

OPTO

master™
VALUE PEOPLE

MASTER HUMAN RESOURCES
CONSULTING

CEO SEARCH FOR GLOBAL HEADQUARTER, TRANSCORP ANNA ALLEN

ANNA.ALLEN@NEWLINE-HR.COM

master™ human resources consulting
personaldiagnostik und Potenzialanalysen
TESTREPORT



OPTO

+ Entscheidungsbericht

master™
VALUE PEOPLE

John Doe
john.doe@newline-hr.com

NEWLINE HR LTD. (AT)

EINFÜHRUNG

Dieser Bericht ist aus den Antworten zu einem oder mehreren der von Master™ entwickelten Tests generiert. Der Bericht enthält keine Informationen, die in einer Feedbacksitzung gegeben wurden oder aus anderen Quellen stammen.

ÜBER DEN TEST

OPTO ist ein Persönlichkeitstest, der 8 Dimensionen der Persönlichkeit misst, die für Verhalten und Arbeitsleistung entscheidend sind. Jede Dimension besteht aus zwei oder drei zugrundeliegenden Aspekten. Die Dimensionen und Aspekte sind Merkmale, die Personen in größerem oder geringerem Ausmaß zeigen und die an sich weder positiv noch negativ sind.

Jede dieser Dimensionen und Aspekte beschreibt die Häufigkeit und Intensität von Gefühlen, Gedanken oder Verhaltensweisen einer Person im Verhältnis zu anderen. Es sind Merkmale, die es in einem Kontinuum ausgeprägt sind, dass sie als Eigenschaften auftreten, die eine Person besitzt oder nicht besitzt.

Die Qualität von OPTO ist gut dokumentiert und entspricht internationalen Standards für Testqualität.

ERGEBNIS

Die Testergebnisse sind mit einer intuitiven Skala von 1 bis 10 visualisiert, wobei 10 die höchste Bewertung darstellt. Die Skala wird üblicherweise als STEN Skala bezeichnet.

ERGEBNIS



BEISPIEL – DIES IST NICHT IHR WIRKLICHER PUNKTWERT

NORMGRUPPE

Die Ergebnisse dieses Berichts ermöglichen sich auch im Vergleich der Antworten des Tests, mit denen einer repräsentativen Gruppe von Testpersonen, die sich in der Normgruppe bezeichnet wird. Dies ermöglicht ein genaues und praktisches Verständnis der Ergebnisse.

Unter Berücksichtigung von Alter, Geschlecht, Bildung, Branche und Führungsebene ist die Norm für die Gruppe repräsentativ, die der identifizierten Testnutzer ausgewählt hat.

Wahlte Norm: **International norm**

master™ human resources consulting
 personaldiagnostik und Potenzialanalysen
TESTREPORT

ÜBERBLICK

ANNA ALLEN

Anna.Allen@master-hr.com
Geburtsjahr: 1982
Geschlecht: weiblich
Herkunftsland: Dänemark
Derzeitige Beschäftigung: keine Arbeit

DIE BEFUNDEN EN PERFORMANCE TREIBER

COMPLIANCE

- gewissenhaft
- zuverlässig
- Autonomie



KOOPERATION

- Unterstützend
- Kontaktfreudig
- Vertrauensvoll

MENSCHEN

Sie lässt andere vorangehen, beteiligt sich ganz natürlich an Gesprächen und fühlt sich in sozialen Situationen wohl.

Sie kann mit stressiger Arbeit umgehen und bewahrt einen kühlen Kopf.

Sie beteiligt sich an der Kooperation und am Networking und ist anderen gegenüber unterstützend und vertrauensvoll.



BETRIEB

Sie arbeitet effizient, bevorzugt ein schnelles Arbeitstempo, ist fleißig und zielorientiert.

Soe ist sehr strukturiert und sichert die Qualität von Leistungen.

Sie zeigt ein hohes Maß an Compliance bei der Arbeit, indem sie pflichtbewusst und aufrichtig ist.



EXPLORATION

Sie besitzt intellektuelle Neugier und ist agil beim Lösen von komplexen Problemen.

Sie kann sich an Veränderungen anpassen, geht Risiken nur ein wenn es notwendig ist und kann Innovation unterstützen, indem sie Alternativen für das Bestehende vorschlägt.



Wenn die Aspektwerte variieren, können Teile der Zusammenfassung zu allgemein sein. Auf den folgenden Seiten finden Sie nähere Angaben zur Bedeutung der Werte.

ÜBERSICHT DER ERGEBNISSE

MENSCHEN	EINFLUSS <ul style="list-style-type: none"> • Wartet darauf, dass andere vorangehen • Beteiligt sich ganz natürlich an Gesprächen • Stört sich nicht daran, im Mittelpunkt zu stehen 	4
	RESILIENZ <ul style="list-style-type: none"> • Bewahrt stets einen kühlen Kopf • Bewahrt normalerweise Ruhe unter Druck • Kann es als schwierig empfinden, mit stressiger Arbeit umzugehen 	7
	KOOPERATION <ul style="list-style-type: none"> • Ist stets unterstützend • Ist kontaktfreudig • Geht davon aus, dass jeder ehrlich ist 	7
BETRIEB	EFFIZIENZ <ul style="list-style-type: none"> • Mann mit einem schnellen Arbeitstempo • Strebt das Erreichen von festgelegten Zielen an • Ist diszipliniert in der Arbeit 	6
	LEISTUNGSFÜHRUNG <ul style="list-style-type: none"> • Organisiert gut • Arbeitet gerne auf Details • Strebt nach Perfektion 	7
	COMPLIANCE <ul style="list-style-type: none"> • Ist immer sehr gewissenhaft • Ist stolz darauf, authentisch zu sein • Würde nie die Anerkennung für die Arbeit anderer für sich selbst in Anspruch nehmen 	8
EXPLORATION	AGILITÄT <ul style="list-style-type: none"> • Sucht neue Erkenntnisse • Arbeitet bereitwillig mit Komplexität • Vertraut auf die eigene Fähigkeit, schnell zu lernen 	7
	INNOVATION <ul style="list-style-type: none"> • Bleibt lieber beim Bekannten • Fordert das Bestehende heraus • Geht Risiken nur ein, wenn es notwendig ist 	5

FÜHRUNGSPERSPEKTIVE

SOZIALES FÜHREN

bezieht sich auf das Ausmaß, in dem eine Person als Führungspersönlichkeit wahrgenommen wird.

Als Führungskraft ist sie belastbar und in der Lage, hohen Druck und Stresssituationen standzuhalten.

Sie lenkt Verhaltensweisen nach den Erwartungen anderer und möglicherweise fällt es ihr schwer, in anderen Menschen Selbstvertrauen zu wecken.

Ihre Führung ohne Rücksicht auf ein hohes Maß an Integrität ist.

Sie zeigt eine hohe soziale Kompetenz und eine empathische und vertrauensvolle Haltung.

SOZIALES FÜHREN

Als Führungskraft besitzt sie Ehrgeiz und einen starken Antrieb, um Ziele zu erreichen.

Sie ist hartnäckig und bringt Pläne und Projekte zu Ende.

Wenn Unklarheit hinsichtlich der besten Vorgehensweise besteht, schenkt sie Konkurrenzern Methoden vorzuziehen.

Sie geht effektiv mit Komplexität um und ist sich der Wichtigkeit bewusst, neue Erfahrungen zu suchen, aus denen sie lernen kann.

EFFEKTIVES FÜHREN

EFFEKTIVITÄT DER FÜHRUNG

bezieht sich auf das Lenken von Aktivitäten zum Erreichen von Zielen.

