



Assessmentreport typischer Schlüsselkompetenzen

am Beispiel Produktmanager

MUSTER

Teilnehmer(in):

Mari Raburg 13.02.2006

Bericht wurde erstellt am: 21.06.2006

epharmexx

powered by cut-e

epharmexx GmbH
Heidenkampsweg 101
20097 Hamburg
www.epharmexx.de

e-mail: info@epharmexx.de
tel: +49-40-23 85 83 0
fax: +49-40-23 85 83 20

Dieses Profil fasst die Ergebnisse des Instrumentes shapes zusammen. Das shapes Modell der 18 Schlüsselkompetenzen gruppiert sich in 3 Rollenbereiche:

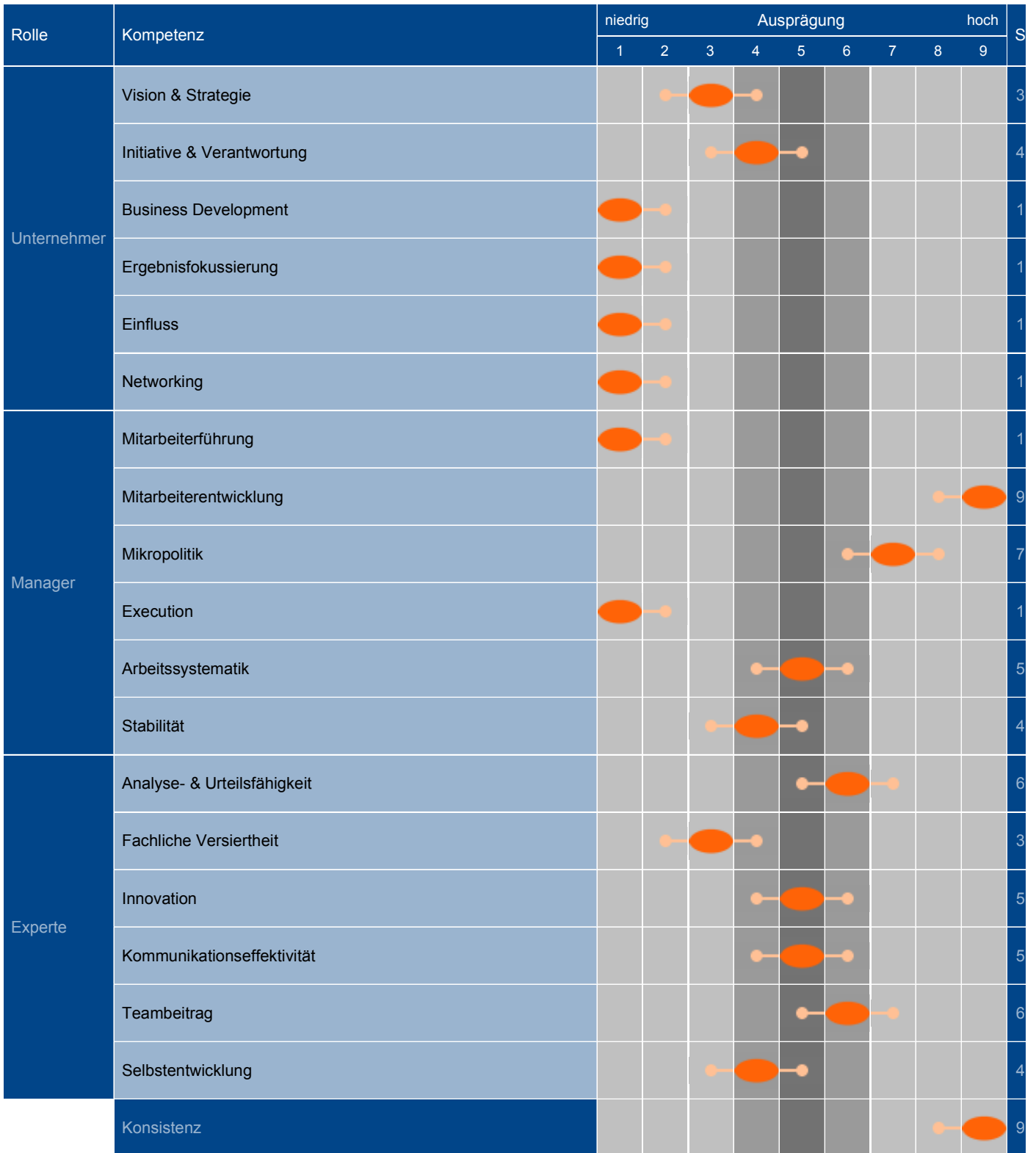
rolle	bedeutung
unternehmer	Hier geht es um Kompetenzen, die wichtig für Funktionen mit stark kommerzieller Ausrichtung sind, etwa in der Unternehmensführung, im Verkauf oder im Business Development. Der Fokus liegt darauf, geschäftliche Möglichkeiten zu entdecken und zu nutzen, gewinnorientiert zu arbeiten und über ein breites Netzwerk an Kontakten Einfluss auszuüben.
manager	Diese Kompetenzen sind bedeutsam für Funktionen mit leitender und operativer Ausrichtung, also in allen typischen Führungspositionen. Der Fokus liegt auf der Führung und Entwicklung von Mitarbeitern, der systematischen Planung und Steuerung von Aktivitäten und Projekten und der ergebnisorientierten Arbeit im Rahmen größerer Organisationen.
experte	In diesem Bereich geht es um Kompetenzen, die für Funktionen mit stark fachlicher Ausrichtung von Bedeutung sind, etwa in den Bereichen F&E, Controlling, Human Resources, aber auch im Beratungsbereich. Der Fokus liegt auf der Analyse und Beurteilung von Sachverhalten und Problemen, der Entwicklung innovativer Lösungen, aber auch auf der konstruktiven Mitarbeit in Projektteams und der effektiven Kommunikation.

Das Profil entspringt dem Vergleich der Antworten mit den Antworten anderer Personen mit ähnlichem beruflichen Hintergrund, der Normgruppe. Auf dem Profil kennzeichnet der farbige Punkt den Wert auf der jeweiligen Dimension. Der entsprechende Zahlenwert ist in der Spalte ganz rechts dargestellt. Die Linie um den farbigen Punkt kennzeichnet die Fehlertoleranz des gemessenen Wertes.

Die graue Schattierung des Bereichs vier bis sechs im Profil kennzeichnet die Verteilung der Werte in der ausgewählten Normstichprobe. Der dunkelgraue Bereich des Wertes fünf entspricht dem Mittelwert der Normstichprobe. Der mittelgraue Bereich, um den dunkelgrau markierten Mittelwert, kennzeichnet die Normalverteilung der Werte um diesen Mittelwert. Rund 50 % der Werte der Normstichprobe liegen pro Dimension in dem Wertebereich zwischen vier und sechs.

Bei der benchmark-Auswertung wird jede Ausprägung einer Dimension relativiert auf die Ausprägungen in der Normstichprobe. Ein niedriger Wert (Wert < 4) auf einer Dimension ist zu interpretieren als niedrig im Vergleich zur gewählten Normstichprobe. Entsprechend ist ein hoher Wert (Wert > 6) zu interpretieren als hoch im Vergleich zur gewählten Normstichprobe.

Die zusätzliche Skala Konsistenz ist ein Maß, welches angibt, inwieweit ein Profil im Vergleich zu einer Normgruppe Extremwerte aufweist. Eine hohe Konsistenz deutet in der Regel auf ein stabiles, ausgereiftes Selbstkonzept. Folglich ist die Interpretation der Ergebnisse bei einer mittleren bis hohen Konsistenz mit einer besseren Verlässlichkeit möglich als bei einer geringen Ausprägung. Eine geringe Konsistenz kann auch darauf hinweisen, dass das Instrument nicht mit voller Ernsthaftigkeit bzw. Offenheit bearbeitet wurde, was wiederum einer verlässlichen Interpretation enge Grenzen setzt.



Normgruppe: Hochschulabsolventen

Punkteverteilung: 86%, Bearbeitungszeit (min): 11

Rolle	Kompetenz	Definition
Unternehmer	Vision & Strategie	entwickelt eine ambitionierte und realistische Vision für die Zukunft des eigenen Geschäfts und überträgt diese in strategische Vorhaben und Ziele
	Initiative & Verantwortung	handelt aus eigener Initiative heraus, treibt die Dinge voran und akzeptiert die Verantwortung für die Ergebnisse
	Business Development	erkennt und ergreift geschäftliche Möglichkeiten; übt einen starken positiven Einfluss auf das Wachstum und die Profitabilität des Geschäfts aus
	Ergebnisfokussierung	konzentriert sich auf Ergebnisse, erkennt potentielle Risiken und kontrolliert die finanziellen Auswirkungen der eigenen Aktivitäten
	Einfluss	tritt positiv und authentisch auf; gewinnt und überzeugt andere; wirbt erfolgreich für Pläne und Ideen
	Networking	formt ein nützliches Netz an Kontakten und Beziehungen und setzt dieses effektiv zur Zielerreichung ein
Manager	Mitarbeiterführung	sorgt dafür, dass jeder im Team die angestrebte Zielsetzung kennt; motiviert und koordiniert andere und leitet sie zur erfolgreichen Aufgabenbewältigung
	Mitarbeiterentwicklung	entwickelt andere durch Delegation, Empowerment und Coaching; fördert die persönliche und professionelle Entwicklung anderer
	Mikropolitik	kennt die informellen Regeln und Strukturen der Organisation und nutzt mikropolitische Prozesse, um Vorhaben voranzutreiben
	Execution	befolgt die Vorschriften und Regeln der Organisation; führt Vorhaben entschlossen und bestimmt aus; liefert qualitativ hochwertige Ergebnisse
	Arbeitssystematik	geht methodisch und systematisch an Aufgaben heran; plant mit klaren Prioritäten und nutzt Ressourcen effizient
	Stabilität	fördert eine stabile, Vertrauen schaffende Arbeitsatmosphäre; unterstützt und ermutigt andere in schwierigen Zeiten; ist zuverlässig und standhaft
Experte	Analyse- & Urteilsfähigkeit	verstehet und analysiert auch komplexe Themen und Probleme schnell; beurteilt Dinge vernünftig, sachlich und ausgewogen
	Fachliche Versiertheit	ist im eigenen Gebiet fachlich versiert, hält sich auf dem Laufenden und entwickelt sich kontinuierlich weiter
	Innovation	entwickelt einfallsreiche, frische Ideen und Lösungen; stellt traditionelle Herangehensweisen in Frage; fördert Innovation und Veränderung
	Kommunikationseffektivität	kommuniziert klar, präzise und strukturiert; wirkt beim Reden glaubwürdig und überzeugend; präsentiert effektiv
	Teambeitrag	arbeitet effektiv mit anderen zusammen; teilt Wissen, Erfahrungen und Informationen; unterstützt andere bei der gemeinsamen Zielerreichung
	Selbstentwicklung	kennt die eigenen Stärken und Grenzen; ergreift sich bietende Gelegenheiten, zu lernen und die eigene Karriere weiterzuentwickeln
	Konsistenz	Grad der Deutlichkeit dieses Profils im Vergleich zu den Profilen anderer Personen

IMPRESSUM UND RECHTE

Dieser Bericht wurde unter Verwendung des cut-e mapTQ Systems erstellt. Er beinhaltet Informationen aus dem cut-e Fragebogen shapes. Die Aussagen in diesem Bericht beruhen auf den Fragebogenergebnissen, die anhand der Antworten der Personen, die diesen Fragebogen ausgefüllt haben, ermittelt wurden.

Aussagen und Interpretationen, die auf der Basis des Fragebogens getroffen wurden, sind subjektiver Art. Dieser Bericht wurde elektronisch erzeugt. Dieser Bericht ist vertraulich und sollte in keiner Form veröffentlicht werden. cut-e übernimmt keine Haftung falls dies dennoch geschehen sollte.

cut-e erteilt Ihnen hiermit die Genehmigung, die in diesem Bericht enthaltenen Informationen ausschließlich zu nicht kommerziellen Zwecken zu kopieren. Im Rahmen dieser Genehmigung sind Sie verpflichtet, sämtliche Copyright- und Schutzvermerke in allen Kopien beizubehalten. Die Genehmigung, die in diesem Bericht enthaltenen Informationen zu anderen als persönlichen Zwecken zu verwenden, ist schriftlich bei der cut-e GmbH zu beantragen.

cut-e und das cut-e Logo sind eingetragene Markenzeichen der cut-e GmbH.

© cut-e GmbH, alle Rechte vorbehalten, 2002-2006.

cut-e in Deutschland:

cut-e GmbH
Große Bleichen 12
20354 Hamburg
Tel.: + 49 40 3250 3890
Fax.: + 49 40 3250 3891
Email: info@cut-e.com
www.cut-e.com