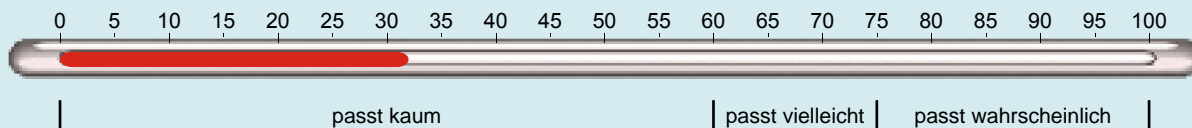


Gesamt Eignung

Die Eignungsaussage berücksichtigt alle Assessment-Typen, die für diesen Job wichtig sind. Jeder Assessment-Typ erhält eine Gewichtung, wie im Bereich „Assessment-Gewichtung“ erläutert. Anhand der Gewichtung der Assessment-Typen wird der Gesamt-Profilabdeckungsgrad ermittelt.

Gesamt-Profilabdeckungsgrad = 32%



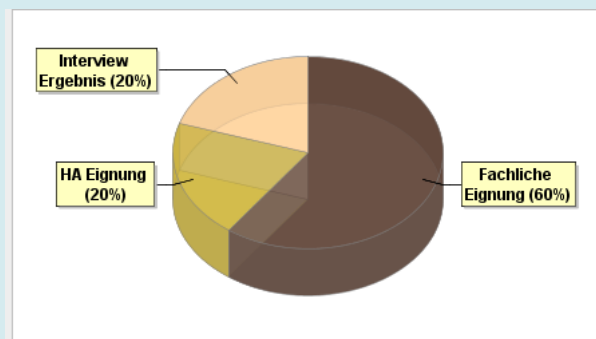
Eignungsdiagnostische-Gewichtung

Das Kreisdiagramm unten stellt die Gewichtungen der einzelnen Assessments für diesen Job dar. Jedes Assessment wirkt sich entsprechend der Gewichtungen auf die Gesamtbewertung aus.

Fachliche Eignung (60%): Die gewählte Gewichtung für dieses Assessment ist 60%. Die Bewertung beinhaltet die Berufserfahrung, Ausbildung und Fähigkeiten für diese Position.

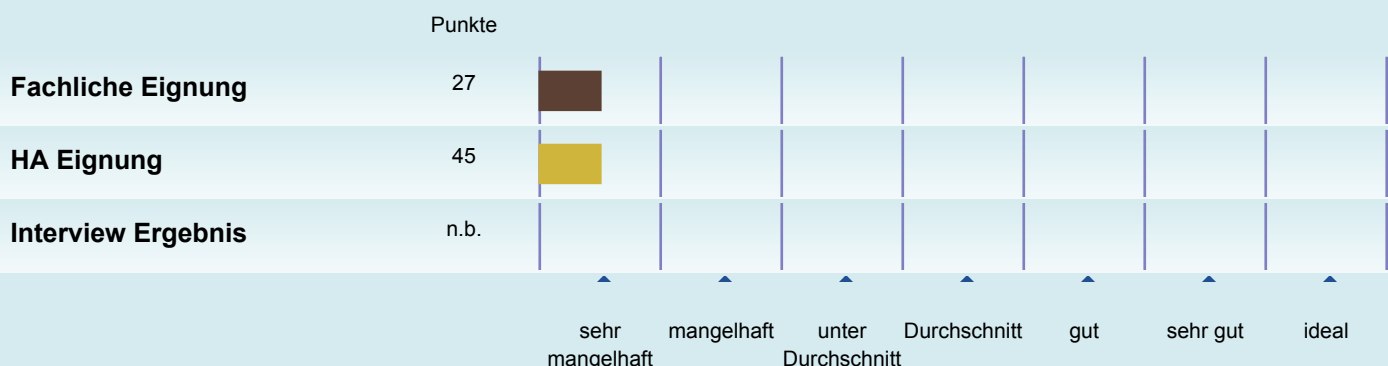
HA Eignung (20%): Die gewählte Gewichtung für dieses Assessment ist 20%. Das Verhaltensassessment umfasst die Einstellungen, Motivationen, Interessen bevorzugte Tätigkeiten und Arbeitsumfelder, die den Erfolg in dieser Position ausmachen. Studien durch HA Int'l. weisen sie für diesen Job als erfolgskritische Verhaltensweisen aus.

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



Assessment-Ergebnisse

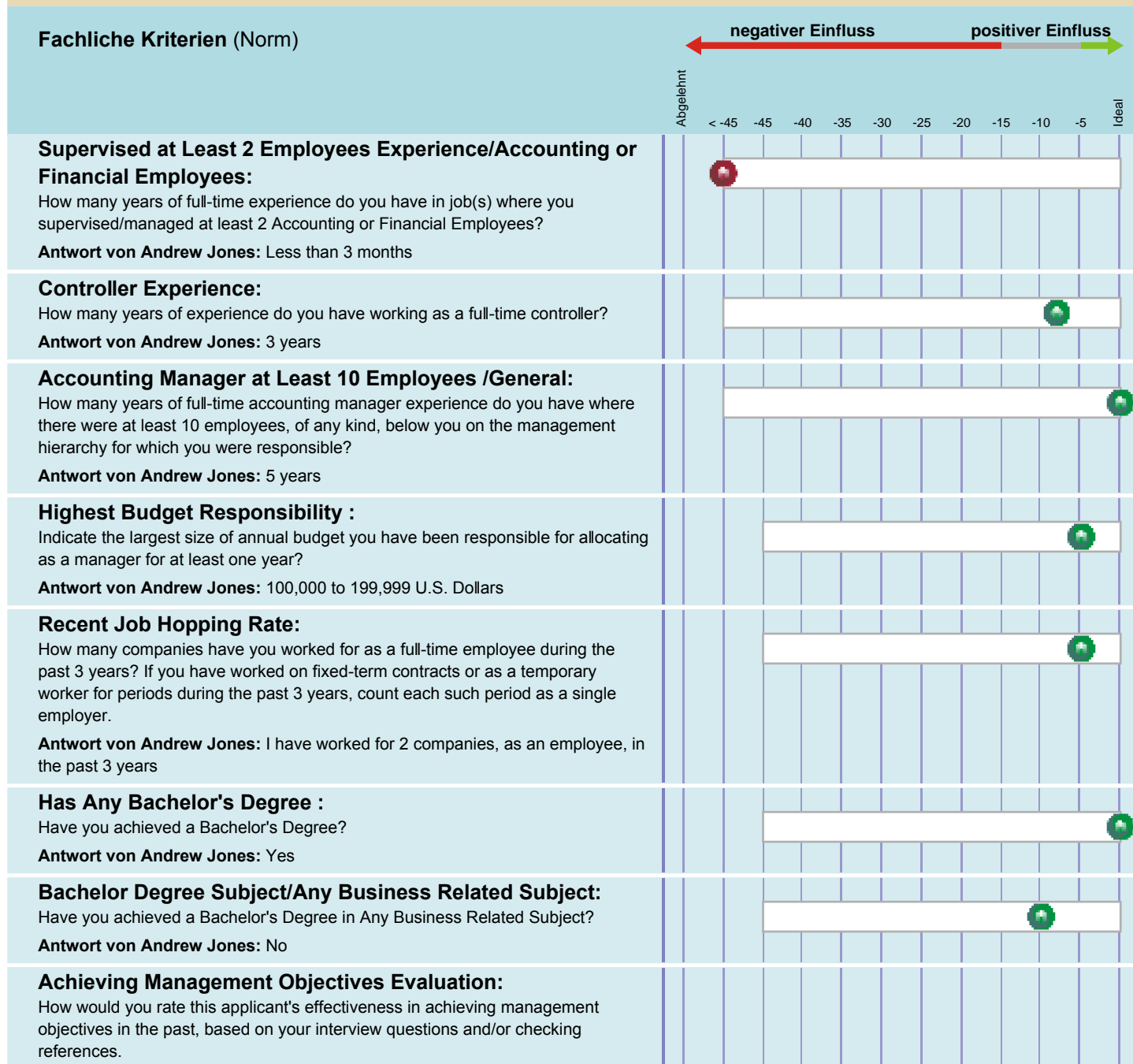
Die Punktzahl unten ist die Punktzahl, die Andrew Jones bei den einzelnen Bewertungen erreicht hat. Das Balkendiagramm rechts veranschaulicht diese Bewertungen grafisch.



Fachliche Eignung

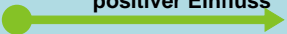
Dieser Teil beinhaltet die benötigte Erfahrung, Ausbildung und Fertigkeiten, die Sie für diesen Job ausgewählt haben. Die Punkte unter jedem Faktor entsprechen der Antwort des Kandidaten oder im Interview bewerteten Antwort (falls es bereits durchgeführt wurde)

Der grüne oder rote Punkt in den Grafiken signalisiert den positiven (grün) oder negativen (rot) Einfluss, den dieser Faktor 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 dieses Faktors unter den Job- Erfolgsfaktoren.



Fachliche Eignung

Fachliche Kriterien (Prämie)

positiver Einfluss 

0 3 6 9 12 15

Accounting Manager at Least 50 Employees/General:

How many years of full-time accounting manager experience do you have where there were at least 50 employees, of any kind, below you on the management hierarchy for which you were responsible?

Antwort von Andrew Jones: 5 years



Sector and Industry/Business Software & Services:

How many years of full-time job experience do you have in the Business Software & Services industry? Your years of experience at each job should only be applied to ONE industry.

Antwort von Andrew Jones: Less than 3 months



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 Andrew Jones ist 96. Damit sind die Antworten von Andrew Jones zum Fragebogen zu 99% in sich konsistent. Dies zeigt mit großer Wahrscheinlichkeit, dass Andrew Jones ehrlich war, sich selbst gut eingeschätzt hat und in der Lage war, sich auf den Fragebogen zu konzentrieren.

| Notwendige Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit) | Andrew Jones's 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: Andrew Jones neigt dazu, Fakten und Situationen zu analysieren und hat Freude daran. Andrew Jones's Neigung zur Analyse hat möglicherweise eine leicht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung. | 7.5 | | | | | | | | | | | |
| Geschäft/Finanzen: Das Interesse an Kommerz oder Finanzmanagement. Erläuterungen: Andrew Jones hat äußerst viel Interesse an Kommerz und Finanzmanagement Andrew Jones's Interesse an Kommerz und Finanzmanagement wird wahrscheinlich eine positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben. | 10.0 | | | | | | | | | | | |
| Zahlengefühl: Die Freude am Zählen, Rechnen oder an der Mengenanalyse mit mathematischen Methoden. Erläuterungen: Andrew Jones arbeitet gerne mit Zahlen. Andrew Jones's Interesse an der Arbeit mit Zahlen, hat wahrscheinlich eine ausreichend positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung. | 8.0 | | | | | | | | | | | |
| Eigeninitiative: Die Tendenz, das Notwendige zu erkennen und es aus eigenem Antrieb durchzuführen. Erläuterungen: Andrew Jones neigt sehr oft dazu, die Initiative zu ergreifen. Eigeninitiative hilft ihm/ihr, 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. Andrew Jones's Eigeninitiative wird wahrscheinlich eine recht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben. | 8.7 | | | | | | | | | | | |

Harrison Assessments Eignung

| Notwendige Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit) | Andrew Jones's Punkte | negativer Einfluss ← → positiver Einfluss | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------|---|-------|-----------|--------|--------|---------------|--------|--------|-----------|-------|------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | sehr stark | stark | erheblich | mittel | gering | kein Einfluss | gering | mittel | erheblich | stark | sehr stark | | | | | | | | | |
| Sucht Herausforderung: Die Bereitschaft, schwierige Aufgaben und Ziele anzugehen. Erläuterungen: Andrew Jones lässt sich durch schwierige Aufgaben oder Projekte sehr motivieren und braucht die Herausforderung. Andrew Jones bevorzugt stark einen Arbeitgeber, der in der Lage ist, ihm/ihr herausfordernde Aufgaben zu geben. Sein/Ihr starker Leistungsantrieb ist wahrscheinlich ein gutes Beispiel für andere. Andrew Jones's Leistungsantrieb wird wahrscheinlich eine recht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben. | 9.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Problemanalyse: Die Tendenz, einen Plan oder eine Strategie auf die potenziellen Schwierigkeiten hin genau zu prüfen. Erläuterungen: Andrew Jones mag es normalerweise nicht, potenzielle Schwierigkeiten in Plänen und Strategien zu suchen und umgeht dies vielleicht manchmal. Daher wäre es das Beste, wenn er/sie Input von anderen erhält, bevor er/sie wichtige strategische Entscheidungen trifft. Andrew Jones's fehlendes Interesse, die Schwierigkeiten in Planungen zu suchen, könnte vielleicht eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben. | 3.8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Führungswille: Das Verlangen nach einer Position, in der man andere führen oder anleiten kann. Erläuterungen: Andrew Jones hat ein starkes Bedürfnis nach einer Führungsposition. Er/Sie hat einen starken Antrieb, Verantwortung zu übernehmen. Andrew Jones's Bereitschaft zur Übernahme einer Führungsposition wird wahrscheinlich eine recht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben. | 9.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entscheidungsbereit: Das Verlangen, entscheidungsberechtigt zu sein und die Bereitschaft, Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen. Erläuterungen: Andrew Jones hat ein starkes Bedürfnis nach Entscheidungskompetenz und ist sehr bereit, Verantwortung zu tragen. Andrew Jones's Neigung zur Übernahme von Entscheidungskompetenz wird wahrscheinlich eine leicht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben. | 8.6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enthusiasmus: Die Tendenz, eifrig und begeistert seine eigenen Ziele zu verfolgen. Erläuterungen: Andrew Jones neigt dazu, sein/ihre Ziele enthusiastisch zu vertreten. Wenn Andrew Jones's Ziele mit den Unternehmenszielen vereinbar sind, wird er/sie diese wahrscheinlich mit Einsatz verfolgen. Andrew Jones's Enthusiasmus für die eigenen Ziele hat wahrscheinlich eine ausreichend positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung. | 8.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Harrison Assessments Eignung

| Notwendige Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit) | Andrew Jones's Punkte | negativer Einfluss ← → positiver Einfluss | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------|---|-------|-----------|--------|--------|---------------|--------|--------|-----------|-------|------------|
| | | sehr stark | stark | erheblich | mittel | gering | kein Einfluss | gering | mittel | erheblich | stark | sehr stark |
| <p>Organisation: Die Tendenz, eine Ordnung in einer Umgebung oder Situation einzuführen und aufrechtzuerhalten.</p> <p>Erläuterungen: Andrew Jones zieht es wahrscheinlich vor, nicht so viel zu organisieren. Er/Sie organisiert tendenziell nur das Nötigste, und sein/ihre Effizienz kann gelegentlich nachlassen, wenn er/sie bei der Organisation nicht von anderen unterstützt wird. Andrew Jones's eingeschränkte Organisation könnte vielleicht eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.</p> | 3.9 | | | | | | | | | | | |
| <p>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.</p> | | | | | | | | | | | | |
| <p>Partizipative Mitwirkung: Die Tendenz, mit anderen bei der Entscheidungsfindung zusammenzuarbeiten.</p> <p>Erläuterungen: Andrew Jones hat nicht so viel Interesse an Zusammenarbeit und betrachtet es wahrscheinlich als nicht so wichtig, andere bei Entscheidungen zu beteiligen. Wenn Andrew Jones wichtige Entscheidungen trifft, die von einer Zusammenarbeit profitieren könnten, sollte er/sie andere mit einbeziehen, bevor die letztendliche Entscheidung getroffen wird. Andrew Jones's Bereitschaft zur Zusammenarbeit ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.</p> | 4.7 | | | | | | | | | | | |
| <p>Computer: Die Freude an der Arbeit mit elektronischen Maschinen, die rechnen oder Informationen speichern bzw. analysieren.</p> <p>Erläuterungen: Andrew Jones arbeitet im Allgemeinen gerne mit dem Computer. Andrew Jones's Freude an der Arbeit mit dem Computer ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.</p> | 6.6 | | | | | | | | | | | |
| <p>Einflussnahme: Die Tendenz, zu versuchen, andere zu überzeugen.</p> <p>Erläuterungen: Andrew Jones versucht sehr oft, andere zu überzeugen oder zu beeinflussen. Vorausgesetzt, die anderen zwischenmenschlichen Fähigkeiten sind im richtigen Gleichgewicht, kann Andrew Jones sein/ihre Ideen wahrscheinlich geschickt Mitarbeitern, Kollegen und/oder Kunden präsentieren. Andrew Jones's neigung, auf andere Einfluss zu nehmen, ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.</p> | 8.1 | | | | | | | | | | | |

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.

negativer Einfluss ←

| Andrew Jones's Punkte | sehr stark | stark | erheblich | mittel | gering | kein Einfluss |
|-----------------------|------------|-------|-----------|--------|--------|---------------|
|-----------------------|------------|-------|-----------|--------|--------|---------------|

Ausdauer:

Die Tendenz, trotz erheblicher Hindernisse hartnäckig zu bleiben.

Erläuterungen: Andrew Jones ist sehr entschlossen, trotz vieler Hindernisse an eine Aufgabe heranzugehen. Dies ist hilfreich für die Überwindung von Hindernissen, die ihm/ihr in dieser Managementposition begegnen können. Andrew Jones's Ausdauer kann sich auch im Verkauf bezahlt machen, da er/sie wahrscheinlich effektiv ist, wenn es um Kaltakquise oder die hartnäckige Verfolgung potenzieller Kunden geht. Andrew Jones's Maß an Ausdauer ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.

8.6

Genauigkeit:

Die Freude an Arbeiten, die exakt und detailorientiert durchgeführt werden müssen.

Erläuterungen: Andrew Jones hat eine starke Abneigung gegen genaues Arbeiten. Er/Sie zieht es sehr vor, Aufgaben zu erledigen, die kein besonders hohes Maß an Genauigkeit erfordern. Er/Sie konzentriert sich vielleicht viel zu wenig auf Details. Andrew Jones's Abneigung gegen genaues Arbeiten wird möglicherweise eine negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.

2.3

Selbst-Verbesserung:

Die Tendenz, sich selbst weiterentwickeln und verbessern zu wollen.

Erläuterungen: Andrew Jones hat das Verlangen, sich zu verbessern. Andrew Jones's Interesse an Selbstverbesserung ist für diese Aufgabe ausreichend vorhanden.

6.6

Planen:

Die Tendenz, Ideen zu formulieren, die die Schritte und den Prozess zur Erreichung eines Ziels beinhalten.

Erläuterungen: Andrew Jones plant nicht ganz so gerne, tut es aber wahrscheinlich, wenn es nötig ist. Andrew Jones's Neigung, die nächsten Schritte zu planen ist für diese Aufgabe ausreichend.

4.7

Systematisch:

Die Freude an Arbeiten, die sorgfältiges und methodisches Durchdenken erfordern.

Erläuterungen: Andrew Jones bevorzugt es normalerweise, keine Aufgaben erledigen zu müssen, die systematisch erarbeitet werden müssen. Andrew Jones's Maß an Systematik ist für diese Aufgabe richtig.

4.1

Selbstwertgefühl:

Die Tendenz, sich zu mögen, wie man ist (Ich mag mich, wie ich bin!).

Erläuterungen: Andrew Jones hat ein relativ hohes Selbstwertgefühl. Dieses positive Selbstbild wirkt sich wahrscheinlich als Chance zu einer sehr guten Arbeitsatmosphäre mit sein/ihren Mitarbeitern, Kollegen und Kunden aus. Andrew Jones's Selbstwertgefühl ist für diese Aufgabe in ausreichendem Maße vorhanden.

7.0

Harrison Assessments Eignung

| Wünschenswerte Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit) | Andrew Jones's Punkte | negativer Einfluss ← | | | | | |
|--|-----------------------|----------------------|-------|-----------|--------|--------|---------------|
| | | sehr stark | stark | erheblich | mittel | gering | kein Einfluss |
| Offenheit: Die Tendenz, geradeheraus, direkt, auf den Punkt und freimütig zu sein. Erläuterungen: Andrew Jones kann recht offen sein und neigt normalerweise dazu, Dinge unverblümt zu sagen. Andrew Jones's Maß an Offenheit ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt. | 7.1 | | | | | | |
| Belastbarkeit: Die Akzeptanz, unter Termin- und Zeitdruck zu arbeiten. Erläuterungen: Andrew Jones arbeitet höchstwahrscheinlich gut unter Termin- und Zeitdruck. Andrew Jones's Toleranz von Zeit- und Termindruck ist für diese Aufgabe ausreichend vorhanden. | 9.7 | | | | | | |
| Schreiben/Sprache: Das Interesse an Arbeiten, die mit genauer Formulierung und Wortwahl zu tun haben (z.B. Journalismus oder Übersetzer). Erläuterungen: Andrew Jones hat sehr wenig oder kein Interesse an Arbeiten, die mit dem Schreiben oder der Sprache zu tun haben. Andrew Jones's fehlendes Interesse am Schreiben oder an der Sprache könnte möglicherweise eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben. | 2.0 | | | | | | |
| Mitarbeit gewinnend: Die Tendenz, andere an Aufgaben zu beteiligen oder gemeinsam eine Leistung zu erbringen. Erläuterungen: Andrew Jones hat nur mäßiges Interesse daran, andere für die Mitarbeit zu gewinnen. Andrew Jones's Fähigkeit, andere für die Mitarbeit zu gewinnen, ist für diese Aufgabe ausreichend gut ausgeprägt. | 5.0 | | | | | | |
| Optimismus: Die Tendenz, an eine positive Zukunft zu glauben. Erläuterungen: Andrew Jones neigt dazu, extrem optimistisch und fröhlich zu sein. Andrew Jones's positive Einstellung ist sehr vorteilhaft für den Umgang mit Mitarbeitern oder Kollegen. Sein/Ihre positive Einstellung unterstützt ebenfalls den Vertriebsprozess. Andrew Jones's Grad an Optimismus ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt. | 9.5 | | | | | | |
| Taktgefühl: Die Tendenz, Dinge auf diplomatische, rücksichtsvolle Weise zu sagen. Erläuterungen: Andrew Jones kann sehr taktvoll sein und neigt dazu, Dinge sehr taktvoll zu sagen. Andrew Jones's Maß an Taktgefühl ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt. | 8.6 | | | | | | |
| Effektiv durchsetzen: Die Tendenz, andere in geschickter Weise zu korrigieren, wenn sie Regeln verletzen oder schlecht arbeiten. Erläuterungen: In Anbetracht sein/ihrer interpersonellen Ausprägungen und Tendenzen kann Andrew Jones wahrscheinlich nur einigermaßen gut Regeln durchsetzen. Andrew Jones's Fähigkeit, Regeln effektiv durchzusetzen, ist für diese Aufgabe ausreichend. | 5.0 | | | | | | |

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.

negativer Einfluss ←

| Andrew Jones's Punkte | sehr stark | stark | erheblich | mittel | gering | kein Einfluss |
|-----------------------|------------|-------|-----------|--------|--------|---------------|
|-----------------------|------------|-------|-----------|--------|--------|---------------|

Hilfsbereitschaft:

Die Tendenz, auf die Bedürfnisse anderer einzugehen und anderen zu helfen oder sie zu unterstützen, Ihre Ziele zu erreichen.

Erläuterungen: Andrew Jones neigt zu extremer Hilfsbereitschaft und ist sich der Bedürfnisse anderer bewusst. Andrew Jones's Grad an Hilfsbereitschaft ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 9.9 | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|

Gute Stressbewältigung:

Die Tendenz, mit Anspannung und Schwierigkeiten effektiv umzugehen, wenn sie auftreten.

Erläuterungen: Andrew Jones kann einigermaßen gut mit Stress umgehen. Andrew Jones's Fähigkeit, mit Stress umzugehen, ist für diese Aufgabe ausreichend vorhanden.

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 4.5 | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|

Toleranz von Vorschriften:

Die Bereitschaft, Regeln, Vorschriften und Anweisungen von anderen zu befolgen.

Erläuterungen: Andrew Jones hat möglicherweise eine Abneigung, umfangreiche Regeln und Anweisungen zu befolgen, die ihm/ihr vorgegeben werden und weigert sich mitunter, dies zu tun. Andrew Jones's toleriert Strukturen ausreichend.

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 3.3 | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|

Lehren:

Die Freude, andere zu instruieren, zu trainieren oder zu qualifizieren.

Erläuterungen: Andrew Jones hat einigermaßen Interesse daran, andere zu unterrichten oder zu qualifizieren. Andrew Jones's Interesse, andere zu unterrichten oder zu qualifizieren, ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 5.8 | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|

Einfühlungsvermögen:

Die Tendenz, anderen gegenüber positive Gefühle und Einfühlungsvermögen auszudrücken.

Erläuterungen: Andrew Jones zeigt Einfühlungsvermögen. Andrew Jones zeigt ausreichend Einfühlungsvermögen für diese Aufgabe.

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 9.9 | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|

Zu vermeidende Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

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

negativer Einfluss ←

| Andrew Jones's Punkte | sehr stark | stark | erheblich | mittel | gering | kein Einfluss |
|-----------------------|------------|-------|-----------|--------|--------|---------------|
|-----------------------|------------|-------|-----------|--------|--------|---------------|

Lohn-Motivdifferenz:

Die Tendenz, den starken Wunsch nach Geld zu zeigen, ohne den dafür erforderlichen persönlichen Arbeitseinsatz zu erbringen.

Erläuterungen: Andrew Jones's Wunsch nach einem höheren Gehalt ist wahrscheinlich nicht wesentlich stärker als sein/ihre Motivation. Andrew Jones's Maß an Motivation, verglichen mit sein/ihrer Wunsch nach einem höheren Gehalt fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 0.0 | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|

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.

negativer Einfluss ←

 Andrew Jones's Punkte
 sehr stark stark erheblich mittel gering kein Einfluss

Blinder Optimismus:

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

Erläuterungen: Andrew Jones hat wahrscheinlich eine ausgeprägte Tendenz, sich eher auf den potenziellen Nutzen eines Plans oder einer Strategie zu konzentrieren, als die potenziellen Schwierigkeiten zu untersuchen. Andrew Jones kann durch sein/ihren blinden Optimismus Schwierigkeiten verursachen, es sei denn, andere werden bei wichtigen Entscheidungen um Rat gefragt. Andrew Jones's Tendenz zum blinden Optimismus wird möglicherweise eine negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.

5.7

Schnell aber Ungenau:

Die Tendenz, schnell aber ungenau zu arbeiten.

Erläuterungen: Andrew Jones hat wahrscheinlich eine extrem starke Tendenz, schnell aber ungenau zu arbeiten. Andrew Jones liefert vielleicht Arbeitsergebnisse mit Qualitätsmängeln, es sei denn, er/sie wird kontrolliert. Andrew Jones's Tendenz, schnell aber ungenau zu arbeiten, könnte möglicherweise eine sehr negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.

7.9

Impulsiv:

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

Erläuterungen: Andrew Jones hat wahrscheinlich eine Tendenz, Risiken einzugehen, ohne die potenziellen Schwachpunkte ausreichend zu bedenken. Andrew Jones kann Schwierigkeiten verursachen, wenn er/sie zu wenig durchdachte oder unnötige Risiken eingeht, es sei denn, andere werden bei wichtigen Entscheidungen einbezogen. Andrew Jones's Tendenz, Entscheidungen impulsiv zu treffen, könnte möglicherweise eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.

5.4

Defensiv:

Die Tendenz, keinen Veränderungsbedarf an sich selbst zu sehen (Die Einstellung: "Ich fühle mich gut und muss mich nicht verbessern").

Erläuterungen: Andrew Jones hat wahrscheinlich keine besondere Neigung, sich defensiv zu verhalten (Verteidigung zum Schutz der eigenen Sichtweise). Andrew Jones verhält sich nicht defensiv. Das fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.

0.3

Dogmatisch:

Die Tendenz, sich seiner Sache sicher zu sein, ohne andere Sichtweisen zuzulassen.

Erläuterungen: Andrew Jones hat wahrscheinlich keinen besonderen Hang zum Dogmatismus. Andrew Jones's fehlender Dogmatismus fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.

0.0

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.

negativer Einfluss ←

| Andrew Jones's Punkte | sehr stark | stark | erheblich | mittel | gering | kein Einfluss |
|-----------------------|------------|-------|-----------|--------|--------|---------------|
|-----------------------|------------|-------|-----------|--------|--------|---------------|

Unverblümt:

Die Tendenz, offen und direkt zu sein, aber gleichzeitig kein Taktgefühl zu zeigen.

Erläuterungen: Andrew Jones neigt wahrscheinlich nicht zu Unverblümtheit. Andrew Jones's fehlende Unverblümtheit fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.

0.0

Dominant:

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

Erläuterungen: Andrew Jones hat wahrscheinlich keine besondere Tendenz zu dominantem Verhalten. Andrew Jones's fehlendes dominantes Verhalten fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.

0.0

Ausweichend:

Die Tendenz, taktvoll zu sein, ohne ausreichend freimütig zu sein.

Erläuterungen: Andrew Jones hat wahrscheinlich nur eine sehr schwach ausgeprägte Tendenz, eher ausweichend zu kommunizieren als zu sagen, was er/sie wirklich denkt. Andrew Jones's fehlendes ausweichendes Verhalten fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.

1.5

Schroff:

Die Tendenz, sehr streng unter Strafandrohung Regeln und Vorschriften durchzusetzen.

Erläuterungen: Andrew Jones hat wahrscheinlich keine besondere Tendenz, schroff oder übermäßig streng zu sein. Andrew Jones's fehlende Schroffheit fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.

0.0

Genau aber Langsam:

Die Tendenz, genau zu sein, ohne hinreichend auf die Produktivität zu achten.

Erläuterungen: Andrew Jones hat wahrscheinlich keine besondere Tendenz, sich so sehr auf Details zu konzentrieren, dass er/sie zu langsam arbeitet. Andrew Jones's fehlende Tendenz, genau aber langsam zu arbeiten, fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.

0.0

Selbstzweifel:

Fehlendes Selbstbewusstsein / übermäßige Selbstkritik im Kontext mit Lernprozessen.

Erläuterungen: Andrew Jones hat wahrscheinlich keine besondere Tendenz zur Selbstkritik. Andrew Jones's fehlende Selbstkritik fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.

0.0

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.

negativer Einfluss 

Skeptisch:

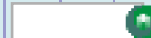
Die Tendenz, potenzielle Schwierigkeiten eines Plans oder einer Strategie zu betonen, ohne die potenziellen Vorteile gebührend zu berücksichtigen.

Erläuterungen: Andrew Jones hat vermutlich keinen hohen Grad an Skeptik. Andrew Jones's fehlende Skepsis fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.

Andrew Jones's Punkte

| sehr stark | stark | erheblich | mittel | gering | kein Einfluß |
|------------|-------|-----------|--------|--------|--------------|
|------------|-------|-----------|--------|--------|--------------|

0.0



Fachliche Eignung

Die Fragen links sind die Schlüsselfragen für diese Position, die der Bewerber beantwortet hat.

Rechts stehen die Antworten zu der fachlichen Eignung, die dem Bewerber bei seiner Bewerbung auf die Position angezeigt wurden. Der schwarze Punkt markiert die ausgewählte Antwort.

Bitte bestätigen Sie die Antworten im Interview, indem Sie diese hinterfragen. Korrigieren Sie ggf. die Antworten auf dieser Seite, die dann vom HA-System übernommen werden.

How many years of full-time experience do you have in job(s) where you supervised/managed at least 2 Accounting or Financial Employees?

- Less than 3 months**
- 3 to 11 months**
- 1 year**
- 2 years**
- 3 years**
- 4 years**
- 5 years**
- 6 years**
- 7 years**
- 8 to 9 years**
- 10 to 11 years**
- 12 to 14 years**
- 15 or more years**

BEMERKUNGEN:

How many years of experience do you have working as a full-time controller?

- Less than 3 months**
- 3 to 11 months**
- 1 year**
- 2 years**
- 3 years**
- 4 years**
- 5 years**
- 6 years**
- 7 years**
- 8 to 9 years**
- 10 to 11 years**
- 12 to 14 years**
- 15 or more years**

BEMERKUNGEN:

How many years of full-time accounting manager experience do you have where there were at least 10 employees, of any kind, below you on the management hierarchy for which you were responsible?

- Less than 3 months**
- 3 to 11 months**
- 1 year**
- 2 years**
- 3 years**
- 4 years**

BEMERKUNGEN:

Fachliche Eignung

- 5 years
- 6 years
- 7 years
- 8 to 9 years
- 10 to 11 years
- 12 to 14 years
- 15 or more years

How many years of full-time accounting manager experience do you have where there were at least 50 employees, of any kind, below you on the management hierarchy for which you were responsible?

- Less than 3 months**
- 3 to 11 months**
- 1 year**
- 2 years**
- 3 years**
- 4 years**
- 5 years**
- 6 years**
- 7 years**
- 8 to 9 years**
- 10 to 11 years**
- 12 to 14 years**
- 15 or more years**

BEMERKUNGEN:

Indicate the largest size of annual budget you have been responsible for allocating as a manager for at least one year?

- I was never responsible for allocating a budget as large as any shown below for at least 1 year**
- 100 to 999 U.S. Dollars**
- 1,000 to 9,999 U.S. Dollars**
- 10,000 to 49,999 U.S. Dollars**
- 50,000 to 99,999 U.S. Dollars**
- 100,000 to 199,999 U.S. Dollars**
- 200,000 to 299,999 U.S. Dollars**
- 300,000 or more U.S. Dollars**

BEMERKUNGEN:

How many companies have you worked for as a full-time employee during the past 3 years? If you have worked on

- I have not worked for any companies, as an**

BEMERKUNGEN:

Fachliche Eignung

fixed-term contracts or as a temporary worker for periods during the past 3 years, count each such period as a single employer.

employee, in the past 3 years

- I have worked for 1 company, as an employee, in the past 3 years**
- I have worked for 2 companies, as an employee, in the past 3 years**
- I have worked for 3 companies, as an employee, in the past 3 years**
- I have worked for 4 companies, as an employee, in the past 3 years**
- I have worked for 5 companies, as an employee, in the past 3 years**
- I have worked for 6 or more companies, as an employee, in the past 3 years**

Have you achieved a Bachelor's Degree?

- No**
- Yes**

BEMERKUNGEN:

Have you achieved a Bachelor's Degree in Any Business Related Subject?

- No**
- Yes**

BEMERKUNGEN:

How would you rate this applicant's effectiveness in achieving management objectives in the past, based on your interview questions and/or checking references.

- This activity was not relevant to prior jobs**
- Was greatly below expectations**
- Was below expectations**
- Met expectations**
- Exceeded expectations**
- Greatly exceeded expectations**

BEMERKUNGEN:

Fachliche Eignung

How many years of full-time job experience do you have in the Business Software & Services industry? Your years of experience at each job should only be applied to ONE industry.

- Less than 3 months**
- 3 to 11 months**
- 1 year**
- 2 years**
- 3 years**
- 4 years**
- 5 years**
- 6 years**
- 7 years**
- 8 to 9 years**
- 10 to 11 years**
- 12 to 14 years**
- 15 or more years**

BEMERKUNGEN:

Persönliche Eignung

Die verhaltensbasierten Fragen links dienen dazu, die Ausprägung der jeweiligen Eigenschaft zu beurteilen. Diese werden absteigend aufgeführt, beginnend mit den Eigenschaften, die den größten Einfluss haben.

Die Antworten werden während des Interviews eingegeben, indem der Interviewer eine Antwortoption markiert und die Kriterien im Abschnitt „Suchen...“ berücksichtigt.

Geben Sie diese Werte nach Abschluss des Interviews in das HA-System ein, um das Interviewergebnis in der Gesamtbewertung zu berücksichtigen.

Wenn Sie die Werte eingegeben haben, werden diese beim Ausdrucken des Reports zur Information mit angezeigt.

Schnell aber Ungenau

Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Aufgabe oder ein Projekt, das Sie sehr schnell abwickeln mussten. Wie kamen Sie mit den Details zurecht, und wie konnten Sie Qualität gewährleisten?

Auf was Sie achten müssen ...

Die Tendenz, schnell aber ungenau zu arbeiten. Wenn Andrew Jones kein Beispiel für schnelles Arbeiten findet, arbeitet er/sie wahrscheinlich nicht schnell aber ungenau. Wenn Andrew Jones ein Beispiel für eine Aufgabe oder ein Projekt findet, die/das schnelles Arbeiten erforderte, aber nicht erklären kann, wie die Details bearbeitet wurden, arbeitet er/sie möglicherweise schnell aber ungenau. Selbst eine schwache Ausprägung dieser Eigenschaft hat einen negativen Einfluss auf sein/ihre Leistung.

- extrem negativ**
- sehr stark negativ**
- stark negativ**
- sehr deutlich negativ**
- deutlich negativ**
- eher negativ**
- etwas negativ**
- leicht negativ**
- geringfügig negativ**
- sehr geringfügig negativ**
- nicht negativ**

Genauigkeit

Nennen Sie mir einige Beispiele dafür, wie Sie genau und detailorientiert gearbeitet haben.

Auf was Sie achten müssen ...

Wie gerne arbeitet Andrew Jones sehr genau? Sind die Beispiele echt und sind sie mit der neuen Situation vergleichbar? Nur wenn Andrew bei dieser Eigenschaft einige Defizite aufweist, wird sich dies negativ auf die Leistung auswirken.

- Ideal**
- Sehr Gut**
- Gut**
- Durchschnitt**
- Unter Durchschnitt**
- Noch ausreichend**
- Fast ausreichend**
- Kaum ausreichend**
- Nicht ausreichend**
- Mangelhaft**
- Unakzeptabel**

Persönliche Eignung

Blinder Optimismus

Nennen Sie mir ein Beispiel für einen Plan oder eine Strategie, bei der Sie optimistisch waren. Welche potenziellen Schwachstellen hatte dieser Plan bzw. diese Strategie?

Auf was Sie achten müssen ...

Die Tendenz, nur die möglichen Vorteile eines Plans oder einer Strategie zu sehen, ohne die möglichen Schwierigkeiten gebührend zu berücksichtigen. Wenn Andrew Jones kein Beispiel dafür findet, Optimismus gezeigt zu haben, ist er/sie wahrscheinlich nicht blind optimistisch. Wenn Andrew Jones ein Beispiel dafür findet, optimistisch gewesen zu sein, ohne ausreichend erklären zu können, wie die potenziellen Schwachstellen analysiert wurden, ist er/sie wahrscheinlich blind optimistisch. Selbst eine schwache Ausprägung dieser Eigenschaft hat einen negativen Einfluss auf sein/ihre Leistung.

- extrem negativ
- sehr stark negativ
- stark negativ
- sehr deutlich negativ
- deutlich negativ
- eher negativ
- etwas negativ
- leicht negativ
- geringfügig negativ
- sehr geringfügig negativ
- nicht negativ

Impulsiv

Nennen Sie mir eine Situation, in der Sie mutig genug waren, ein unternehmerisches Risiko einzugehen. Was waren die Umstände? Was waren die potenziellen Schwachstellen?

Auf was Sie achten müssen ...

Die Tendenz, Risiken einzugehen, ohne vorher die möglichen Schwierigkeiten gebührend zu analysieren. Wenn Andrew Jones kein Beispiel dafür findet, ein Risiko eingegangen zu sein, ist er/sie wahrscheinlich nicht impulsiv. Wenn Andrew Jones ein Beispiel dafür findet, ein Risiko eingegangen zu sein, ohne hinreichend erklären zu können, wie die potenziellen Schwachstellen analysiert wurden, ist er/sie wahrscheinlich impulsiv. Selbst eine schwache Ausprägung dieser Eigenschaft hat einen negativen Einfluss auf sein/ihre Leistung.

- extrem negativ
- sehr stark negativ
- stark negativ
- sehr deutlich negativ
- deutlich negativ
- eher negativ
- etwas negativ
- leicht negativ
- geringfügig negativ
- sehr geringfügig negativ
- nicht negativ

Persönliche Eignung

Schreiben/Sprache

Wie drückt sich Ihr Interesse am Schreiben oder an der Sprache aus?

Auf was Sie achten müssen ...

Andrew Jones's Freude am Schreiben oder der Sprache und die Aufzählung der Aktivitäten, die dies zeigen. Nur wenn Andrew bei dieser Eigenschaft erhebliche Defizite aufweist, wird sich dies negativ auf die Leistung auswirken.

- Ideal**
- Sehr Gut**
- Gut**
- Durchschnitt**
- Unter Durchschnitt**
- Noch ausreichend**
- Fast ausreichend**
- Kaum ausreichend**
- Nicht ausreichend**
- Mangelhaft**
- Unakzeptabel**

Problemanalyse

Wie haben sie jüngst einmal die potenziellen Schwachstellen eines Planes oder einer Strategie effektiv analysiert?

Auf was Sie achten müssen ...

Andrew Jones's Freude an der Suche nach potenziellen Schwachpunkten, die Qualität sein/ihrer Beispiele und sein/ihre Fähigkeit, die relevanten Schwachpunkte zu identifizieren. Je stärker diese Eigenschaft bei Andrew ausgeprägt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie gute Leistungen bringt.

- Ideal**
- Sehr Gut**
- Gut**
- Durchschnitt**
- Unter Durchschnitt**
- Noch ausreichend**
- Fast ausreichend**
- Kaum ausreichend**
- Nicht ausreichend**
- Mangelhaft**
- Unakzeptabel**

Organisation

Wie gehen Sie vor, um Ihre Arbeit effektiv zu organisieren.

Auf was Sie achten müssen ...

Wie gerne organisiert Andrew Jones die Belange des Arbeitsplatzes selbst und ist dieses Verhalten an dieser Arbeitsstelle angemessen und gewünscht? Je stärker diese Eigenschaft bei Andrew ausgeprägt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie gute Leistungen bringt.

- Ideal**
- Sehr Gut**
- Gut**
- Durchschnitt**
- Unter Durchschnitt**
- Noch ausreichend**
- Fast ausreichend**
- Kaum ausreichend**
- Nicht ausreichend**
- Mangelhaft**
- Unakzeptabel**

Persönliche Eignung

Systematisch

Wie sind sie vorgegangen um für ein Projekt alle wichtigen und relevanten Schritte zur Erreichung des Ziels systematisch zu durchdenken?

Auf was Sie achten müssen ...

Andrew Jones's Spaß an systematischer Arbeit. Achten Sie auf die Qualität der Beispiele und die Fähigkeit, systematisch auf das Ziel hinzuarbeiten. Prüfen Sie die Reihenfolgen. Nur wenn Andrew bei dieser Eigenschaft einige Defizite aufweist, wird sich dies negativ auf die Leistung auswirken.

- Ideal
- Sehr Gut
- Gut
- Durchschnitt
- Unter Durchschnitt
- Noch ausreichend
- Fast ausreichend
- Kaum ausreichend
- Nicht ausreichend
- Mangelhaft
- Unakzeptabel

Partizipative Mitwirkung

Erläutern Sie eine Situation, in der Sie zwar die Kompetenz hatten, alleine zu entscheiden, in der Sie dennoch mit anderen zusammengearbeitet haben, bevor Sie die Entscheidung trafen.

Auf was Sie achten müssen ...

Andrew Jones's Streben nach Zusammenarbeit und der Umfang, in dem dies verwirklicht werden konnte. Nur wenn Andrew bei dieser Eigenschaft einige Defizite aufweist, wird sich dies negativ auf die Leistung auswirken.

- Ideal
- Sehr Gut
- Gut
- Durchschnitt
- Unter Durchschnitt
- Noch ausreichend
- Fast ausreichend
- Kaum ausreichend
- Nicht ausreichend
- Mangelhaft
- Unakzeptabel

Planen

Nennen Sie mir ein Beispiel dafür, wie Sie ein Projekt abgewickelt haben, das sorgfältig geplant werden musste. Wie gingen Sie dabei vor?

Auf was Sie achten müssen ...

Andrew Jones's Freude am Planen, die Fähigkeit, diese Pläne in die Tat umzusetzen, sowie die Vergleichbarkeit der Beispiele mit den Anforderungen an die neue Stelle. Nur wenn Andrew bei dieser Eigenschaft einige Defizite aufweist, wird sich dies negativ auf die Leistung auswirken.

- Ideal
- Sehr Gut
- Gut
- Durchschnitt
- Unter Durchschnitt
- Noch ausreichend
- Fast ausreichend
- Kaum ausreichend
- Nicht ausreichend
- Mangelhaft
- Unakzeptabel

Persönliche Eignung

Analytisch

Wann hatten Sie mal Spaß daran, ein Problem zu analysieren und hatten dabei das Gefühl, richtig effektiv zu sein?

Auf was Sie achten müssen ...

Andrew Jones's Spaß an Analysen, die Schwierigkeit des beschriebenen Problems und die Qualität der gefundenen Lösungen. Je stärker diese Eigenschaft bei Andrew ausgeprägt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie gute Leistungen bringt.

- Ideal**
- Sehr Gut**
- Gut**
- Durchschnitt**
- Unter Durchschnitt**
- Noch ausreichend**
- Fast ausreichend**
- Kaum ausreichend**
- Nicht ausreichend**
- Mangelhaft**
- Unakzeptabel**

Enthusiasmus

Nennen Sie mir Ihre wichtigsten Ziele und deren Bedeutung für Sie persönlich.

Auf was Sie achten müssen ...

Andrew Jones's klares Verständnis der Ziele sowie sein/ihre zu erbringende Leistung zu deren Erreichung. Wichtig ist auch sein/ihr Enthusiasmus bezüglich der Ziele und vor allem die Relevanz sein/ihrer Ziele für die neue Position. Je stärker diese Eigenschaft bei Andrew ausgeprägt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie gute Leistungen bringt.

- Ideal**
- Sehr Gut**
- Gut**
- Durchschnitt**
- Unter Durchschnitt**
- Noch ausreichend**
- Fast ausreichend**
- Kaum ausreichend**
- Nicht ausreichend**
- Mangelhaft**
- Unakzeptabel**

Zahlengefühl

Inwiefern macht es Ihnen Spaß, mit Zahlen zu arbeiten?

Auf was Sie achten müssen ...

Andrew Jones's Freude an der Arbeit mit Zahlen und die Aufzählung der Aktivitäten, die dies zeigen. Je stärker diese Eigenschaft bei Andrew ausgeprägt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie gute Leistungen bringt.

- Ideal**
- Sehr Gut**
- Gut**
- Durchschnitt**
- Unter Durchschnitt**
- Noch ausreichend**
- Fast ausreichend**
- Kaum ausreichend**
- Nicht ausreichend**
- Mangelhaft**
- Unakzeptabel**

Persönliche Eignung

Entscheidungsbereit

Haben Sie einmal die Hauptverantwortung für eine schwierige Entscheidung übernommen? Wie fühlten Sie sich dabei?

Auf was Sie achten müssen ...

Andrew Jones's Wunsch, die volle Entscheidungskompetenz und Bereitschaft, Verantwortung zu tragen. Je stärker diese Eigenschaft bei Andrew ausgeprägt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie gute Leistungen bringt.

- Ideal
- Sehr Gut
- Gut
- Durchschnitt
- Unter Durchschnitt
- Noch ausreichend
- Fast ausreichend
- Kaum ausreichend
- Nicht ausreichend
- Mangelhaft
- Unakzeptabel

Eigeninitiative

Nennen Sie mir ein Beispiel dafür, wie Sie ein Problem Ihrer Firma/Organisation erkannt haben und dann ganz allein Schritte unternommen haben, dieses zu lösen.

Auf was Sie achten müssen ...

Welcher Umfang an Eigeninitiative wird dargestellt und ist dieser Umfang in der genannten Situation eigentlich angemessen. Beisst sich das ggf. mit aufgestellten Regeln? Je stärker diese Eigenschaft bei Andrew ausgeprägt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie gute Leistungen bringt.

- Ideal
- Sehr Gut
- Gut
- Durchschnitt
- Unter Durchschnitt
- Noch ausreichend
- Fast ausreichend
- Kaum ausreichend
- Nicht ausreichend
- Mangelhaft
- Unakzeptabel

Führungswille

Wann und wie wollten Sie einmal Führungsverantwortung übernehmen. Wie war das für Sie?

Auf was Sie achten müssen ...

Andrew Jones's Umfang an übernommener persönlicher Verantwortung und das ehrliche Bedürfnis, andere zu führen. Je stärker diese Eigenschaft bei Andrew ausgeprägt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie gute Leistungen bringt.

- Ideal
- Sehr Gut
- Gut
- Durchschnitt
- Unter Durchschnitt
- Noch ausreichend
- Fast ausreichend
- Kaum ausreichend
- Nicht ausreichend
- Mangelhaft
- Unakzeptabel

Persönliche Eignung**Sucht Herausforderung**

Geben sie mir ein Beispiel, was sie mal an einem hohen Ziel oder schwierigen Projekt motiviert hat. Welche Herausforderungen möchten Sie in den nächsten Jahren angehen?

Auf was Sie achten müssen ...

Der Schwierigkeitsgrad des beschriebenen Ziels, Andrew Jones's generelle Motivation, zukünftige Herausforderungen zu meistern und vor allem deren Relevanz für diese Position. Je stärker diese Eigenschaft bei Andrew ausgeprägt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie gute Leistungen bringt.

- Ideal**
- Sehr Gut**
- Gut**
- Durchschnitt**
- Unter Durchschnitt**
- Noch ausreichend**
- Fast ausreichend**
- Kaum ausreichend**
- Nicht ausreichend**
- Mangelhaft**
- Unakzeptabel**

Geschäft/Finanzen

Wie drückt sich Ihr Interesse an Wirtschaft und Finanzen aus?

Auf was Sie achten müssen ...

Andrew Jones's Freude an Kommerz und Finanzmanagement und die Aufzählung der Aktivitäten, die dies zeigen. Je stärker diese Eigenschaft bei Andrew ausgeprägt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie gute Leistungen bringt.

- Ideal**
- Sehr Gut**
- Gut**
- Durchschnitt**
- Unter Durchschnitt**
- Noch ausreichend**
- Fast ausreichend**
- Kaum ausreichend**
- Nicht ausreichend**
- Mangelhaft**
- Unakzeptabel**

Gesamtnotiz/Punktzahl

Dieser Report stellt die wichtigsten Vorteile heraus, die Sie als Argumente dafür nutzen können, Andrew Jones davon zu überzeugen, für Ihr Unternehmen tätig zu werden.

Beginnen Sie mit den wichtigsten Faktoren.

Wesentliche Faktoren, die zu berücksichtigen sind:

Andrew Jones ist extrem optimistisch und fröhlich. Andrew Jones will sich im Vorhinein vergewissern, dass die Geschäftsführung und insbesondere sein/ihr Vorgesetzter auch eine positive Einstellung haben.

Andrew Jones hat ein sehr starkes Bedürfnis, hilfsbereit zu sein. Stellen Sie dar, inwiefern diese Position es ihm/ihr ermöglichen wird, andere zu unterstützen oder hilfsbereit zu sein.

Andrew Jones legt sehr viel Wert auf ein freundliches und warmes Arbeitsumfeld. Besprechen Sie diesen Aspekt Ihres Unternehmens mit ihm/ihr, falls dies der Fall sein sollte.

Andrew Jones legt extrem viel Wert auf Selbstständigkeit. Zeigen Sie auf, in welchen Situationen diese Position die Möglichkeit zur Selbstständigkeit bieten wird.

Wichtige Faktoren, die zu berücksichtigen sind:

Andrew Jones lernt sehr gerne neue Menschen kennen und hätte gern Gewissheit darüber, dass er/sie in Ihrem Unternehmen sehr häufig die Gelegenheit dazu haben wird.

Andrew Jones hat ein starkes Bedürfnis, die Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen. Machen Sie deutlich, inwiefern die Position Entscheidungskompetenz beinhaltet.

Andrew Jones ist sehr motiviert, wenn er/sie die Initiative ergreifen kann. Andrew Jones entschließt sich für Ihr Unternehmen, wenn Sie ihm/ihr detailliert beschreiben, in welchen Gebieten er/sie die Initiative ergreifen kann. Überzeugen Sie Andrew Jones, dass es ausreichend Gelegenheiten für Eigeninitiative geben wird, falls er/sie in hohem Maße die fachliche Eignung hat. Falls sich die Erfahrung und Qualifikation von Andrew Jones noch entwickeln müssen, sollten Sie ihm/ihr erklären, dass die Gelegenheiten zur Eigeninitiative mit zunehmender Qualifikation und Erfahrung häufiger werden.

Andrew Jones hat Freude an herausfordernden Aufgaben und Projekten. Um Andrew Jones für sich zu gewinnen, erklären Sie ihm/ihr, welche Herausforderungen diese Position bieten wird. Große Herausforderungen motivieren ihm/ihr. Erklären Sie die Aufstiegsmöglichkeiten, falls es diese gibt, ebenfalls.

Andrew Jones hat ein starkes Bedürfnis nach einer Tätigkeit, die er/sie als für die Gesellschaft nützlich empfindet. Um Andrew Jones für sich zu gewinnen, machen Sie ihm/ihr im Gespräch deutlich, inwiefern er/sie durch sein/ihre Arbeit in dieser Position der Gesellschaft helfen kann.

Andrew Jones hat ein starkes Bedürfnis, in einer Führungsposition zu sein und Verantwortung zu übernehmen. Sie wecken daher das Interesse von Andrew Jones am besten, wenn Sie genau darstellen, inwiefern er/sie in Ihrem Unternehmen Verantwortung für eine Situation übernehmen oder andere führen könnte.

Weitere Faktoren, die Sie berücksichtigen können:

Andrew Jones hat Freude an Brainstorming und will sich im Vorhinein vergewissern, dass er/sie in Ihrem Unternehmen Gelegenheiten zum Brainstorming haben wird.

Weitere Faktoren, die Sie berücksichtigen können:

Andrew Jones analysiert gern Fakten und Situationen. Falls diese Position die Analyse von Fakten oder Situationen erfordert, sollten Sie darstellen, inwiefern sein/ihre natürlichen Neigungen hierbei sehr nützlich sein könnten. Besprechen Sie die verschiedenen Problemfelder, die in dieser Position untersucht werden können.

Andrew Jones überzeugt und beeinflusst andere gern. Um Andrew Jones für diese Position zu gewinnen, erklären Sie ausführlich, inwiefern er/sie in ihrem Unternehmen Einfluss auf die Geschäftsführung, Mitarbeiter, Kollegen oder Kunden nehmen kann.

Andrew Jones verfolgt sein/ihre Ziele enthusiastisch. Fragen Sie Andrew Jones nach sein/ihren Zielen. Versuchen Sie, jedes der größeren Ziele zu verstehen und erkennen Sie diese auch an. Diskutieren Sie dann, wie die Ziele von Andrew Jones in dieser Position erreicht werden könnten.