

Report ID [REDACTED] für

**Herr** [REDACTED]

Telefon: +49 [REDACTED]

E-Mail: [REDACTED]

Stand: Mittwoch, der 6. April 2011 (18:34 Uhr)

## Einführung und Erläuterungen

Das recruiting24.com PAT (Potential-Analyse-Tool) ist ein wissenschaftliches Instrument, welches bei der Personalauswahl und –entwicklung unterstützt.

Der Test wurde dergestalt zusammengestellt, dass er eine effektive, zeit- und ressourcensparende Abschätzung des Managementpotentials eines Teilnehmers ermöglicht, sowie die Erstellung eines umfassenden Persönlichkeitsprofils und eine Bestimmung des logisch-analytischen Denkens (IQ) erfolgt. Er dient als Anregung für Bewerbungs- und / oder Beurteilungsgespräche, um die persönliche Wahrnehmung zu ergänzen und um Erörterungen auf bestimmte Schwerpunkte zu fokussieren.

Die Informationen wurden im Rahmen eines unbeaufsichtigten Online-Tests erhoben und in nachfolgendes Profil überführt. Das Profil dient einer ersten, groben Orientierung. Es umfasst die fünf wichtigsten psychologischen Persönlichkeitsdimensionen (Big Five), das logisch-analytische Denken (IQ-Kurztest, Zahlenreihenfortsetzen) sowie das generelle Führungs- und Managementpotential (MPT).

## Persönlichkeitsprofil

Die wichtigsten Faktoren in diesem Modell sind Neurotizismus und Extraversion. Dieser Teil wurde mit dem Ziel entwickelt, die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen (Big Five) der Psychologie zu erfassen. Dabei wurde besonderer Wert auf eine überzeugende faktorieller Struktur und hohe Reliabilität (Testgenauigkeit) gelegt.

Die fünf grundlegenden, stabilen Persönlichkeitsdimensionen lauten:

- Neurotizismus:  
Von emotional labil und ängstlich bis stabil und wenig ängstlich.
- Extraversion:  
Von in sich gekehrt (introvertiert) bis aus sich herausgehend, gesellig und expressiv.
- Gewissenhaftigkeit:  
Von wenig sorgfältig und gewissenhaft bis sehr sorgfältig genau und gewissenhaft
- Verträglichkeit:  
Von sozial wenig angepasst bis sehr beliebt und verträglich
- Offenheit:  
Von traditionell und wenig neugierig bis sehr offen und experimentierfreudig

## Persönlichkeitstyp

Das Typen-Modell beruht auf dem Persönlichkeitsmodell von Prof. Dr. John G. Geier. Aus den Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen lassen sich Werte für bestimmte Grundtypen ermitteln, wobei der Grundtyp mit dem höchsten Wert im Report genannt wird. Folgende vier werden hierbei unterschieden:

- D:Dominant (dominant, durchsetzungsstark, proaktiv)
- I:Influence (beliebt, überzeugend, aktiv)
- C:Conscientiousness (gewissenhaft, ordentlich, zurückhaltend)
- S:Steadiness (ruhig, ausgeglichen, konzentriert)

## Managementpotential

Dieser Teil wurde entwickelt, um möglichst effizient das Potential eines Bewerbers oder Mitarbeiters in den drei wichtigen Bereichen Team-Führung, Durchsetzungsvermögen und unternehmerischen Denkens zu bestimmen. Er gibt dazu relevante Situationen mit Lösungs- und Handlungsalternativen vor, aus denen der Teilnehmer auswählt.

- Ein hoher Wert bedeutet:  
Der Testteilnehmer denkt unternehmerisch, ist durchsetzungsstark und bereit Verantwortung zu übernehmen. Er eignet sich für Managementaufgaben. Zugleich ist er häufig eher extravertiert (kommunikationsstark und kontaktfreudig) und geht Probleme aktiv an.
- Ein niedriger Wert bedeutet:  
Der Testteilnehmer denkt wenig unternehmerisch, tendiert dazu Konflikte zu vermeiden und ist weniger bereit Verantwortung zu übernehmen. Er eignet sich eher nicht für Managementaufgaben.

## Logisch-analytisches Denken

Das logisch-analytische Denken wird mit typischen Aufgaben zum Zahlenreihenfortsetzen erfasst, so wie sie in zahlreichen IQ-Tests enthalten sind.

- Ein hoher Wert bedeutet:  
Der Teilnehmer kann logische Zusammenhänge erfassen und analytisch herleiten. Er ist geübt im Umgang mit Zahlen und logischen Regeln.
- Ein niedriger Wert bedeutet:  
Der Teilnehmer kann logische Zusammenhänge nur schwer erfassen oder analytisch herleiten. Er ist wenig geübt im Umgang mit Zahlen und logischen Regeln.

**Persönlichkeitsprofil ID** [REDACTED]

MPT= 7 | N=6 | E=5 | G=6 | V=6 | O=5 | L=7 |

|   |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>Führungs- und Management Potential</b> | Reaktiv<br>scheut schwierige<br>Entscheidungen                          |   |   |   |   |   |   | ★ |   |   | Pro-Aktiv<br>übernimmt<br>Verantwortung<br>durchsetzungsstark               |
| <b>Neurotizismus Stabilität</b>           | Ängstlich<br>labil, nervös<br>unruhig, besorgt                          |   |   |   |   |   |   | ★ |   |   | Stabil<br>ausgeglichen<br>wenig ängstlich                                   |
| <b>Introversion Extraversion</b>          | Still<br>wenig kontakt-<br>freudig<br>in sich gekehrt                   |   |   |   |   | ★ |   |   |   |   | Kommunikations-<br>und kontaktfreudig<br>risikobereit<br>abenteuerlustig    |
| <b>Gewissenhaftigkeit</b>                 | Wenig genau<br>leichtfertig<br>chaotisch                                |   |   |   |   |   |   | ★ |   |   | Ordentlich<br>gewissenhaft<br>genau<br>pflichtbewusst                       |
| <b>Verträglichkeit</b>                    | Direkt<br>wenig diplomatisch<br>nicht auf<br>Umgangs-<br>formen bedacht |   |   |   |   |   |   | ★ |   |   | Höflich<br>freundlich,<br>hilfsbereit<br>diplomatisch,<br>beliebt           |
| <b>Offenheit</b>                          | Traditionell<br>konservativ<br>bewahrend                                |   |   |   |   | ★ |   |   |   |   | Neugierig<br>tolerant<br>experimentierfreudig<br>offen                      |
| <b>Logisch analytisches Denken</b>        | Langsam im<br>Erkennen von<br>logischen Regeln                          |   |   |   |   |   |   | ★ |   |   | Schnelles Erfassen<br>von logischen<br>Regeln, geübter<br>Umgang mit Zahlen |

**Persönlichkeitstyp:**

**S:Steadiness (ruhig, ausgeglichen, konzentriert)**

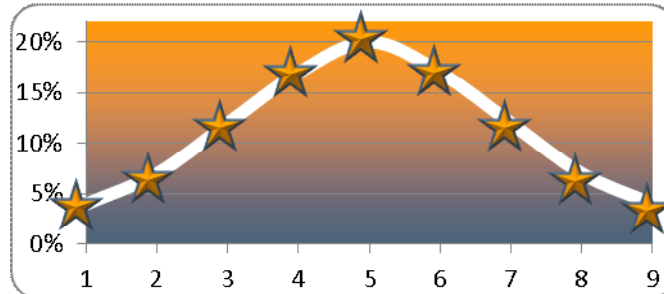
Erläuterung der Werte nachfolgend

## Hinweise zu Normwerten und Normierung (Stanine)

Ein wesentlicher Beitrag von psychologischen Tests besteht darin, dass das Ergebnis einer Person mit den Ergebnissen einer Stichprobe verglichen wird. So lassen sich Aussagen darüber treffen, wie ein Teilnehmer im Vergleich mit anderen abschneidet. Für das recruiting24.com-PAT werden alle Teilnehmer je nach Geschlecht und Alter mit der Normstichprobe verglichen, d.h. Männer werden mit Männern der Normstichprobe und Frauen mit Frauen der Normstichprobe verglichen. Die Normstichproben sind dabei deutlich größer als bei üblichen Tests.

Das Ergebnis des Vergleichs wird auf einer Skala von 1 bis 9 dargestellt. Dies ist die übliche Normskala für Persönlichkeitstests. Sie wird auch STANINE (Standard Nine) genannt. Eine feinere Unterteilung wäre aufgrund der möglichen Ungenauigkeiten und der wenigen Aufgaben nicht vertretbar. Auch das Ergebnis der IQ-Aufgaben wird als STANNINE dargestellt, da das logisch-analytische Denken mit nur 13 Aufgaben erfasst wird. (Erst wenn der IQ mit 50 oder mehr Aufgaben bestimmt wird, ist eine Darstellung auf der IQ-Skala vertretbar, die im Übrigen fast genauso wie die STANINE-Skala funktioniert, nur feiner ist.)

STANNINE-Werte im Detail



| STANINE | Bedeutung            | Häufigkeit |
|---------|----------------------|------------|
| 1       | Äußerst niedrig      | 4%         |
| 2       | Sehr niedrig         | 7%         |
| 3       | Niedrig              | 12%        |
| 4       | Unterer Durchschnitt | 17%        |
| 5       | Durchschnitt         | 20%        |
| 6       | Oberer Durchschnitt  | 17%        |
| 7       | Hoch                 | 12%        |
| 8       | Sehr hoch            | 7%         |
| 9       | Äußerst hoch         | 4%         |

Die Bedeutung der Normwerte bei STANINE:

- 5 ist immer der Durchschnitt
- die meisten Menschen erreichen einen Wert zwischen 4 und 6 (54%)
- 1 ist der niedrigste Wert, der nur etwa von 4% erreicht wird
- 9 ist der höchste Wert, der ebenfalls nur etwa von 4% erreicht wird