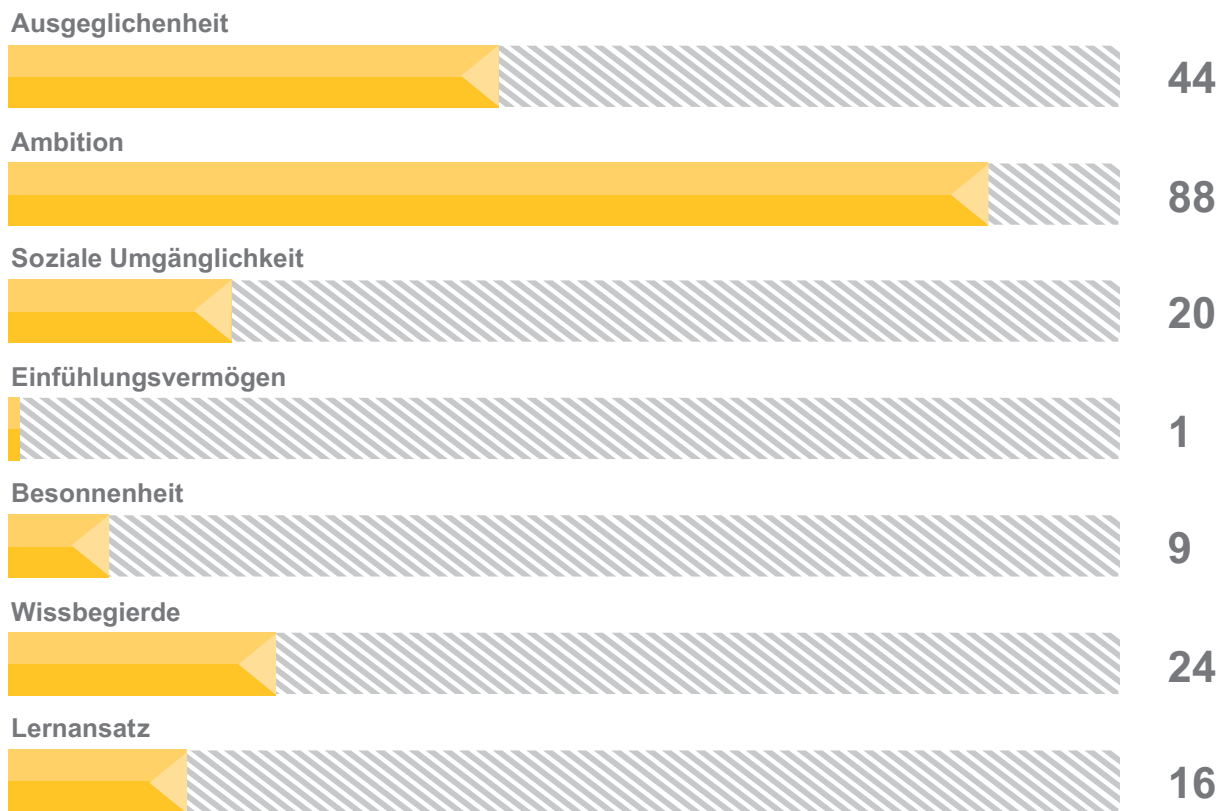
Basierend auf Frau Mustermanns Antworten im HPI Assessment, scheint sie im Alltag:

- Anfällig für Stress und Druck, was ihre Stimmung manchmal beeinflussen könnte. Sie neigt dazu, alles jetzt und sofort abarbeiten zu müssen und ist daran interessiert Feedback über ihre Leistung zu erhalten.
- Durchsetzungsfähig, wettbewerbs- und aufgabenorientiert. Sie wird nach Möglichkeiten suchen, um zu Führen und Initiative zu übernehmen und könnte frustriert sein, wenn das nicht möglich ist.
- Schüchtern, unnahbar und unbehaglich im Small Talk. Andere könnten sie für einen guten Zuhörer halten; sie arbeitet alleine und vermeidet es mit fremden Personen zu interagieren.
- Offen, direkt, ehrlich und bereit zu sein, die Meinung und die Leistung von anderen anzuzweifeln. Kompromisslos und unabhängig, wird sie selten zulassen, dass ihr Urteil durch persönliche Anliegen getrübt wird.
- Flexibel, ungezwungen im Umgang mit Ambiguität und fähig, selbständig zu handeln. Sie könnte auch impulsiv, Grenzen austestend und nicht sehr vorausplanend scheinen.
- Praktisch, pragmatisch und bodenständig in ihrem Denken und Problemlösen. Sie wird sich wahrscheinlich nicht viel an Spekulationen beteiligen und wird erprobte Methoden für den Ablauf und die Entscheidungsfindung stark bevorzugen.
- Nicht interessiert an formalen Ausbildungsmöglichkeiten. Sie bevorzugt praktische Arbeitserfahrung und investiert mehr Zeit in die Ausübung einer bereits erlernten Fertigkeit, als in den Erwerb theoretischen Wissens.

PROZENTRANGWERTE

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigeren Wert als Frau Mustermann hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Frau Mustermann einen höheren Wert besitzt als bis zu 75% der Bevölkerung.

- Werte von 0 bis 25 werden eingestuft als **niedrig**
- Werte von 26 bis 50 werden eingestuft als **unterdurchschnittlich**
- Werte von 51 bis 75 werden eingestuft als **überdurchschnittlich**
- Werte über 76 werden eingestuft als **hoch**



Dieser Bericht ist valide und interpretierbar.

Norm: Global

SKALA AUSGEGLICHENHEIT

44

BESCHREIBUNG

Die Skala Ausgeglichenheit sagt vorher, wie Personen mit Stress umgehen, Emotionen kontrollieren und auf Feedback eingehen.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Ausgeglichenheit deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Etwas selbstkritisch, sensibel und emotional ausdruckstark zu sein
- Um Feedback oder Coaching zu bitten
- Besorgt zu sein, Fehler zu machen
- Dazu zu neigen, alles jetzt und sofort abarbeiten zu müssen

DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Beschreiben Sie Ihren Ansatz, wie Sie mit Stress am Arbeitsplatz umgehen.
- Wann macht es Sinn, Feedback für Ihre Arbeitsleistung zu suchen?
- Wie werden Sie von der Stimmung Ihrer Mitarbeiter beeinflusst?
- Wie reagieren Sie auf Feedback von anderen?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Frau Mustermanns Persönlichkeit zu liefern.



SKALA **AMBITION**

88

BESCHREIBUNG

Die Skala Ambition sagt Führung, Antrieb, Wettbewerbsfähigkeit und Initiative vorher.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Ambition deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Wettbewerbsfähig, energisch und erfolgreich zu sein
- Herausforderungen zu suchen und Initiative in Gruppen zu ergreifen
- Interesse an der Büropolitik zu haben und Führungspositionen aufzusuchen
- In Positionen in denen es kein Platz für Aufstieg gibt, unruhig zu werden

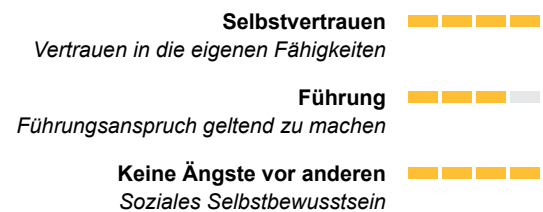
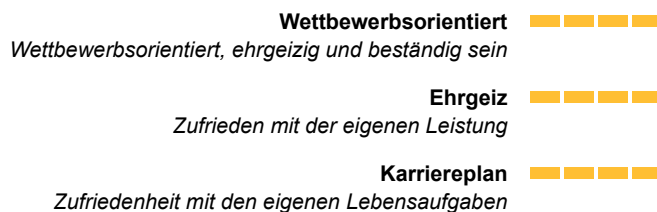
DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Welche Rolle nehmen Sie normalerweise in Projekten ein, bei denen es keine klare Rollenverteilung in der Führung gibt?
- Wann und wie ist es angebracht, sich in Büropolitik einzumischen, um die eigene Karriere voranzutreiben?
- Wie wettbewerbsorientiert geben Sie sich gegenüber Ihren Kollegen? Hat dies Ihrer Karriere geschadet oder geholfen?
- Wie suchen Sie Karrieremöglichkeiten zum Aufstieg innerhalb Ihres Unternehmens? Wie gehen Sie diese an?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Frau Mustermanns Persönlichkeit zu liefern.



SKALA SOZIALE UMGÄNGLICHKEIT

20

BESCHREIBUNG

Die Skala Soziale Umgänglichkeit sagt die Häufigkeit und Vielfalt an sozialer Interaktion vorher.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Soziale Umgänglichkeit deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Ruhig und zurückhaltend zu sein
- Sich bei Small Talk und im Umgang mit Fremden zurückzuhalten
- Alleine zu arbeiten
- Zögerlich zu sein, auf andere innerhalb oder ausserhalb der Organisation zuzugehen

DISKUSSIONSPUNKTE


Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie wichtig ist es für jedes Teammitglied in Sitzungen mitzuwirken?
- Wie gleichen Sie Reden und Zuhören aus, um sich an einem wirkungsvollen Gespräch zu beteiligen?
- Arbeiten Sie lieber in Gruppenprojekten oder in Einzelprojekten? Warum?
- Wie bauen Sie Beziehungen auf und wie pflegen Sie diese?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Frau Mustermanns Persönlichkeit zu liefern.

Geselligkeit 
Zeigt Freude an ungezwungener Kommunikation

Suche nach Erfahrungen 
Präferenz für Abwechslung und Herausforderung

Humorvoll 
Charmant und unterhaltsam sein

Sucht Menschenmengen 
Findet grosse Menschenmengen aufregend

Suche nach Aufmerksamkeit 
Sucht das Rampenlicht

SKALA EINFÜHLUNGSVERMÖGEN

1

BESCHREIBUNG

Die Skala Einfühlungsvermögen sagt Charme, Wärme, Taktgefühl und soziale Kompetenzen vorher.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Einfühlungsvermögen besagt dass sie dazu tendiert:

- Aufgabenorientiert, direkt und nüchtern zu sein
- Bereit zu sein, schlechte Leistungen anzusprechen und ehrliches Feedback zu liefern
- Unbekümmert den Gefühlen anderer gegenüber zu sein
- Konflikte auch mit schwierigen Menschen anzusprechen

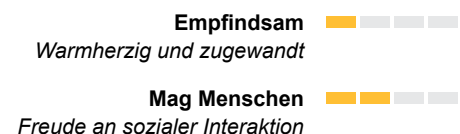
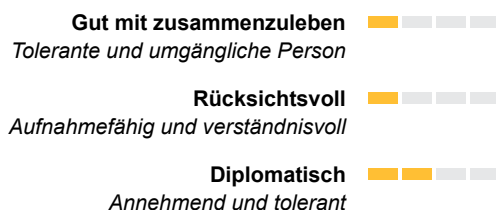
DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Beschreiben Sie Ihren Ansatz, die schlechten Leistungen anderer anzusprechen.
- Wie gleichen Sie die Gefühle der Mitarbeiter mit den Anforderungen des Unternehmens ab?
- Was denken Sie, wie wichtig es für die Mitarbeiter ist, sich gegenseitig zu schätzen?
- Wie ist Ihr Ansatz Beziehungen mit internen oder externen Kunden zu entwickeln?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Frau Mustermanns Persönlichkeit zu liefern.



SKALA **BESONNENHEIT**

9

BESCHREIBUNG

Die Skala Besonnenheit sagt Selbstkontrolle, Gewissenhaftigkeit und Arbeitsmoral vorher.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Besonnenheit deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Flexibel und fähig zu sein, die Richtung schnell zu ändern
- Spontan, impulsiv und bereit zu sein, Regeln herauszufordern
- Schnellen Wandel, Mehrdeutigkeit und nicht standardisierte Verfahren für Problemlösungen zu mögen
- Sich nicht um Details zu kümmern und vielleicht vorschnell und unorganisiert zu sein
- Die Konsequenzen ihres Handelns nicht zu berücksichtigen

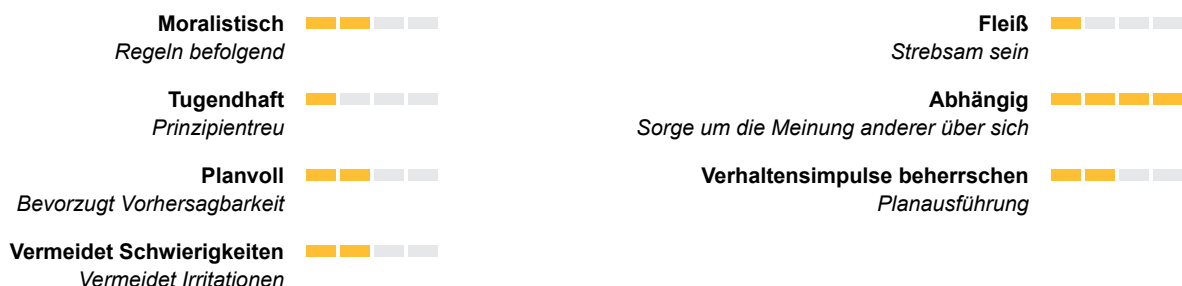
DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie strukturiert und planvoll sind Sie bei Ihrer Arbeit? Wie wirkt sich dies auf Ihre Fähigkeit aus, sich jederzeit anzupassen, aber auch Ziele termingerecht zu beenden, aus?
- Wie orientieren Sie sich generell an Regeln und Vorschriften?
- Wie reagieren Sie auf sich schnell verändernde Arbeitsbedingungen?
- Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie länger arbeiten, um ein Aufgabe abzuschließen?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Frau Mustermanns Persönlichkeit zu liefern.



SKALA WISSBEGIERDE

24

BESCHREIBUNG

Die Skala Wissbegierde sagt Neugier, Kreativität und Offenheit für Erfahrungen und Ideen vorher.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Wissbegierde deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Praktisch, bodenständig und nicht schnell gelangweilt zu sein
- Intellektuelle Spielchen nicht zu mögen
- Die Umsetzung gegenüber der Planung vorzuziehen
- Neue Methoden und Verfahren weitestgehend abzulehnen

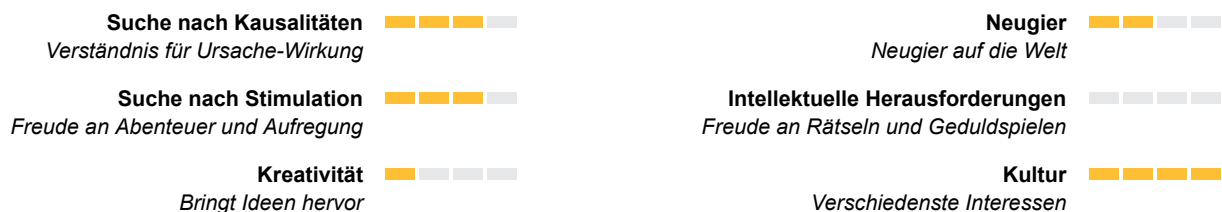
DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie schaffen Sie einen Ausgleich zwischen Strategie und Praxis?
- Wie reagieren Sie auf Routine?
- Wie verknüpfen Sie die tägliche Arbeit mit strategischen Zielen?
- Wie reagieren Sie auf Menschen, die resistent gegenüber Veränderungen und Neuerungen sind?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Frau Mustermanns Persönlichkeit zu liefern.



SKALA LERNANSATZ

16

BESCHREIBUNG

Die Skala Lernansatz sagt den Lernstil von Personen vorher und/oder die Methoden, die zum Erwerb neuen Wissens genutzt werden.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Lernansatz deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Es zu bevorzugen, durch praktische Erfahrungen zu lernen
- Es vorzuziehen, sich auf vorhandene Fähigkeiten zu verlassen, als neue Methoden zu erlernen
- Sich uninteressiert an neuen technischen oder Branchentrends zu zeigen
- Ausbildungsmöglichkeiten zu vermeiden, wenn sie das neue Wissen nicht sofort anwenden kann

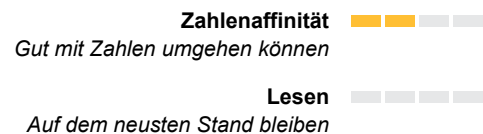
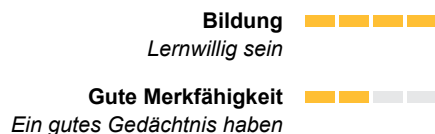
DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten aktuell bleiben?
- Wie beurteilen Sie den potenziellen Nutzen von Trainingsmöglichkeiten?
- Beschreiben Sie Ihre bevorzugte Herangehensweise, neue Fähigkeiten zu erlernen.
- Was ist wichtiger für Sie: Entwicklung bestehender Fähigkeiten oder das Erlernen neuer Fähigkeiten? Warum?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Frau Mustermanns Persönlichkeit zu liefern.



BERUFLICHE SKALEN

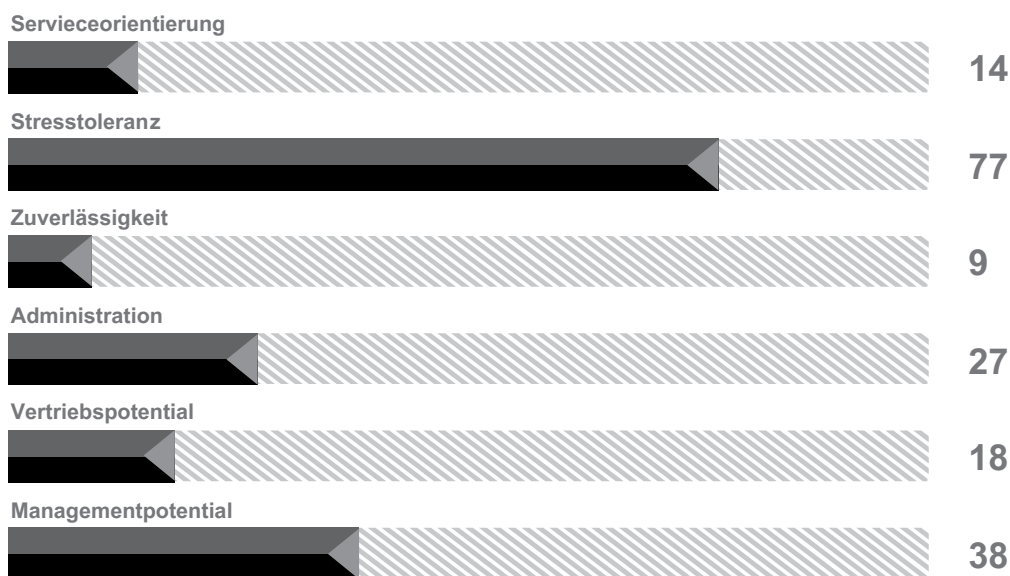
Die berufsbezogenen HPI Skalen sagen die Leistung einer Person in sechs gängigen und beruflich relevanten Bereichen vorher. Die Skalen basieren auf Forschungsarbeiten, in denen Personen mit hohen und niedrigen Leistungen in jedem dieser Bereiche verglichen wurden. Sie erfassen Persönlichkeitsmerkmale, die die Personen mit hohen Leistungen von denen mit niedrigen Leistungen unterscheiden. *Hinweis: Diese Information ist für die Auswahl und Einstellung von Mitarbeitern entwickelt worden. Sie wird nicht für die Entwicklung von Mitarbeitern empfohlen.*

Die HPI beruflichen Skalen beinhalten:

- Serviceorientierung** Beschreibt das Leistungspotential im Bereich Kundenservice
- Stresstoleranz** Beschreibt die Fähigkeit, mit Stress und Druck bei der Arbeit umzugehen
- Zuverlässigkeit** Beschreibt, inwiefern Mitarbeiter den Regeln des Unternehmens folgen
- Administration** Beschreibt das Leistungspotential in Berufen mit Verwaltungs- und Büroaufgaben
- Vertriebspotential** Beschreibt das Leistungspotential in Vertriebspositionen
- Managementpotential** Beschreibt das Leistungspotential in Management-Tätigkeiten

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigen Wert als Frau Mustermann erzielt hat.

- Prozentrangwerte von 0 bis 25 gelten als: **niedrig**
- Prozentrangwerte von 26 bis 50 gelten als: **unterdurchschnittlich**
- Prozentrangwerte von 51 bis 75 gelten als: **überdurchschnittlich**
- Prozentrangwerte über 76 gelten als: **hoch**



SKALA SERVICEORIENTIERUNG

14

BESCHREIBUNG

Die Skala Serviceorientierung identifiziert Personen, die mit Kunden und Kollegen in einer höflichen und hilfsbereiten Art und Weise umgehen. Personen mit hohen Werten scheinen freundlich, rücksichtsvoll und taktvoll. Personen mit niedrigen Werten scheinen abweisend, angespannt, reizbar und zerstreut.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Serviceorientierung deutet an, dass sie Schwierigkeiten bei Aufgaben im Bereich Kundenservice haben könnte.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zur Serviceorientierung von Frau Mustermanns zu liefern.



SKALA STRESSTOLERANZ

77

BESCHREIBUNG

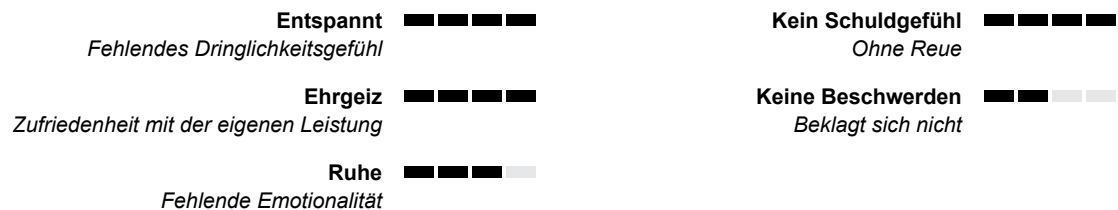
Die Skala Stresstoleranz identifiziert Personen, die leicht mit Stress, Druck und hoher Arbeitsbelastung umgehen können. Personen mit hohen Werten scheinen ruhig, robust und ausgeglichen. Sie werden nicht durch unerwartete Rückschläge gestört und Krisen werden selten zu persönlichen Dramen. Personen mit niedrigen Werten scheinen launisch, selbstkritisch und leicht verärgert.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Stresstoleranz deutet an, dass sie das Potential hat in Rollen zu bestehen, die den Umgang mit Druck erfordern.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zur Stresstoleranz von Frau Mustermanns zu liefern.



SKALA ZUVERLÄSSIGKEIT



BESCHREIBUNG

Die Skala Zuverlässigkeit beschreibt Personen, die bereit sind, Regeln zu befolgen und die Unternehmenswerte am Arbeitsplatz zu respektieren. Personen mit hohen Werten sind als Mitarbeiter bekannt, die zuverlässig, verantwortungsbewusst und disziplinierter scheinen. Personen mit niedrigen Werten tendieren dazu, weniger beflissen zu sein und Regeln weniger zu befolgen.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Zuverlässigkeit deutet an, dass sie Schwierigkeiten in Rollen haben könnte, welche eine strikte Regelbefolgung erfordern.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zur Zuverlässigkeit von Frau Mustermanns zu liefern.

Bindung zu Autoritätspersonen ■■■■■
Stabile Beziehungen zu Autoritätspersonen

Vermeidet Schwierigkeiten ■■■■■
Vermeidet Irritationen

Verhaltensimpulse beherrschen ■■■■■
Planausführung

Diplomatisch ■■■■■
Annehmend und tolerant

SKALA ADMINISTRATION

27

BESCHREIBUNG

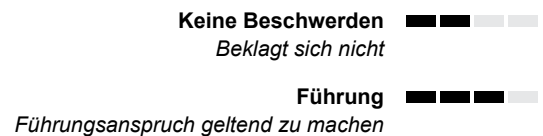
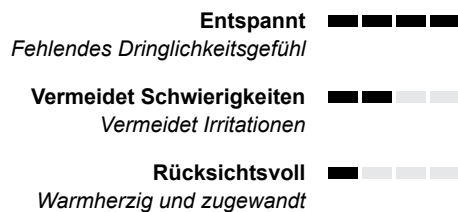
Die Skala Administration beschreibt Personen, die Talent für Büro- und Verwaltungsaufgaben haben. Personen mit hohen Werten scheinen erfahren, fleissig, sozial fähig und bereit, Verantwortung zu übernehmen. Personen mit niedrigen Werten scheinen angespannt, unentschlossen und ängstlich.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Administration deutet an, dass ihr Potential in Büro- und Verwaltungstätigkeiten unterdurchschnittlich ist.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zum Administration von Frau Mustermanns zu liefern.



SKALA VERTRIEBSPOTENTIAL

18

BESCHREIBUNG

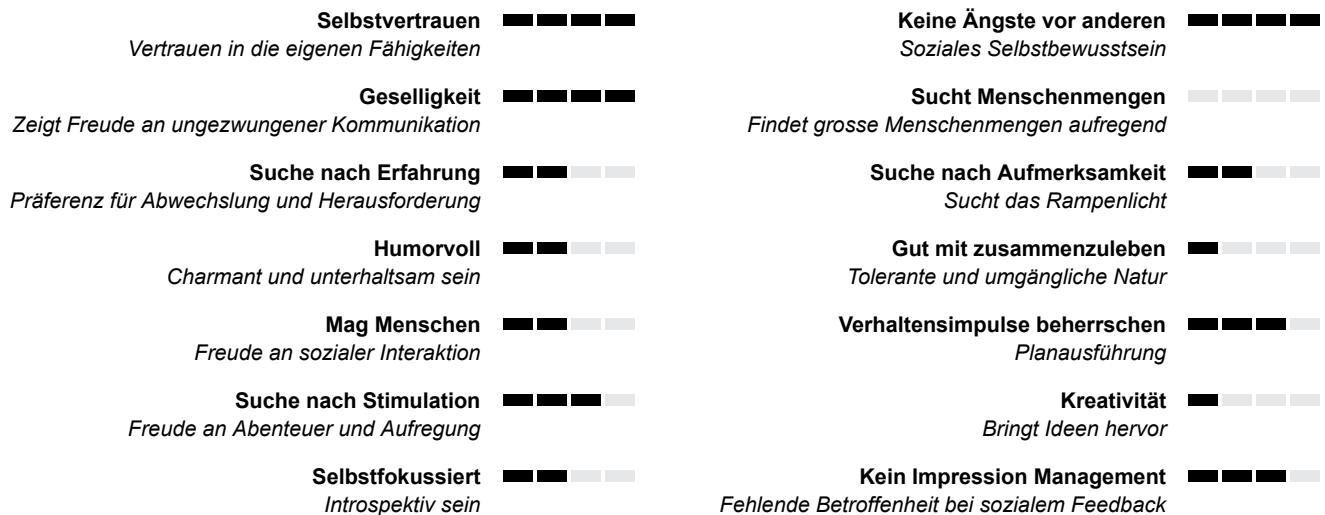
Die Skala Vertriebspotential beschreibt Personen, die Talent für den Vertrieb haben. Personen mit hohen Werten scheinen es zu geniessen im Mittelpunkt zu stehen und werden als selbstbewusst, kontaktfreudig und schlagfertig beschrieben. Sie scheinen gesprächig, offen und durchsetzungsfähig zu sein. Personen mit niedrigen Werten werden als meist schüchtern, ruhig und zurückhaltend wahrgenommen.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Vertriebspotential deutet an, dass sie Schwierigkeiten in Positionen im Vertrieb haben könnte.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zum Vertriebspotential von Frau Mustermanns zu liefern.



SKALA MANAGEMENTPOTENTIAL

38

BESCHREIBUNG

Die Skala Managementpotential beschreibt Personen, die Talent für den Aufbau und das Führen eines leistungsfähigen Teams haben. Personen mit hohen Werten werden als ambitioniert, wettbewerbsorientiert und fleissig beschrieben und machen deutlich, dass sie Verantwortung übernehmen wollen. Sie werden als vertrauenswürdig, methodisch und effizient angesehen. Personen mit niedrigen Werten scheinen passiv, reaktiv oder träge.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Managementpotential deutet an, dass ihr Potential unterdurchschnittlich ist um in Führungspositionen Leistung zu erbringen.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zum Managementpotential von Frau Mustermanns zu liefern.

