job profiler

Bericht
Rolle eines Business Development Managers

Job

Profiler

Inhalt

Einführung....3
Aufschlüsselung des Profils....4
Anforderungsprofil - Probleme lösen....5
Anforderungsprofil - Einfluss nehmen....6
Anforderungsprofil - Verhalten anpassen....7
Anforderungsprofil - Ergebnisse erbringen....8
Anforderungsprofil - Fähigkeiten anwenden....9
Profilzusammenfassung....10
Anforderungsprofil - Verhaltensüberblick....11
Anmerkungen....12

Über diesen Bericht

Dieser Bericht basiert auf der Bearbeitung des Wave® Job Profiler Fragebogens der die relative Wichtigkeit einer Reihe von Arbeitsbereichen erforscht.

Die Ergebnisse basieren auf den Antworten von den Beurteilern die auf der nächsten Seite angegeben sind und reflektieren deren Ansichten was in der Rolle wichtig ist. Die Antworten wurden mit den Ergebnissen einer Gruppe von mehr als 700 Beurteilern verglichen um auszudrücken wie typisch oder ungewöhnlich die Wichtigkeit der Bereiche ist im Vergleich zu anderen Rollen.

Es sollte daran erinnert werden, dass die in diesem Bericht enthaltenen Informationen potentiell sensibel sind. Aus diesem Grund sollten jegliche Bemühungen unternommen werden, um sicherzustellen, dass die Informationen an einem sicheren Ort aufbewahrt werden.

Dieser Bericht wurde durch Saville Assessment Software Systeme generiert. Er basiert auf den Einschätzungen der Beurteiler, und reflektiert deren Antworten.

Dieser Bericht wurde elektronisch erstellt. Saville Assessment kann nicht dafür garantieren, dass er nicht geändert oder bearbeitet wurde. Wir können keine Verantwortung für die Konsequenzen der Nutzung dieses Berichtes übernehmen, wie auch immer diese auftreten sollten.

Die Anwendung dieses Beurteilungsinstrumentes beschränkt sich auf Angestellte und Bevollmächtigte von Saville Assessment, sowie Klienten, die von Saville Assessment befugt worden sind.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Einführung

Beurteiler

Die Beurteilergruppen für diesen Job Profiler Bericht sind nachfolgend dargestellt. Die Ergebnisse jeder Beurteilergruppe werden durch verschiedene Symbole dargestellt. Die Anzahl der Beurteiler in jeder Beurteilergruppe ist in Klammern angegeben.

- **Vorgesetzte (1)**
- **Rolleninhaber (3)**
- **Kollegen (3)**
- **Mitarbeiter (3)**

Anforderungsprofil - Verhaltenscluster

Das Wave® Verhaltensmodel hat verschiedene Detailebenen wobei in diesem Bericht jeder Verhaltenscluster (Probleme lösen, Einfluss nehmen, Verhalten anpassen, Ergebnisse erbringen) durch eine Seite abdeckt wird. Jede Seite besteht aus drei Sektionen mit jeweils drei Dimensionen. Das Profil stellt die Ergebnisse auf der Basis der 36 Verhaltensdimensionen dar.

Anforderungsprofil - Fähigkeitscluster

Das Saville Assessment Fähigkeitsmodell besteht aus einem Cluster (Fähigkeiten anwenden) mit zwei Sektionen die jeweils drei Dimensionen abdecken. Jede Fähigkeitsdimension ist durch jeweils fünf Facetten definiert.

Profilzusammenfassung

Der erste Teil der Profilzusammenfassung zeigt Globalbeurteilungen an: Fachwissen anwenden, Ziele erreichen und Potenzial zeigen. Der zweite Teil zeigt durch Gesamtbeurteilungen an wie hoch oder niedrig die Anforderungen auf den Verhaltens-, Fähigkeits- und Globalbereichen eingeschätzt wurden.

Anforderungsprofil - Verhaltensüberblick

Der Verhaltensüberblick stellt die kombinierten Wichtigkeitswerte für die 12 Verhaltenssektionen und die 36 Verhaltensdimensionen dar. Die kombinierten Werte beruhen auf den durchschnittlichen Ergebnissen der Beurteilergruppen. Pfeile zeigen Unterschiede zwischen den einzelnen Beurteilern in Bezug auf die Bewertungen für die 12 Verhaltenssektionen auf.

Anmerkungen

In diesem Berichtsteil werden die Anmerkungen der verschiedenen Beurteiler dargestellt.

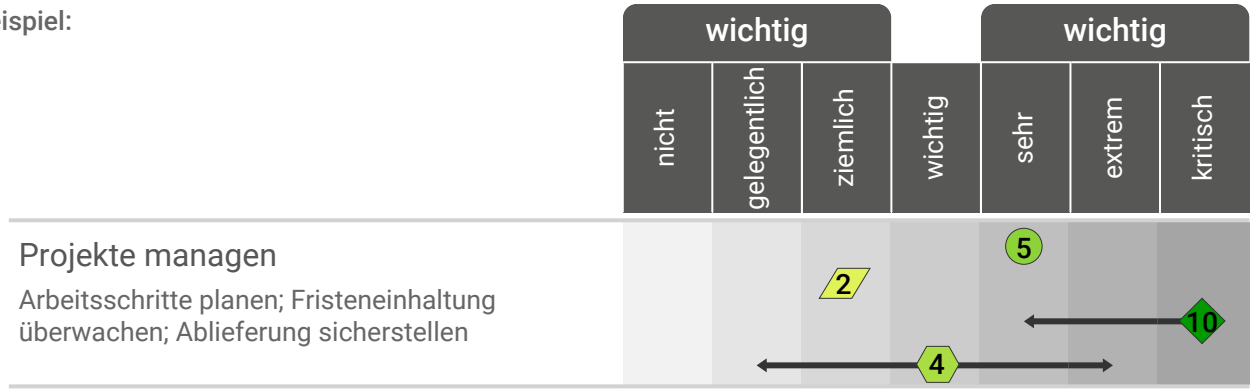
© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Aufschlüsselung des Profils

Die Ergebnisse zeigen die Beurteilungen auf der 'nicht wichtig' bis 'kritisch wichtig' Inventar Skala. Jede Beurteilergruppe wird durch ein unterschiedliches Symbol dargestellt wie auf der vorigen Seite aufgezeigt.

Die Symbolposition auf der Skala zeigt an wie die Rolle in jedem Bereich beurteilt wurde. Unterschiede zwischen den Beurteilern einer bestimmten Kategorie werden durch Pfeile beiderseits des Symbols angezeigt.

Beispiel:



In obigem Beispiel war für 'Projekte managen' die Vorgesetzte Beurteilung 'sehr wichtig' und die Rolleninhaber Beurteilung 'ziemlich wichtig'. Die Kollegen Beurteilungen reichten wie durch die Pfeile angezeigt von 'sehr wichtig' bis 'kritisch wichtig'. Die Mitarbeiter Beurteilungen reichten von 'gelegentlich wichtig' bis 'extrem wichtig'.

Vergleich zu Anderen:

Die Ergebnisse der Beurteiler wurden mit den Ergebnissen vorangehender Beurteilungen anderer Rollen verglichen basierend auf der 1 bis 10 'Sten' Skala.

1- extrem niedrig	- Wichtigkeit höher als nur 1% der Vergleichsgruppe
2 - sehr niedrig	- Wichtigkeit höher als nur 5% der Vergleichsgruppe
3 - niedrig	- Wichtigkeit höher als nur 10% der Vergleichsgruppe
4 - relativ niedrig	- Wichtigkeit höher als nur 25% der Vergleichsgruppe
5 - durchschnittlich	- Wichtigkeit höher als nur 40% der Vergleichsgruppe
6 - durchschnittlich	- Wichtigkeit höher als 60% der Vergleichsgruppe
7 - relativ hoch	- Wichtigkeit höher als 75% der Vergleichsgruppe
8 - hoch	- Wichtigkeit höher als 90% der Vergleichsgruppe
9 - sehr hoch	- Wichtigkeit höher als 95% der Vergleichsgruppe
10 - extrem hoch	- Wichtigkeit höher als 99% der Vergleichsgruppe

In obigem Beispiel war die Vorgesetzte Beurteilung zu 'Projekte managen' im Vergleich zur Vergleichsgruppe 'durchschnittlich'. Die Rolleninhaber Beurteilung war im Vergleich zur Vergleichsgruppe 'sehr niedrig'. Die Kollegen Beurteilungen waren 'extrem hoch' und die Mitarbeiter Beurteilungen 'relativ niedrig' im Vergleich zu Anderen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Anforderungsprofil - Probleme lösen

	Probleme lösen	wichtig: nicht	gelegentlich	ziemlich	wichtig	wichtig: sehr	extrem	kritisch
Probleme evaluieren	**Informationen prüfen** Informationen verarbeiten; forschende Fragen stellen; Lösungen entwickeln						8, 6, 6, 7	
Probleme evaluieren	**Fakten dokumentieren** flüssig schreiben; logische Argumente verstehen; Fakten erkennen						9, 8, 7, 8	
Probleme evaluieren	**Daten interpretieren** Sachverhalte beurteilen; Technik nutzen; Informationen objektiv bewerten						8, 8, 7, 7	
Sachverhalte untersuchen	**Expertise entwickeln** Lerngelegenheiten ergreifen; Wissen und Fertigkeiten aneignen; Fachwissen aktualisieren			2, 3			7, 6	
Sachverhalte untersuchen	**Praxisorientierung zeigen** praktische Fertigkeiten anwenden; durch Praxis lernen; pragmatisch handeln				5, 4, 4, 2			
Sachverhalte untersuchen	**Einblick gewinnen** fortlaufend Verbesserungen erzielen; Schlüsselprobleme erkennen; intuitive Urteile treffen					6, 6, 7	7	
Innovation schaffen	**Ideen generieren** Ideen erzeugen; Denkansätze entwickeln; radikale Lösungen annehmen					5, 5, 5	7	
Innovation schaffen	**Möglichkeiten erkunden** Konzepte entwickeln; Theorien anwenden; zugrunde liegende Prinzipien erkennen				6, 4, 4	7		
Innovation schaffen	**Strategien entwickeln** Strategien formen; Trends erkennen; Zukunftsvisionen entwickeln					7, 6, 8		10

Vorgesetzte · Rolleninhaber · Kollegen · Mitarbeiter

Vergleichsgruppe: Gemischte Berufe (2007)
© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Anforderungsprofil - Einfluss nehmen

	Einfluss nehmen	wichtig: nicht	wichtig: gelegentlich	wichtig: ziemlich	wichtig	wichtig: sehr	wichtig: extrem	wichtig: kritisch
Beziehungen aufbauen	**Interaktion fördern** Enthusiasmus zeigen; Kontakte initiieren; aktiv netzwerken							Vorgesetzte: 9 Rolleninhaber: 9 Kollegen: 9 Mitarbeiter: 8
Beziehungen aufbauen	**Beziehungen knüpfen** gute Atmosphäre schaffen; Menschen zugewandt sein; Kontakte langfristig pflegen						Rolleninhaber: 8 Mitarbeiter: 8	Vorgesetzte: 9 Kollegen: 9
Beziehungen aufbauen	**Menschen beeindrucken** Aufmerksamkeit erzeugen; gute Selbstdarstellung leisten; Anerkennung gewinnen					Vorgesetzte: 6 Rolleninhaber: 7 Mitarbeiter: 6		Kollegen: 9
Informationen kommunizieren	**Überzeugungskraft zeigen** Menschen beeinflussen; Meinungen prägen; überzeugend verhandeln							Vorgesetzte: 9 Rolleninhaber: 9 Kollegen: 9 Mitarbeiter: 9
Informationen kommunizieren	**Information darstellen** Präsentationen halten; Sachverhalte erklären; Vertrauenswürdigkeit ausstrahlen						Mitarbeiter: 8 Kollegen: 9	Vorgesetzte: 10 Rolleninhaber: 10
Informationen kommunizieren	**Ideen hinterfragen** Annahmen in Frage stellen; vorherrschende Überzeugungen hinterfragen; eigene Meinung vertreten				Kollegen: 6		Mitarbeiter: 8	Vorgesetzte: 9 Rolleninhaber: 9
Menschen führen	**Entscheidungen treffen** Vorgehensweisen definieren; Verantwortung übernehmen; Standhaftigkeit zeigen						Rolleninhaber: 7 Kollegen: 7 Mitarbeiter: 7	Vorgesetzte: 9
Menschen führen	**Menschen lenken** Menschen anführen; Gruppen koordinieren; Vorgänge kontrollieren						Rolleninhaber: 6 Kollegen: 7	Vorgesetzte: 9 Mitarbeiter: 9
Menschen führen	**Personen bestärken** motivierend wirken; Menschen inspirieren; Andere ermutigen						Rolleninhaber: 8 Kollegen: 9	Vorgesetzte: 10 Mitarbeiter: 10

Vorgesetzte · Rolleninhaber · Kollegen · Mitarbeiter

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Anforderungsprofil - Verhalten anpassen

	Verhalten anpassen	nicht	gelegentlich	ziemlich	wichtig	sehr	extrem	kritisch
		wichtig				wichtig		
Belastbarkeit zeigen	**Selbstvertrauen ausstrahlen** selbstbewusst auftreten; selbstbestimmt handeln; eigene Leistung wertschätzen				5	8	8	9
Belastbarkeit zeigen	**Gelassenheit zeigen** Ruhe ausstrahlen; Stress kompensieren; Druck aushalten			5		8	9	10
Belastbarkeit zeigen	**Konflikte lösen** aufgebrachte Menschen beruhigen; mit verärgerten Personen umgehen; Auseinandersetzungen klären				6	6	7	8
Veränderungen annehmen	**Positiv denken** Optimismus zeigen; Rückschläge konstruktiv verarbeiten; Zuversicht ausstrahlen				6	7	9	9
Veränderungen annehmen	**Veränderungen begrüßen** Veränderungen bewältigen; Ungewissheit aushalten; neue Herausforderungen annehmen					7	8	9
Veränderungen annehmen	**Feedback erbitten** Kritik annehmen; kritisches Denken anregen; Feedback einholen				5	6	6	8
Unterstützung geben	**Menschen verstehen** Mitgefühl zeigen; Menschen zuhören; Motivation verstehen				6	6	6	9
Unterstützung geben	**Zusammenarbeiten im Team** partizipativ arbeiten; aktive Teamarbeit fördern; Andere in Entscheidungen einbeziehen					8	8	10
Unterstützung geben	**Individuen wertschätzen** Rücksicht nehmen; Toleranz zeigen; Menschen vertrauen					7	8	9

Vorgesetzte · Rolleninhaber · Kollegen · Mitarbeiter

Vergleichsgruppe: Gemischte Berufe (2007)
© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

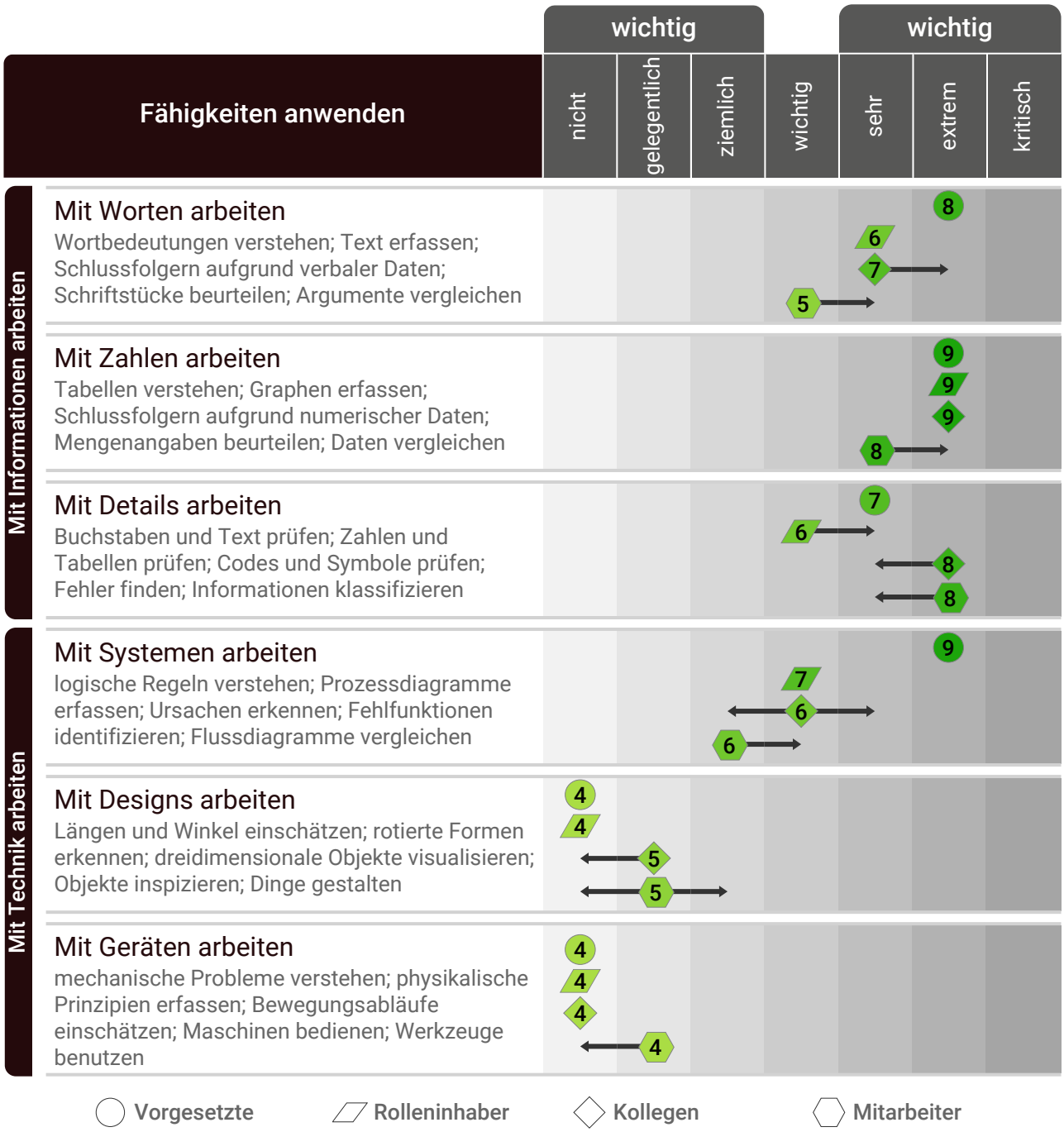
Anforderungsprofil - Ergebnisse erbringen

	Ergebnisse erbringen	nicht	gelegentlich	ziemlich	wichtig	sehr	extrem	kritisch
		wichtig				wichtig		
Details verarbeiten	**Zeitpläne einhalten** Fristen einhalten; Terminpläne wahren; Aufgaben abschließen					7, 6, 8, 6		
Details verarbeiten	**Details prüfen** Fehler entdecken; Genauigkeit gewährleisten; Qualitätsarbeit leisten					6	8, 8, 8	
Details verarbeiten	**Abläufe befolgen** Regeln einhalten; Instruktionen befolgen; Risiken minimieren			2	4	6	7	
Aufgaben strukturieren	**Ressourcen organisieren** Projekte managen; Tätigkeiten planen; Prioritäten setzen				3	5, 5	7	
Aufgaben strukturieren	**Standards aufrechterhalten** ethisches Verhalten zeigen; Vertraulichkeit wahren; integer handeln					5	7, 6, 6	
Aufgaben strukturieren	**Dinge erledigen** zügig arbeiten; Aufgaben effizient erledigen; mehrere Arbeitsgänge gleichzeitig erledigen					6, 6, 6	7	
Erfolg vorantreiben	**Entschlossen handeln** Dinge anpacken; Initiative zeigen; Energie investieren					7	8	9, 9
Erfolg vorantreiben	**Gelegenheiten ergreifen** Geschäftschancen identifizieren; Umsätze erzielen; Wettbewerber übertreffen						7	9, 9, 9
Erfolg vorantreiben	**Ziele verfolgen** hervorragende Ergebnisse erzielen; zielstrebig handeln; beharrlich agieren							8, 8, 8, 8

Vorgesetzte · Rolleninhaber · Kollegen · Mitarbeiter

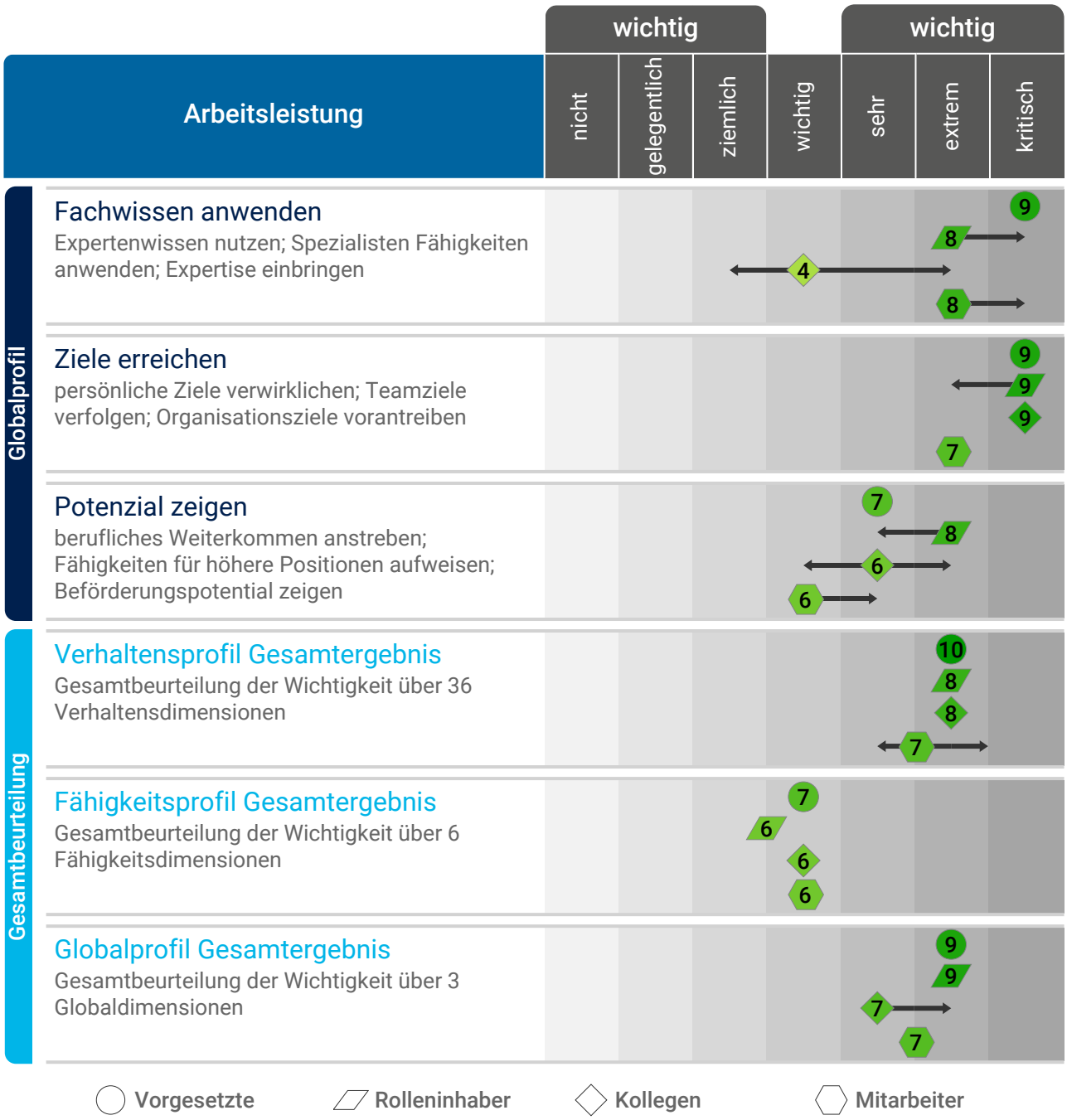
Vergleichsgruppe: Gemischte Berufe (2007)
© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Anforderungsprofil - Fähigkeiten anwenden



© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Profilzusammenfassung



© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Anforderungsprofil - Verhaltensüberblick

	Zusammenfassung	wichtig: nicht	wichtig: gelegentlich	wichtig: ziemlich	wichtig	wichtig: sehr	wichtig: extrem	wichtig: kritisch
Probleme lösen	**Probleme evaluieren** Informationen prüfen (7); Fakten dokumentieren (8); Daten interpretieren (8)					7		
	Sachverhalte untersuchen Expertise entwickeln (5); Praxisorientierung zeigen (4); Einblick gewinnen (6)				5			
	Innovation schaffen Ideen generieren (5); Möglichkeiten erkunden (5); Strategien entwickeln (8)				8			
Einfluss nehmen	**Beziehungen aufbauen** Interaktion fördern (9); Beziehungen knüpfen (9); Menschen beeindrucken (7)						9	
	Informationen kommunizieren Überzeugungskraft zeigen (9); Information darstellen (9); Ideen hinterfragen (8)						9	
	Menschen führen Entscheidungen treffen (8); Menschen lenken (8); Personen bestärken (9)						9	
Verhalten anpassen	**Belastbarkeit zeigen** Selbstvertrauen ausstrahlen (7); Gelassenheit zeigen (8); Konflikte lösen (7)						8	
	Veränderungen annehmen Positiv denken (8); Veränderungen begrüßen (8); Feedback erbitten (6)						8	
	Unterstützung geben Menschen verstehen (7); Zusammenarbeiten im Team (8); Individuen wertschätzen (8)						8	
Ergebnisse erbringen	**Details verarbeiten** Zeitpläne einhalten (7); Details prüfen (7); Abläufe befolgen (5)					5		
	Aufgaben strukturieren Ressourcen organisieren (5); Standards aufrechterhalten (6); Dinge erledigen (6)						6	
	Erfolg vorantreiben Entschlossen handeln (8); Gelegenheiten ergreifen (8); Ziele verfolgen (8)							9

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Anmerkungen

Welche Worte beschreiben am besten Zweck und Ziele der Rolle?

Vorgesetzte 1:	Keine Anmerkungen
Rolleninhaber 1:	Keine Anmerkungen
Rolleninhaber 2:	Keine Anmerkungen
Rolleninhaber 3:	Keine Anmerkungen
Kollegen 1:	Keine Anmerkungen
Kollegen 2:	Keine Anmerkungen
Kollegen 3:	Keine Anmerkungen
Mitarbeiter 1:	Keine Anmerkungen
Mitarbeiter 2:	Keine Anmerkungen
Mitarbeiter 3:	Keine Anmerkungen

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Anmerkungen

Bitte geben Sie weitere Informationen an, zum Beispiel spezielle Aspekte oder Rollenanforderungen:

Vorgesetzte 1:	Keine Anmerkungen
Rolleninhaber 1:	Keine Anmerkungen
Rolleninhaber 2:	Keine Anmerkungen
Rolleninhaber 3:	Keine Anmerkungen
Kollegen 1:	Keine Anmerkungen
Kollegen 2:	Keine Anmerkungen
Kollegen 3:	Keine Anmerkungen
Mitarbeiter 1:	Keine Anmerkungen
Mitarbeiter 2:	Keine Anmerkungen
Mitarbeiter 3:	Keine Anmerkungen

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.