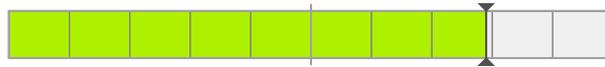


MANAGE

Z 108



PR 79

DIMENSIONEN	Z	PR
Logisches Schlussfolgern	107	77
Angewandtes Problemlösen	111	86
Führungspotenzial	103	61
Integre Führung	95	32
Durchsetzungsstarke Führung	92	20
Eigenverantwortliche Führung	105	69
Leistungsorientierte Führung	109	82
Positive Führung	111	87
Offene Führung	98	43
Selbstbewusste Führung	96	33
Energetisierende Führung	107	76
Karriereorientierung	103	60
Soziale Kompetenz	100	51
Überlegenheitsgefühl	99	48
Dominanz	78	2

Z (Z-Wert): Standardwert im Wertebereich 70-130 (mit M=100, SD=10); PR (Prozentrang): Anteil in Bezugsgruppe mit einem Wert, der maximal ebenso hoch ist. Weitere Informationen zu Ergebnisinterpretation finden Sie auf der letzten Seite dieses Berichts. Bitte beachten Sie, dass das Verständnis der in diesem Bericht verwendeten Indikatoren eine Voraussetzung für die korrekte Interpretation der Ergebnisse ist.

Logisches Schlussfolgern

Z 107  PR 77

Die Syllogismen erfassen einen Teilbereich der verbalen kognitiven Fähigkeiten, das formal-logisch korrekte Schlussfolgern. Personen mit hohen Werten in diesem Verfahren können logisch und formal abstrakt denken. Sie sind in der Lage, gegebene Informationen zu verarbeiten und daraus korrekte Schlüsse abzuleiten.

Der Kandidat/die Kandidatin konnte aus den gegebenen Informationen in kurzer Zeit korrekte formal-logische Schlüsse ziehen. Komplexe verbale Inhalte stellen für ihn/sie aufgrund seiner/ihrer ausgeprägten deduktiven und induktiven Problemlösefähigkeit kein Problem dar.

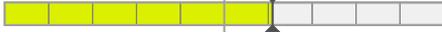
Angewandtes Problemlösen

Z 111  PR 86

Kandidaten mit hohen Werten in dieser Dimension können komplexe numerische, verbale und grafische Problemstellungen in kurzer Zeit korrekt bearbeiten. Es fällt ihnen leicht, konzentriert bei der Aufgabe zu bleiben, und dabei die relevanten Fakten herauszufiltern.

Der Kandidat/Die Kandidatin hat in den anforderungsrelevanten Aufgaben aus dem Führungskontext einen höheren Testwert erzielt als die meisten anderen Kandidaten. Er/Sie behält auch bei verschiedenartigen und komplexen Informationen den Überblick, durchdringt Problemstellungen schnell und kommt auf Grundlage einer korrekten Analyse zu einer richtigen Entscheidung.

Führungspotenzial

Z 103  PR 61

Personen mit hohen Werten in der Dimension Führungspotenzial verfügen über die notwendigen Eigenschaften, um erfolgreich zu führen. Diese Eigenschaften bilden die Grundlage für angemessenes und erfolgsversprechendes Verhalten in verschiedenen Führungssituationen. Darüber hinaus gibt der Gesamtwert Hinweis darauf, ob jemand das Potenzial dazu hat, als Vorbild und Entscheidungsträger Leistung und Erfolg in seinem Verantwortungsbereich zu fördern.

Im Vergleich zu anderen Kandidaten zeigt der Kandidat/die Kandidatin bereits viele der Verhaltensweisen, die für eine erfolgreiche Führung wichtig sind. Er/Sie kann seine/ihre Kollegen und Mitarbeiter motivieren und schafft ein gutes und produktives Arbeitsklima. In einigen Dimensionen kann er/sie sich noch weiterentwickeln. Der Kandidat/Die Kandidatin sollte sich vor allem mit den schwächer ausgeprägten Dimensionen bewusst auseinandersetzen und überlegen, wie er/sie diese selbst oder gemeinsam mit einem HR-Ansprechpartner weiter voranbringen kann.

Integre Führung

Z 95  PR 32

Die Dimension Integre Führung beschreibt ein Führungsverhalten, das von Loyalität, Wertschätzung und Diskretion geprägt ist. Personen mit hohen Ausprägungen auf dieser Dimension sind in ihrem Verhalten konsistent und ein Vorbild für ihre Mitarbeiter. Sie informieren ihre Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend und gehen verantwortungsvoll mit ihrer Macht um. In ihrem Verhalten zeigen sie stets Respekt gegenüber ihren Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten.

Der Kandidat/Die Kandidatin hat sich als eine Person beschrieben, die bereit ist, für die Verwirklichung seiner/ihrer Ziele Risiken einzugehen. Um eine Idee oder ein Ziel voranzubringen ist er/sie bereit, Grenzen auszureizen. Er/Sie kontrolliert die verfügbaren Informationen und gibt diese meist nur an die Personen weiter, die sie für ihre Arbeit haben müssen. Er/Sie erkennt schnell, wie er/sie seine/ihre Ziele erreichen kann und handelt dabei nach der Devise, dass der Zweck die Mittel heiligt. Dabei achtet er/sie darauf, nicht in Probleme verwickelt zu werden. Seine/Ihre Leistung ist ihm/ihr wichtig und er/sie kann schnell die Geduld und die Nerven verlieren, wenn er/sie das Gefühl hat, dass es nicht richtig vorangeht.

Durchsetzungsstarke Führung

Z 92  PR 20

Die Dimension Durchsetzungsstarke Führung erfasst den Wunsch und das Streben nach direkter Einflussnahme. Personen mit hohen Ausprägungen auf dieser Dimension übernehmen gerne die Verantwortung für wichtige Projekte und haben ein direktes und klares Führungsverhalten, das sich durch einen verantwortungsbewussten Umgang mit Macht auszeichnet. Ein großer Bestandteil des Führungsalltags sind Entscheidungen; gelegentlich müssen diese auch entgegen den Meinungen und Wünschen anderer gefällt werden. Hierbei bestimmt aufzutreten, entschieden ungeliebte Entscheidungen zu fällen und mit Widerstand umzugehen sind zentrale Anforderungen an eine Führungskraft.

Der Kandidat/Die Kandidatin beschreibt sich als jemanden, der gerne im Hintergrund bleibt und eine harmonische Arbeitsumgebung schätzt. Es ist ihm/ihr eher unangenehm, alleine Entscheidungen zu treffen und er/sie tauscht sich, wenn möglich, lieber mit anderen aus. Der Kandidat/Die Kandidatin behält seine/ihre Meinungen für sich und steht nicht gerne im Rampenlicht. Konflikte mit Mitarbeitern sind für ihn/sie ein Stressfaktor und es fällt ihm/ihr schwer, sich unangenehmen Wahrheiten zu stellen, z.B. der unterdurchschnittlichen Leistung eines Mitarbeiters. Es ist ihm/ihr wichtig, dass seine/ihre Mitarbeiter ihn/sie als Ansprechpartner und Freund sehen und er/sie versucht, die Rolle des unbeliebten Anführers zu vermeiden.