
HOGANDEVELOP
INSIGHT



Bericht für: Sam Poole
ID: HC560419
Datum: 23. Januar 2017



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 Herrn/Frau Poole am Arbeitsplatz zu beschreiben. Diese Skalen liefern Informationen, wie er/sie mit Stress umgeht, mit anderen interagiert, an Arbeitsaufgaben herangeht und Probleme löst. Obwohl dieser Bericht jede Skala einzeln bewertet, tragen alle Skalen zu Herr/Frau Pooles 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 Herr/Frau Pooles Antworten im HPI Assessment, scheint er/sie im Alltag:

- Unbeeindruckt von äusserem Druck und meist ohne Anzeichen von Stress. Andere könnten seine/ihre Belastbarkeit als Arroganz wahrnehmen, weil ihn/sie wenig zu stören scheint und weil er/sie vielleicht dazu tendiert, Feedback zu ignorieren.
- Tatkräftig und fleissig. Er/Sie wird Initiative ergreifen, wenn dies angebracht ist, ist aber auch zufrieden, als Teil eines Teams zu arbeiten und überlässt anderen die Führung, so lange er/sie wichtige Beiträge leisten kann.
- Zugänglich, gesprächig und ungezwungen im Umgang mit Fremden. Ihm/Ihr könnte es nicht gefallen, alleine zu arbeiten.
- Angenehm, kooperativ, taktvoll und freundlich. Er/Sie sollte gut darin sein, Beziehungen zu pflegen, tendiert jedoch dazu, Konflikte und Konfrontationen zu vermeiden.
- Verantwortungsbewusst, detailorientiert und akzeptiert enge Kontrolle (Führung). Er/Sie ist eher unflexibel, damit aber auch ein zuverlässiger Mitarbeiter.
- Neugierig, innovativ, kreativ, tolerant und aufgeschlossen. Er/Sie könnte wenig pragmatisch wirken, sowie wenig detailorientiert und schnell gelangweilt sein.
- Sachkundig, auf dem neuesten Stand mit Interesse am Lernen. Er/Sie sollte von strukturierten Lern- oder Weiterbildungsumgebungen Nutzen ziehen und kann nur schwer nachvollziehen, warum manche Leute kein Interesse an formalem Lernen haben.

PROZENTRANGWERTE

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigeren Wert als Herr/Frau Poole hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr/Frau Poole 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**

Ausgeglichenheit



Ambition



Soziale Umgänglichkeit



Einfühlungsvermögen



Besonnenheit



Wissbegierde



Lernansatz



Dieser Bericht ist valide und interpretierbar.

Norm: Global

SKALA AUSGEGLICHENHEIT

98

BESCHREIBUNG

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

INTERPRETATION

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Ausgeglichenheit deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Sich von unübersichtlichen Umgebungen und hoher Arbeitsbelastung nicht beeindrucken zu lassen
- Unter stressigen Umständen ruhig und zuversichtlich zu sein
- Möglicherweise als arrogant wahrgenommen zu werden
- Fehler zu ignorieren
- Sich Feedback zu widersetzen oder zurückzuweisen

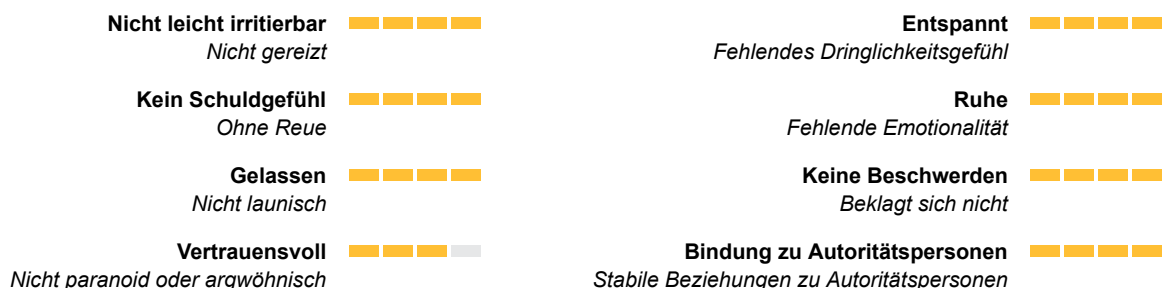
DISKUSSIONSPUNKTE

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 Herr/Frau Pooles Persönlichkeit zu liefern.



SKALA **AMBITION**

73

BESCHREIBUNG

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

INTERPRETATION

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Ambition deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Aktiv und tatkräftig zu sein
- Die Initiative ergreift und Teamprojekte führt
- Sich an Büropolitik zu beteiligen und sich hier zu positionieren
- Unruhig zu werden, wenn er/sie Positionen inne hat, in denen es keine Aufstiegschancen gibt.

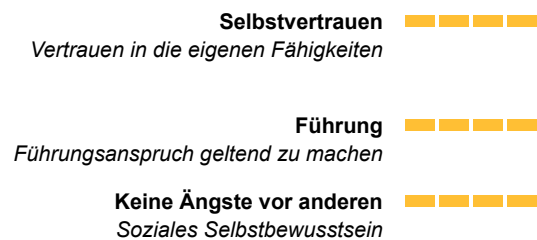
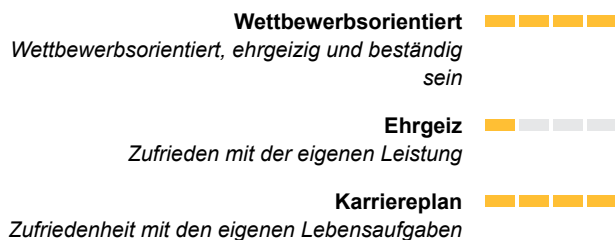
DISKUSSIONSPUNKTE

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 Herr/Frau Pooles Persönlichkeit zu liefern.



SKALA SOZIALE UMGÄNGLICHKEIT

74

BESCHREIBUNG

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

INTERPRETATION

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Soziale Umgänglichkeit deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Kontaktfreudig und bereit zu sein, sich in Gesellschaft zu engagieren
- Gesprächig und zugänglich zu sein
- Es genießt, im Rampenlicht zu stehen
- Locker am Arbeitsplatz und im Umgang mit neuen Kontakten zu sein

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 Herr/Frau Pooles Persönlichkeit zu liefern.



SKALA EINFÜHLUNGSVERMÖGEN

69

BESCHREIBUNG

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

INTERPRETATION

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Einfühlungsvermögen deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Einfühlsam, verständnisvoll und sensibel gegenüber den Gefühlen anderer zu sein
- Bedürfnisse anderer bewusst wahrzunehmen
- Gut mit Beziehungen und einer Vielzahl unterschiedlicher Menschen umgehen zu können
- Schlechte Leistungen nur ungern direkt ansprechen wird


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 Herr/Frau Pooles Persönlichkeit zu liefern.

Gut mit zusammenzuleben 
Tolerante und umgängliche Person

Rücksichtsvoll 
Aufnahmefähig und verständnisvoll

Diplomatisch 
Annehmend und tolerant

Empfindsam 
Warmherzig und zugewandt

Mag Menschen 
Freude an sozialer Interaktion

SKALA BESONNENHEIT

72

BESCHREIBUNG

Die Skala Besonnenheit sagt Selbstkontrolle, Gewissenhaftigkeit und Arbeitsmoral vorher.

INTERPRETATION

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Besonnenheit deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Organisiert, fleissig und planvoll zu sein
- Zuverlässig, verlässlich und gewissenhaft zu sein
- Mit etablierten Regeln und Prozessen gut zu arbeiten zu können
- Unbeugsam und resistent gegenüber Veränderungen zu sein

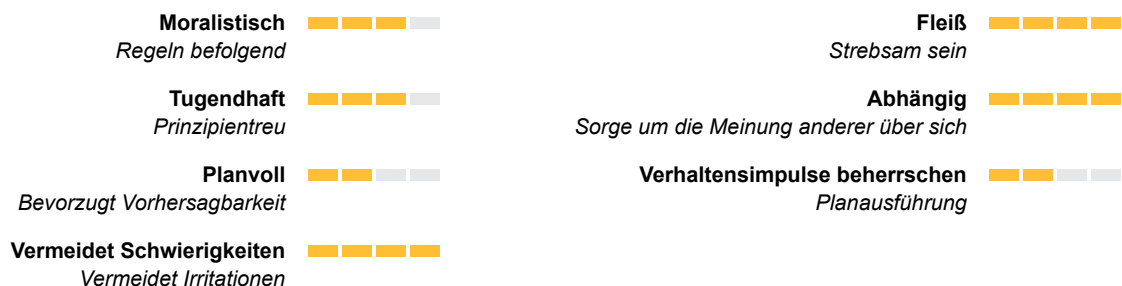
DISKUSSIONSPUNKTE

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 Herr/Frau Pooles Persönlichkeit zu liefern.



SKALA WISSBEGIERDE

90

BESCHREIBUNG

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

INTERPRETATION

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Wissbegierde deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Phantasievoll, neugierig und aufgeschlossen zu sein
- Bereit bestehende Prozesse und Regeln anzuzweifeln und alternative Lösungen vorzuschlagen
- Sich für das grosse Ganze und strategische Angelegenheiten zu interessieren
- Ideen hervorzubringen, die andere unrealistisch finden

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 Herr/Frau Pooles Persönlichkeit zu liefern.



SKALA LERNANSATZ

73

BESCHREIBUNG

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

INTERPRETATION

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Lernansatz deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Sich für Lernen und Ausbildung zu interessieren, um auf dem neusten Stand der Entwicklungen auf seinem/ihrem Gebiet zu bleiben
- Klug und gut informiert zu sein
- Formale Ausbildungen und Lernumgebungen zu schätzen
- Überrascht zu sein, wenn andere nicht gut informiert sind oder nicht daran interessiert sind, zu lernen

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 Herr/Frau Pooles Persönlichkeit zu liefern.



BERUFLICHE SKALEN

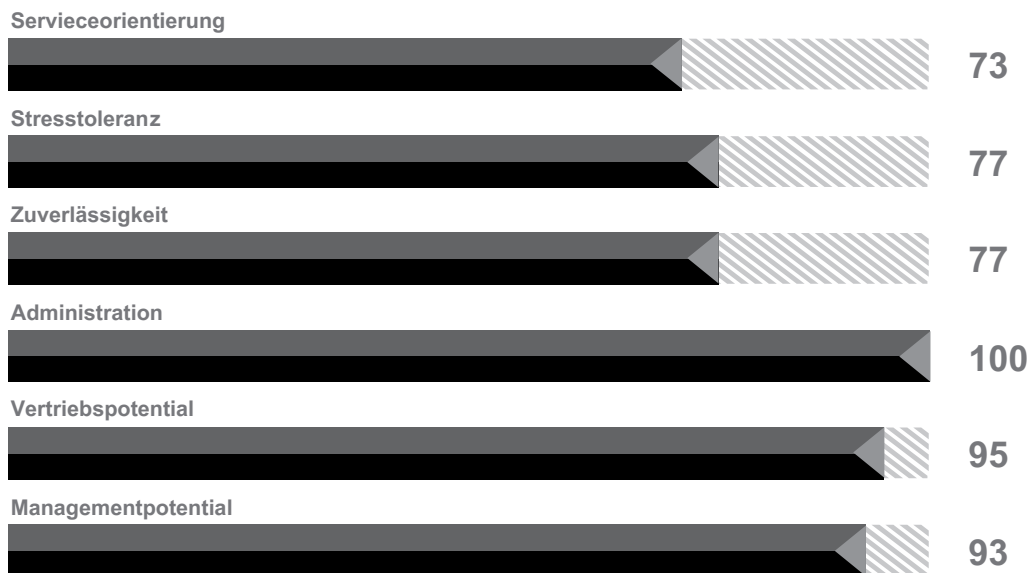
Die berufsbezogenen HPI Skalen sagen die Leistung einer Person in sechs gängigen und beruflich relevanten Bereichen vorher. Die Skalen basieren auf Forschungsarbeiten, in denen Personen mit hohen und niedrigen Leistungen in jedem dieser Bereiche verglichen wurden. Sie erfassen Persönlichkeitsmerkmale, 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 niedrigeren Wert als Herr/Frau Poole 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

73

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

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Serviceorientierung deutet an, dass er/sie überdurchschnittliches Potential hat, Tätigkeiten im Kundendienst zu erledigen.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zur Serviceorientierung von Herr/Frau Pooles 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

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Stresstoleranz deutet an, dass er/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 Herr/Frau Pooles zu liefern.



SKALA ZUVERLÄSSIGKEIT

77

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

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Zuverlässigkeit deutet an, dass er/sie als ein zuverlässiger Mitarbeiter wahrgenommen wird.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

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

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

Vermeidet Schwierigkeiten ■■■■■
Vermeidet Irritationen

Verhaltensimpulse beherrschen ■■■■■
Planausführung

Diplomatisch ■■■■■
Annehmend und tolerant

SKALA ADMINISTRATION

100

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

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Administration deutet an, dass er/sie gute Leistungen in Büro- oder Verwaltungsaufgaben erbringen wird.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

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

Entspannt ■■■■■
Fehlendes Dringlichkeitsgefühl

Vermeidet Schwierigkeiten ■■■■■
Vermeidet Irritationen

Rücksichtsvoll ■■■■■
Warmherzig und zugewandt

Keine Beschwerden ■■■■■
Beklagt sich nicht

Führung ■■■■■
Führungsanspruch geltend zu machen

SKALA VERTRIEBSPOTENTIAL

95

BESCHREIBUNG

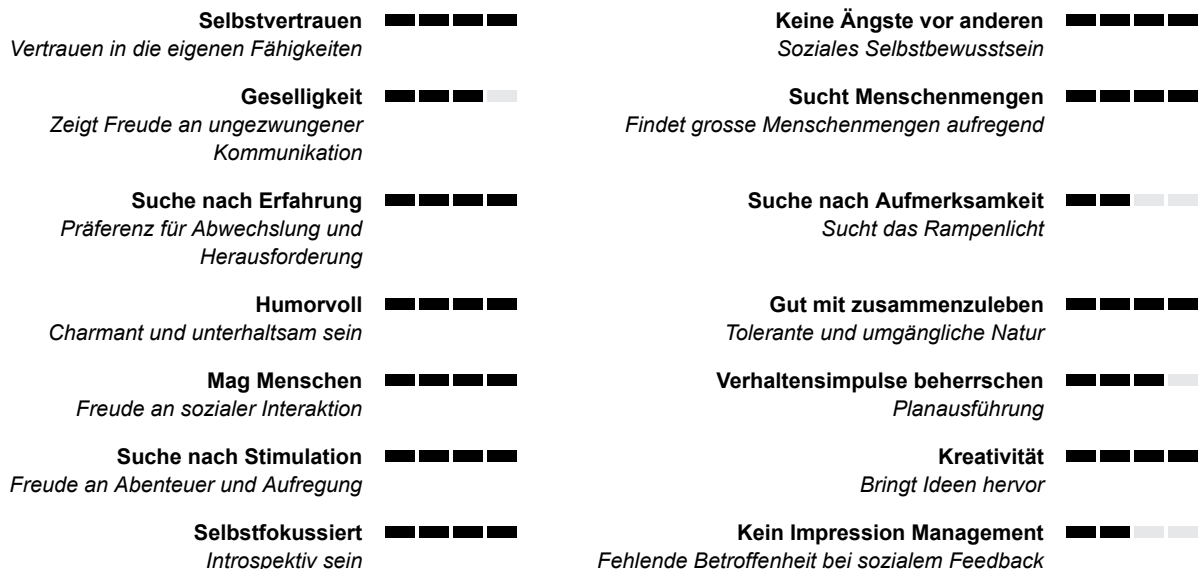
Die Skala Vertriebspotential beschreibt Personen, die Talent für den Vertrieb haben. Personen mit hohen Werten scheinen es zu geniessen im Mittelpunkt zu stehen und werden als selbstbewusst, kontaktfreudig und schlagfertig beschrieben. Sie scheinen gesprächig, offen und durchsetzungsfähig zu sein. Personen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

INTERPRETATION

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Vertriebspotential deutet an, dass er/sie im Vertrieb gute Leistungen erbringen sollte.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

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



SKALA MANAGEMENTPOTENTIAL

93

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

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Managementpotential deutet an, dass er/sie in Führungspositionen gute Leistung erbringen wird.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

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

<p>Bildung ■■■■■ <i>Lernwillig sein</i></p> <p>Keine Beschwerden ■■■■■ <i>Beklagt sich nicht</i></p> <p>Fleiss ■■■■■ <i>Strebsam sein</i></p> <p>Führung ■■■■■ <i>Führungsanspruch geltend zu machen</i></p>	<p>Ehrgeiz ■■■■■ <i>Zufrieden mit der eigenen Leistung</i></p> <p>Karriereplan ■■■■■ <i>Zufrieden mit den eigenen Lebensaufgaben</i></p> <p>Vermeidet Schwierigkeiten ■■■■■ <i>Vermeidet Irritationen</i></p> <p>Wettbewerbsorientiert ■■■■■ <i>Wettbewerbsorientiert, ehrgeizig und beständig sein</i></p>
--	---