

MANAGE

Führungskräfte und Projektleiter

Das Management trägt die Verantwortung für die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Unternehmen. Personelle Fehlentscheidungen bei Führungskräften können gravierende Auswirkungen haben, zumal sie oftmals über längere Zeit unentdeckt bleiben. Die Anforderungen an eine zuverlässige Einschätzung sind daher gerade bei dieser Zielgruppe extrem hoch. Der MANAGE Test liefert Ihnen eine aussagekräftige Grundlage für die erfolgreiche Auswahl und Entwicklung Ihrer Führungskräfte.

Fokus

MANAGE wurde für Selektions- und Positionierungsentscheidungen von Führungsfunktionen konzipiert. Das MANAGE Testverfahren basiert auf einer grossen Vergleichsgruppe von Führungskräften und Topmanagern aus allen Branchen und ermöglicht somit den Einsatz über alle hierarchischen Ebenen hinweg, vom Trainee über die untere bis hin zur mittleren und obersten Führungsebene.

Dauer

ca. 75 Minuten

Dimensionen

Logisches Schlussfolgern ist die Fähigkeit logisch-analytisch und formal-abstrakt zu denken sowie gegebene Informationen zu verarbeiten und korrekte Schlüsse daraus ableiten zu können. Eine erfolgreiche Führungskraft muss in der Lage sein, präzise Schlussfolgerungen zu ziehen, um die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Extraversion beschreibt die Fähigkeit, aktiv Kontakt mit anderen aufzubauen und aufrechtzuerhalten sowie Aktivität und Engagement an den Tag zu legen. Führungskräfte sollten ihre Mitarbeiter selbstsicher und engagiert führen sowie mit Kollegen und externen Ansprechpartnern aktiv Kontakte knüpfen, um ihr Netzwerk aufzubauen und zu pflegen.

Emotionale Stabilität misst die individuellen Unterschiede im Umgang mit Belastungen und Stress sowie den Umgang mit Misserfolgen, da diese ein wichtiges Indiz für die Motivation und Leistungserbringung ist. Führungskräfte sind tagtäglich mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert und müssen dem daraus resultierenden Stress und der Belastung jederzeit gewachsen sein.

Gewissenhaftigkeit schätzt das Ausmass an Pflichterfüllung sowie die Neigung zu Sorgfalt, Genauigkeit und Zuverlässigkeit ein und gibt Aufschluss über die Qualität und Fehlerfreiheit der erbrachten Leistung. Führungskräfte müssen dafür sorgen, dass sie und ihre Mitarbeiter qualitativ hochwertige Arbeiten in möglichst kurzer Zeit liefern.

Berufliche Leistungsmotivation prüft die individuelle Einstellung zur eigenen Arbeit und Leistung und ermöglicht Aussagen über die Selbstständigkeit, Ausdauer und Zielorientierung einer Person. Erfolgreiche Führungskräfte sind motiviert überdurchschnittlich viel zu leisten und sich ganz für ihr Unternehmen einzusetzen.

Vertrauen in die eigene Leistung ist die Fähigkeit sich selbst für Erfolge verantwortlich zu fühlen, das eigene Handeln zu bestimmen und Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit aufzuweisen. Jede Führungskraft muss genug Selbstvertrauen haben, um Entscheidungen selbstständig zu treffen ohne in Selbstzweifel zu geraten.

Soziale Kompetenz beurteilt den Umgang mit anderen Menschen und die Fähigkeit soziale Kontakte zu pflegen. Besonders Führungskräfte müssen die Fähigkeit besitzen, situationsadäquat mit unterschiedlichen Interessengruppen umzugehen, Interesse am sozialen Kontakt zu haben und Beziehungen, speziell zu Mitarbeitern und dem Management nachhaltig zu pflegen.

Situationsangemessenheit des Führungsverhaltens misst einerseits autokratisches (wenig Einbezug der Mitarbeiter) versus partizipatives (starker Einbezug der Mitarbeiter) Führungsverhalten und andererseits die Flexibilität des Führungsverhaltens. Eine gute Führungskraft muss es schaffen, je nach Situation seine Mitarbeiter mehr oder weniger stark in Entscheidungen einzubinden und seine Führung jederzeit an neue Gegebenheiten anpassen zu können.

| Testergebnisse | Verlauf | | |
|--|------------|--|--------|
| Gesamtergebnis | 101 | | 53,83% |
| Logisches Schlussfolgern | 101 | | 54,08% |
| Extraversion | 101 | | 52,06% |
| Emotionale Stabilität | 89 | | 13,55% |
| Gewissenhaftigkeit | 79 | | 1,70% |
| Berufliche Leistungsmotivation | 106 | | 71,08% |
| Vertrauen in die eigene Leistung | 104 | | 64,16% |
| Soziale Kompetenz | 116 | | 94,63% |
| Situationsangemessenheit des Führungsverhaltens | 92 | | 22,14% |
| Partizipationsgrad | 96 | | 36,24% |
| Flexibilität des Führungsverhaltens | 94 | | 26,54% |