

Erfolg braucht Methode Erfolg braucht Methode

Erkennen Sie das volle Potenzial Ihrer (zukünftigen) Mitarbeiter/innen mit der HILL Kompetenzanalyse®

Welche Personen ins Unternehmen geholt und welche besonders gefördert werden, ist eine sehr komplexe und wichtige Frage, die nur schwer objektiv beantwortet werden kann. Denn neben der fachlichen Qualifikation sind persönliche und soziale Kompetenzen ebenso wesentlich wie Interessen, intellektuelle Potenziale und Leistungsfähigkeit/Konzentration. Erst aus all diesen Faktoren lässt sich die Übereinstimmung des individuellen Profils der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters und den Anforderungen einer Tätigkeit sowie Strukturen des Unternehmens bestimmen.



Schaffen Sie eine **objektive Grundlage für Ihre Personalentscheidungen** und garantieren Sie **Fairness und Transparenz** in der Personalauswahl und -entwicklung mit der HILL Kompetenzanalyse®.

Die HILL Kompetenzanalyse® im Überblick

- 1 Umfassend durch 6 Module
- 2 Wissenschaftlich fundiert
- 3 Vielseitig nutzbar bei Personalentscheidungen
- 4 Aktuell durch laufende Weiterentwicklung
- 5 Ökonomisch durch modularen Aufbau
- 6 International einsetzbar in 19 Sprachen mit landesspezifischer Normierung
- 7 Weltweit verfügbar in HILL Büros oder über Internet/CD
- 8 Übersichtlich in den Ergebnissen
- 9 Interpretiert von geschulten Expertinnen und Experten
- 10 Qualitativ hochwertig in den Gütekriterien
- 11 Methodische Vorteile der HILL Kompetenzanalyse® im Vergleich zu anderen Verfahren

Erfahren Sie alle **Details zu den einzelnen Modulen** ab Seite 5.



1 Umfassend durch 6 Module

Individuelle Potenziale sind vielfältig – das gilt besonders auch für berufsrelevante, überfachliche Merkmale. Genau dieses breite Spektrum bildet die HILL Kompetenzanalyse[®] ab.

Denn sie beschränkt sich nicht auf die Erhebung einzelner Faktoren, sondern setzt sich in unabhängigen Modulen mit **allen für Beruf und Karriere wesentlichen Facetten einer Person** auseinander. Dazu zählen:

- > Persönlichkeitseigenschaften ebenso wie
- > Fähigkeiten wie z.B. komplexes logisches Denken, Wortschatz oder die Merkfähigkeit
- > Berufsinteressen und die Präferenz für unterschiedliche berufliche Rahmenbedingungen
- > Leistungs- und Konzentrationsaspekte
- > Verkaufsstrategien, d.h. welcher Verkaufstyp jemand ist und wie in unterschiedlichen Verkaufsphasen agiert wird
- > die Managementkompetenz.

Diese vielseitige Informationserhebung ermöglicht es, ein umfassendes Bild von den Stärken und Entwicklungspotenzialen einer Person sowie der individuellen Passung mit den Anforderungen der Position zu erhalten.

2 Wissenschaftlich fundiert

Die HILL Kompetenzanalyse[®] ist **objektiv, ganzheitlich und modular aufgebaut**. Ziel des Verfahrens ist es, Potenziale von zukünftigen und bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Sie als Personalverantwortliche/n sichtbar und nutzbar zu machen. Um der Individualität jeder und jedes Einzelnen besser gerecht zu werden, empfehlen wir Ihnen hierzu eindeutig normorientierte breite Verfahren, die auf pauschale Typologien verzichten.

Die HILL Kompetenzanalyse[®] basiert auf **kontinuierlicher Forschungs- und Entwicklungsarbeit seit 1980**. Besonderen Wert wird auf die Kombination von **wissenschaftlichen Standards und ausgeprägtem Praxisbezug** gelegt. Teile des Verfahrens wurden auch im Rahmen von Diplomarbeiten entwickelt.

Durch den Einsatz von Potenzialanalysen bei Personalentscheidungen schaffen Sie eine zusätzliche Entscheidungsgrundlage und erhöhen die Prognosekraft insgesamt! So können Sie Kosten sparen und effizienter Entscheidungen treffen als mit anderen Methoden.

3 Vielseitig nutzbar bei Personalentscheidungen

In der Praxis hat sich die HILL Kompetenzanalyse[®] besonders in den Bereichen Personalauswahl, Personalentwicklung, Management Audits und Beurteilung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, Identifikation von High Potentials, Outplacements, Karriereplanung und Laufbahnberatung sowie Coaching bewährt.

Mögliche **Fragestellungen**, die Sie mit Hilfe der HILL Kompetenzanalyse[®] beantwortet können:

- > Wer ist der/die Beste für ein bestimmtes Aufgabengebiet?
- > Ist die Person durch die Tätigkeit entsprechend gefordert (nicht über- oder unterfordert)?
- > Wo ist die Person optimal im Unternehmen platziert?
- > Wer können die zukünftigen Leistungsträger/innen im Unternehmen sein?
- > Passt die Person in die Unternehmenskultur?
- > Wird sich die Person gut in das Arbeitsteam integrieren können?
- > Mit welchen Förderprogrammen kann die Person die besten Leistungen erzielen?

4 Aktuell durch laufende Weiterentwicklung

Seit 1980 wird die hohe Qualität des Verfahrens durch die laufende Weiterentwicklung und Aktualisierung anhand wissenschaftlicher Standards in der eigenen Forschungs- und Entwicklungsabteilung sichergestellt. **Alle 2 Jahre** erfolgt eine umfangreiche **Normierung** und Analyse der Daten aufgrund von durchschnittlich 5000 Personen.



5 Ökonomisch durch modularen Aufbau

Die einzelnen Module können je nach Aufgabenstellung individuell kombiniert und eingesetzt werden. Dies garantiert Ihnen einen ökonomischen Einsatz.

Die Vorgabedauer beträgt je nach Aufgabenstellung 2 bis 4 Stunden. Die Ergebnisse sind immer unmittelbar verfügbar.

6 International einsetzbar in 19 Sprachen mit landesspezifischer Normierung

Die HILL Kompetenzanalyse[®] ist international mittlerweile schon in **19 Sprachen** einsetzbar – neue Sprachversionen werden bei Bedarf für Sie entwickelt. Das Besondere dabei ist die **interkulturelle Vergleichbarkeit und hohe Aussagekraft** der Ergebnisse durch die **landesspezifische Normierung** mit Vergleichsdaten aus der Wirtschaft.

Folgende Sprachen stehen Ihnen derzeit zur Verfügung:

Albanisch, Bulgarisch, Deutsch, Englisch (Großbritannien und Australien), Französisch, Kroatisch, Lettisch, Mazedonisch, Niederländisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch (Russland, Ukraine, Kasachstan), Serbisch, Slowakisch, Slowenisch, Spanisch, Tschechisch, Türkisch, Ungarisch.

7 Weltweit verfügbar in HILL Büros oder über Internet/CD

Die HILL Kompetenzanalyse[®] ist lokal für Sie in jedem HILL Büro verfügbar.

Darüber hinaus kann das Verfahren auch als Software HILL_BEST FIT **flexibel und ortsunabhängig** über Internet oder in einer CD Version angewandt werden.

8 Übersichtlich in den Ergebnissen

Eine spezielle Antwortverrechnung gleicht individuelle Antwortstile aus, durch den landesspezifischen Normvergleich werden die Kandidatinnen und Kandidaten mit einer repräsentativen Stichprobe des jeweiligen Landes verglichen.

Das ausführliche **persönliche Ergebnisprofil** umfasst insgesamt 7 Seiten und ist im Anschluss an die Bearbeitung **sofort verfügbar**.

9 Interpretiert von geschulten Expertinnen und Experten

Die Interpretation der Ergebnisse erfolgt durch speziell geschulte Fachleute in Bezug auf die individuellen Stärken/ Schwächen der Kandidatin bzw. des Kandidaten. Zu Entwicklungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die/den Einzelne/n werden **klare Empfehlungen** gegeben.

10 Qualitativ hochwertig in den Gütekriterien

Jedes psychologische Verfahren sollte u.a. den Gütekriterien Reliabilität, Validität und Objektivität entsprechen. So wird sichergestellt, dass das Verfahren auch wirklich aussagekräftig ist.

- > **Objektivität** gewährleistet, dass die gelieferten Ergebnisse unabhängig von Rahmenbedingungen sind.
Die Objektivität der HILL Kompetenzanalyse[®] wird durch die standardisierte, computergestützte Vorgabe und die automatisierte, rechnergestützte Auswertung gesichert.
Regelmäßig werden Schulungen hinsichtlich Instruktion und Interpretation angeboten.
- > **Reliabilität** stellt die Genauigkeit eines Verfahrens dar, bei wiederholter Messung sollten annähernd gleiche Ergebnisse auftreten. Reliabilitätswerte können zwischen 0 und 1 liegen, wobei ein Wert von 1 sicherstellt, dass in 100% der Fällen exakt dasselbe Ergebnis zu erwarten ist.
Die Reliabilität der einzelnen Dimensionen der HILL Kompetenzanalyse[®] liegt größtenteils über - dem in der Praxis hohen Wert von - 0,8. Skalen, die unter 0,75 liegen, werden laufend verbessert.
- > **Validität** zeigt an, wie gültig das Verfahren ist, d.h. ob es auch misst, was es messen soll.
Der starke berufsrelevante Bezug und die strikte, hochstrukturierte Konzeption der HILL Kompetenzanalyse[®] gewährleisten eine hohe Validität. Der Nachweis der Gültigkeit der Ergebnisse erfolgt einerseits durch zahlreiche Validitätsstudien und andererseits durch die fast 30-jährige, tägliche Überprüfung in der Praxis.



11 Methodische Vorteile der HILL Kompetenzanalyse© im Vergleich zu anderen Verfahren

- > **Rasch-homogene Skalen:** Die Formulierungen sind so klar und einfach, dass sie auch in verschiedenen Stichproben und Kulturkreisen zu vergleichbaren Resultaten führen.
- > **Kulturunabhängigkeit:** Regelmäßige Normierungen in den jeweiligen Ländern sorgen für klare Aussagen, die unabhängig vom kulturellen Hintergrund der Stichprobe objektiv bleiben.
- > **Strukturierter Aufbau:** Alle Fragen punkten für mehrere Aspekte, sodass umfangreichere Ergebnisse bei geringerer Testzeit erzielt werden können.
- > **Wirtschaftsrelevante Vergleichsgruppe:** Um fundierte und zielgerichtete Aussagen zum beruflichen Erfolg treffen zu können, ziehen wir ausschließlich Personen im Berufsleben und aus einer stets aktuellen Stichprobe als Vergleich heran.
- > **Aktuelle Stichprobe:** Die im Abstand von zwei Jahren regelmäßig durchgeführte neue Normierung des Systems anhand aktueller Daten gewährleistet, dass aktuelle Entwicklungen abgebildet werden und die Ergebnisse so noch treffsicherer sind.
- > **Eigene F&E-Abteilung:** Durch ein erfahrenes Team aus Wirtschaftspsychologen bzw. -psychologinnen werden die eingesetzten Verfahren laufend evaluiert und weiterentwickelt. Dadurch wiederum ist immer größtmögliche Aktualität gewährleistet.
- > **Praxisnahe, exklusive Verfahren:** Für die Beantwortung sehr berufsspezifischer Fragestellungen gibt es kaum vergleichbare psychologische Verfahren am Markt.



Die Module der HILL Kompetenzanalyse® im Detail

- 1 Strukturiertes Persönlichkeitsinventar
- 2 Fähigkeitsprofil
- 3 Berufsinteressensprofil
- 4 Leistungs- und Konzentrationsverlaufstest
- 5 Verkaufsstilanalyse
- 6 Managementanalyse

1 Strukturiertes Persönlichkeitsinventar

Finden Sie heraus, ob die Persönlichkeit der Kandidatin bzw. des Kandidaten wirklich zu den Anforderungen der gesuchten Position und Ihres Unternehmens passt.

Sie erhalten eine Beschreibung der Person anhand von 12 fachübergreifenden Persönlichkeitsdimensionen wie z.B. Belastbarkeit, Ziel- und Konfliktmanagement oder Kommunikationsstil. Die individuellen Persönlichkeitseigenschaften werden tätigkeitsspezifisch analysiert und liefern Ihnen eine zusätzliche, objektive Entscheidungsgrundlage.

Das Verfahren beruht auf dem Grundkonzept des 16 PF von Catell, wurde jedoch nach den Erfordernissen der HR-Praxis adaptiert und verfügt somit über eine höhere berufliche Relevanz. Die Faktoren sind testtheoretisch und inhaltlich gut abgesichert.

Strukturiertes Persönlichkeitsinventar Frage 1

Ich verbringe viele Abende in zurückgezogener Atmosphäre.

trifft voll zu trifft eher zu trifft eher nicht zu trifft gar nicht zu keine Stellungnahme

HILL_BEST FIT® Fortschritt 0 %

Itembeispiel Strukturiertes Persönlichkeitsinventar

Reliabilität

Wir überprüfen die Genauigkeit des Verfahrens regelmäßig.

Der Tabelle können Sie die interne Konsistenz – anhand Cronbach Alpha errechnet – entnehmen.

(Stand 03/2009, Stichprobenumfang deutsche Version: 4.455 Personen, Stichprobenumfang gesamt: 15.500)



Kontaktverhalten	0,85	Kommunikationsstil	0,75
Ziel- und Konfliktmanagement	0,84	Risikoorientierung	0,83
Soziale Ausrichtung	0,79	Selbsteinschätzung	0,87
Stimmungslage	0,82	Spannungsniveau	0,84
Aktivitätsniveau	0,74	Erwartungshaltung	0,81
Objekt-/ Subjektfokus	0,70	Selbstregulation	0,78

Reliabilitäten Superskalen:

Verkauf	0,83
Führung	0,82
Kooperation	0,72
Leistungsstreben	0,70
Soziale Erwünschtheit	0,72

Validität

Die Validität des Persönlichkeitsinventars wurde mittlerweile anhand von drei aktuellen wissenschaftlichen Studien belegt.

- > In Kooperation mit einem österreichischen Versicherungsunternehmen hat sich HILL International (2006) einem „Blindversuch“ unterzogen. 3 Gruppen von Verkäufern mit unterschiedlichem Verkaufspotenzial (auf der Basis des Umsatzes bestimmt) sollten nur auf der Informationsgrundlage des Strukturierten Persönlichkeitsinventars sowie der Verkaufsstilanalyse von HILL identifiziert werden. Die unterschiedlichen Verkaufsgruppen konnten dabei von HILL klar und eindeutig bzw. nur auf der Basis der beiden Fragebogenmodule definiert werden.
- > Klientinnen und Klienten, die innerhalb des letzten Jahres bei HILL International eine Berufsberatung in Anspruch genommen haben, wurden mittels Fragebogen von Cornelia Steiner (2006) befragt: 9 von 10 Befragten konnten aufgrund der Beratung eine berufliche Entscheidung treffen. Alle gaben an, in der HILL Kompetenzanalyse[®] ausreichend Informationen über die eigenen Stärken und Schwächen erhalten zu haben.
- > In der empirischen Untersuchung von Barbara Amon (2009) wurde anhand von 158 Probanden zum einen das Strukturierte Persönlichkeitsinventar und zum anderen die HILL Managementanalyse in Abhängigkeit der Führungs- bzw. Managementenerfahrung der Testpersonen überprüft. Der Schwerpunkt der Analyse lag auf dem Gütekriterium der Validität. In der Diplomarbeit von Barbara Amon konnte nachgewiesen werden, dass der Persönlichkeitsfragebogen „Strukturiertes Persönlichkeitsinventar“ das Gütekriterium der Validität in Abhängigkeit der Führungs- bzw. Managementenerfahrung der Testpersonen bestens erfüllt. Somit kann das Strukturierte Persönlichkeitsinventar für die Prognose von Führungs- bzw. Managementeignung erfolgreich eingesetzt werden.

Verfälschbarkeit

Generell besteht bei Persönlichkeitsfragebogen die Schwäche der Verfälschbarkeit, um diese im Persönlichkeitsinventar zu minimieren, wurde eine eigene Skala („Soziale Erwünschtheit“) entwickelt. Im Übrigen unterliegen andere Möglichkeiten der Informationsgewinnung ebenfalls dieser Einschränkung.

2 Fähigkeitsprofil

Profitieren Sie von präzisen Aussagen über intellektuelle Stärken und Schwächen der Kandidatinnen und Kandidaten.

Gemessen werden Basisfähigkeiten, die die Grundlage für komplexes intellektuelles Verhalten bilden. Ein individuelles Profil gibt über die Stärken und den Aufholbedarf der bzw. des Einzelnen Auskunft. Je nach beruflichen Anforderungen kommen unterschiedliche Module zum Einsatz. Erhoben werden – neben verbaler und logischer Fähigkeiten – Flexibilität im Denken, allgemeine Interessiertheit und mittelfristige Merkfähigkeit.



Itembeispiel Fähigkeitsprofil – Logische Reihen

Itembeispiel Fähigkeitsprofil – Wortschatz

Reliabilität

Wir überprüfen die Genauigkeit des Verfahrens regelmäßig.

Der Tabelle können Sie die interne Konsistenz – anhand Cronbach Alpha errechnet – entnehmen. (Stand 03/2009, Stichprobenumfang 4.455 Personen)

Logische Reihen	0,83	Wortschatz	0,81
Zahlenoperationen	0,94	Allgemeinwissen	0,77
Merkfähigkeit	0,66		

Validität

Die Validität des Fähigkeitsprofils wurde mittlerweile anhand von zwei wissenschaftlichen Studien belegt.

- > Dagmar Lercher (2002) untersuchte die prognostische Validität der HILL Kompetenzanalyse® für den Studienerfolg an einer Fachhochschule. Dabei stellte sie fest, dass das Fähigkeitsprofil und die Ergebnisse des Leistungs- und Konzentrationsverlaufstests die beste Vorhersage für den Studienerfolg zulassen.



- > Erstversion des Wortschatztests wurde im Rahmen der Dissertation von Füreder (1988) entwickelt. Er weist hohe Korrelationen mit dem Verbalteil des IST 70 nach.

Zumutbarkeit

Durch Abbruchkriterien werden den Kandidatinnen und Kandidaten Frustrationen und über die Maßen hoher Zeitaufwand erspart.

3 Berufsinteressenprofil

Sichern Sie die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz durch interessenbezogene Arbeitsbedingungen und schaffen Sie bestmögliche Entfaltungsmöglichkeiten.

Passende berufliche Rahmenbedingungen und Inhalte, die den Interessen der bzw. des Einzelnen entsprechen, führen zu höherer Motivation, Einsatzbereitschaft und Durchhaltevermögen. Der Berufsinteressenfragebogen erhebt individuelle Interessen für unterschiedliche Bereiche sowie die persönlichen Präferenzen in der Arbeitsplatzgestaltung, den Rahmenbedingungen und den persönlichen Berufs- und Arbeitszielen.

Itembeispiel Berufsinteressenprofil

Reliabilität

Wir überprüfen die Genauigkeit des Verfahrens regelmäßig.

Der Tabelle können Sie die interne Konsistenz – anhand Cronbach Alpha errechnet – entnehmen. (Stand 03/2009, Stichprobenumfang 1.532 Personen)

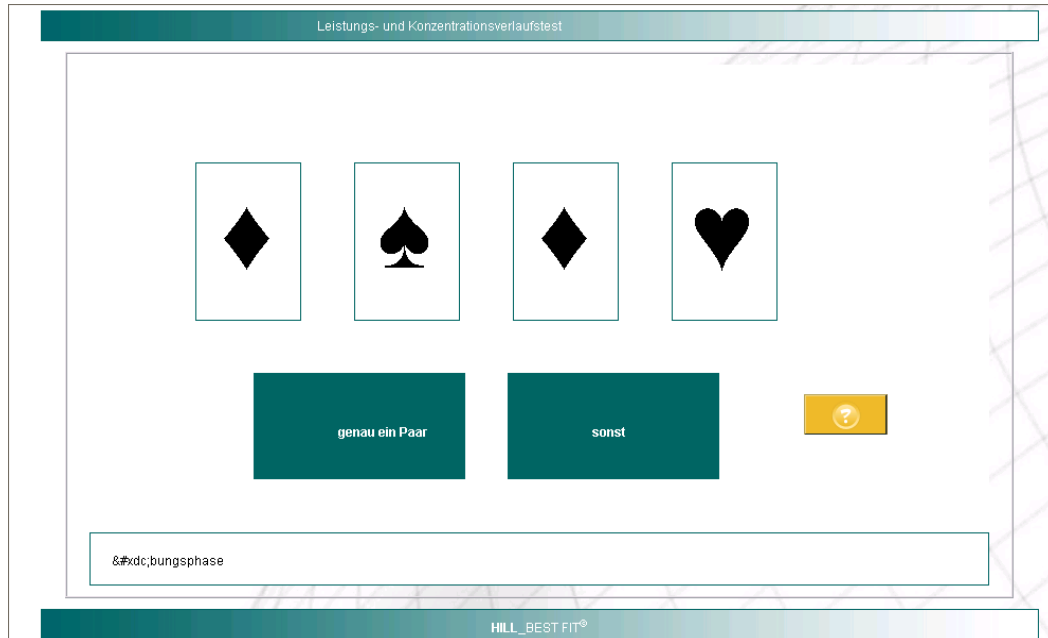
Leitend	0,81	Detail	0,84
Unterstellt	0,81	Innovativ	0,79
Flexibel	0,73	Konservativ	0,82
Geregelt	0,74	Wirtschaft	0,86
Geistig	0,77	Technik	0,91
Körperlich	0,79	Kunst/ Kultur	0,89
Schöpferisch	0,84	Umwelt	0,87
Anwendend	0,72	Soziales	0,87
Global	0,82	Politik/ Öffentl.	0,86

4 Leistungs- und Konzentrationsverlaufstest

Stellen Sie sicher, dass Sie sich leistungsfähige und konzentrationsstarke Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Bord holen.



Der Leistungs- und Konzentrationstest erhebt die quantitative sowie qualitative Arbeitsleistung, den individuellen Arbeitsstil sowie die Fluktuationen in der Leistung. So ermitteln Sie Arbeitsgeschwindigkeit, Genauigkeit und Arbeitsstil.



Itembeispiel Leistungs- und Konzentrationsverlaufstest

Validität

Die Validität des Leistungs- und Konzentrationstests wurde mittlerweile anhand von zwei wissenschaftlichen Studien belegt.

- > Dagmar Lercher (2002) untersuchte die prognostische Validität der HILL Kompetenzanalyse® für den Studienerfolg an einer Fachhochschule. Dabei stellte sie fest, dass das Fähigkeitsprofil und die Ergebnisse des Leistungs- und Konzentrationsverlaufstest die beste Vorhersage für den Studienerfolg zulassen.
- > In einer Untersuchung von Elisabeth Mertal (2001) zeigten sich im Leistungs- und Konzentrationsverlaufstest Unterschiede zwischen erfolgsmotivierten und misserfolgsmotivierten Kandidatinnen und Kandidaten.
Erfolgsmotivierte arbeiten im Konzentrationstest mit weniger Fehlern als misserfolgsmotivierte.

5 Verkaufsstilanalyse

Identifizieren Sie vorhandene Verkaufspotenziale.

Unterschiedliche Situationen und Produkte erfordern unterschiedliche Verkaufsstile.

Die Verkaufsstilanalyse dient zur Bestimmung der strategischen Herangehensweise im Verkauf sowie zur Ableitung von individuellen Stärken und Schwächen. Differenziert wird dabei nach unterschiedlichen Verkaufstypen sowie Phasen eines Verkaufsgesprächs.



The screenshot shows a digital questionnaire interface. At the top left, it says 'Verkaufsstilanalyse' and at the top right 'Frage 1'. The main question is 'Wie reagieren Sie bei einer Reklamation von Seiten der KundInnen?'. There are four radio button options, each with a corresponding text box: 1. 'Mitunter warte ich etwas ab, denn häufig löst sich ein Problem von selbst.' 2. 'Ich nehme sofort Kontakt mit den KundInnen auf, um die Größe des Schadens festzustellen und biete ihnen gleichzeitig eine Wiedergutmachung an.' 3. 'Ich schicke Fachleute, die den Schaden - falls die Reklamation berechtigt ist - wieder beheben.' 4. 'Ich nehme unverzüglich Kontakt mit den KundInnen auf, kläre den Sachverhalt und unterbreite Lösungsvorschläge.' Below the options are a play button and a question mark button. At the bottom, there is a progress bar labeled 'Fortschritt 0 %' and the logo 'HILL_BEST FIT®'.

Itembeispiel Verkaufsstilanalyse

Validität

Die Validität der Verkaufsstilanalyse wurde mittlerweile anhand von zwei wissenschaftlichen Studien belegt.

- > In Kooperation mit einem österreichischen Versicherungsunternehmen hat sich HILL International (2006) einem „Blindversuch“ unterzogen. 3 Gruppen von Verkäufern mit unterschiedlichem Verkaufspotenzial (auf der Basis des Umsatzes bestimmt) sollten nur auf der Informationsgrundlage der Verkaufsstilanalyse und des Strukturierten Persönlichkeitsinventars sowie von HILL identifiziert werden. Die unterschiedlichen Verkaufsgruppen konnten dabei von HILL klar und eindeutig bzw. nur auf der Basis der beiden Fragebogenmodule definiert werden.
- > Susanna Wallis (1988) untersuchte in ihrer Diplomarbeit Zusammenhänge zwischen der damals neu entwickelten HILL Verkaufsstilanalyse und den Skalen des 16 PF (Persönlichkeitsfragebogen) von Cattell, des IST-70 (Intelligenz-Struktur-Test), d2 (Leistungsfähigkeit unter Zeitdruck) von Brickenkamp und des Berufsinteressens-Tests (Skala Kaufmännische Berufe). Aus den Analysen mit dem 16 PF ergab sich folgendes Ergebnis: Je couragierter, dynamischer und engagierter eine Person ist, umso besser ist sie auch als VerkäuferIn geeignet. In den unterschiedlichen Verkaufsphasen sind die einzelnen Aspekte aber unterschiedlich wichtig. Dies entspricht auch anderen Studien zum Verkaufsstil. Zwischen den Ergebnissen des IST-70, d2 und BIT konnten keine nennenswerten Zusammenhänge gefunden werden.

6 Managementanalyse

Finden Sie heraus, wer den optimalen Führungsstil und die passende Strategie für Ihr Unternehmen mitbringt.

Die Managementanalyse ist ein neues Verfahren, das Managementkompetenzen in verschiedenen Unternehmens- und Entscheidungsbereichen erfasst. Erhoben werden sowohl „harte“ Strategie- als auch „weiche“ Stil-Komponenten, dabei finden die 3 unterschiedlichen Entscheidungsebenen „Selbstmanagement, Führungsebene und Unternehmmergeist“ Berücksichtigung.

Die Messung von Managementkompetenzen dient als Basis für die Auswahl von Führungskräften, Personalentwicklungsmaßnahmen und Leadership-Programme sowie die Identifizierung des Führungskräftenachwuchses.





Managementanalyse Situation 1

Als Managerin einer bekannten Versicherung mit fix angestellten Verkäufern haben Sie einen kleineren Konkurrenten aufgekauft. Dieser vertreibt hauptsächlich über externe Makler, die nicht angestellt sind. Um in den neuen Markt einzusteigen, müssen Sie entscheiden wie der Verkauf organisiert werden soll. Welche Prioritäten setzen Sie?

1. Ich biete professionelles Verkaufstraining durch lokale Trainer an verbunden mit einer Evaluierung der Verkäufer.
2. Ich führe ein monatliches Reportingsystem ein, um einen Überblick über die Verkaufsentwicklung zu erhalten.
3. Ich trainiere die neuen Verkäufer einige Wochen lang am Arbeitsplatz mit Hilfe der besten Vertreter meiner Firma.
4. Ich belasse das System, engagiere jedoch neue Vertreter nur noch als Angestellte, um langsam in unser angestammtes Modell zu wechseln.
5. Ich übernehme die externen Makler als Selbständige bis auf jene, die nicht genügend vertriebsstark sind.
6. Ich biete den externen Maklern ein Angestelltenverhältnis mit einem kleinen Fixanteil und hohen Provisionen an.

Teilen Sie bitte **10 Punkte** auf jene maximal **3 Alternativen** auf, die Ihnen am meisten entsprechen:

Alternative Nr.	<input type="text" value="Bitte wählen"/>	Punkte	<input type="text"/>
Alternative Nr.	<input type="text" value="Bitte wählen"/>	Punkte	<input type="text"/>
Alternative Nr.	<input type="text" value="Bitte wählen"/>	Punkte	<input type="text"/>

HILL_BEST FIT® Fortschritt 0 %

Itembeispiel Managementanalyse

Da es sich hierbei um ein neues Verfahren handelt, sind diverse Studien gerade im Entstehen.

Literatur

Amon, B. (2009) Evaluationsstudie einer Managementanalyse und eines Persönlichkeitsinventars anhand von Personen mit und ohne Führungsfunktion. Unveröff. Dipl. Univ. Wien

Füle, G. (1999). Zusammenhänge zwischen formal-syntaktischen Eigenschaften, psychometrischen Gütekriterien und Beantwortungszeiten von Fragebogenitems. Studien zu einem computerisierten Persönlichkeitsinventar. Unveröff. Diss, Univ. Wien.

Füederer, R. (1988). Zur Validität eignungsdiagnostischer Verfahren. Unveröff. Diss., Univ. Wien.

Lercher, D. (2002). Evaluation des Aufnahmeverfahrens an einer Fachhochschule. Unveröff. Dipl., Karl-Franzens-Universität Graz.

Mertal, E. (2001). Der Einfluss von Leistungsmotivation von Bewerbern auf die Personalauswahl. Unveröff. Dipl., Wien

Steiner, C. (2006). Die HILL-Berufsberatung und Kompetenzanalyse: Was leistet sie bei der Berufswahl von MaturantInnen?. Masterlehrgang Supervision, Coaching. ARGE Bildungsmanagement Wien.

Wallis, S. (1988). Differentialpsychologische Analyse des Verkaufsverhaltens: Verkaufseigenschaften und ihre Bedeutung für die Phasen eines Verkaufsgesprächs. Unveröff. Dipl., Univ. Wien.

