

MPA



MASTER PERSON ANALYSIS IHR AUSWAHL-INSTRUMENT

AUSWERTUNGSBEISPIELE

AUSWAHL UND ENTWICKLUNG VON GEEIGNETEN MITARBEITENDEN

DER MPA PERSÖNLICHKEITSTEST HILFT UNTERNEHMEN
IHREN SELEKTIONSPROZESS ZU OPTIMIEREN
INDEM SIE POTENTIALE UND TALENTE IDENTIFIZIEREN

- + Schaffen Sie effiziente Arbeitsabläufe für eine erfolgreiche Auswahl
- + Stimmen Sie motivierte Mitarbeitende mit dem richtigen Job ab
- + Sparen Sie Zeit und Geld durch Reduktion der kostspieligen Personalfuktuation



PERSON

MASTER PERSÖNLICHKEITSPROFIL

mit 28 abgeleiteten Eigenschaften

GRAFISCHE DARSTELLUNG - PROFILBERICHT



BEISPIEL DER 28 ABGELEITETEN EIGENSCHAFTEN

Praxisorientierte, konkrete Aufgaben mit einem hohen Detaillierungsgrad bevorzugen und bestehende Prozesse hinterfragen.	01 GESAMTSICHT	Garheitliche, abstrakte Betrachtungsweise bevorzugen. Bestehende Prozesse hinterfragen und visionäre Ideen entwickeln.
Sich Meinungen und Ansichten anderer anschließen und sich wenig exponieren. Sich angepasst verhalten und leicht beeinflussbar sein.	02 AUTONOMIE	Meinungen und Ansichten sachlich und unmissverständlich vertreten. Sich eigenwillig durchsetzen und kaum beeinflussbar sein.
Die Aufgaben subjektiv, intuitiv und wenig faktenbezogen angehen. Sich von Gefühlen und Stimmungen leiten lassen und die eigene Meinung enthusiastisch einbringen.	03 SACHORIENTIERUNG	Zugewiesene Aufgaben sehr analytisch, rational und systematisch angehen. Sich faktenbezogen und sachlich verhalten.
Ein geringes Bedürfnis zeigen, die eigenen Ideen zu verkaufen oder andere verbal zu überzeugen. Pragmatisch argumentieren.	04 KOMMUNIKATION	Einer Botschaft mit Selbstvertrauen und Nachdruck zum Durchbruch verhelfen. Mit Überzeugungskraft und Ideenverfallt debattieren.
Sich gegenüber Konzepten und Systemen unritschig verhalten. Umfragt die eigene Meinung nicht aussen.	05 KRITISCHER SINN	Sich gegenüber bestehenden Konzepten und Systemen kritisch verhalten. Etablierte Normen in Frage stellen und diese beeinflussen.
Prioritäten kaum setzen und Aufgaben gerne selber erledigen. Die Delegation von Aufgaben und Verantwortung fällt schwer. Der Kontrolle wird eine grosse Bedeutung beigemessen.	06 DELEGATION	Prioritäten rasch setzen und Aufgaben oder Verantwortung leicht delegieren. Der Kontrolle wird eine geringe Bedeutung beigemessen.
Auf Situationen und das Umfeld kaum Einfluss nehmen. Gerne im Hintergrund bleiben.	07 DOMINANZ	Auf Situationen und das Umfeld Einfluss nehmen und gerne im Mittelpunkt stehen.

STELLE

MASTER KRITERIEN

Anforderungsprofil einer Funktion

ANFORDERUNGSPROFIL



MPA - PERSÖNLICHE VERHALTENSTENDENZEN

- A: ERFOLGSORIENTIERUNG** beschreibt, wie Ziele vorwiegend definiert und verfolgt werden
- B: SELBSTBEHAUPTUNG** beschreibt das Bedürfnis nach Einflussnahme und Führung
- C: ENERGIE** beschreibt den Umgang mit der eigenen Energie
- D: GEFÜHLSKONTROLLE** beschreibt, wie Gefühle gezeigt werden
- E: KONTAKTBEDÜRFNIS** beschreibt, wie viele soziale Kontakte angestrebt werden
- F: VERTRAUEN** beschreibt das Vertrauen gegenüber anderen
- G: DETAILORIENTIERUNG** beschreibt, welche Aufgaben bevorzugt und wie sie erledigt werden
- H: ABSICHERUNG** beschreibt, wie Entscheidungen getroffen werden
- I: ABSTRAKTIONSORIENTIERUNG** beschreibt das Interesse an Entwicklungen und neuen Ideen

ÜBEREINSTIMMUNG

ABGLEICH STELLE - PERSONEN

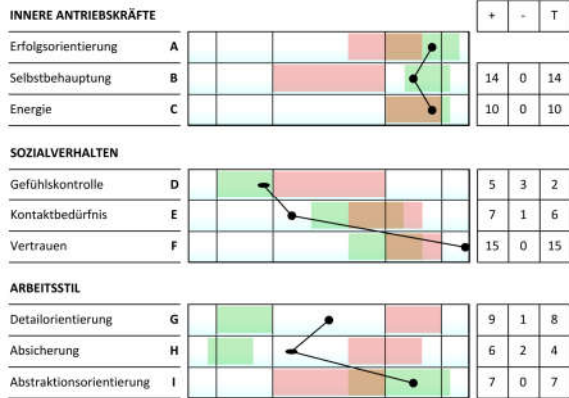
Übereinstimmung mit Kriterien

PROFILABGLEICH



PROZENTUELLE ÜBEREINSTIMMUNG VON STELLENANFORDERUNG UND PERSONEN

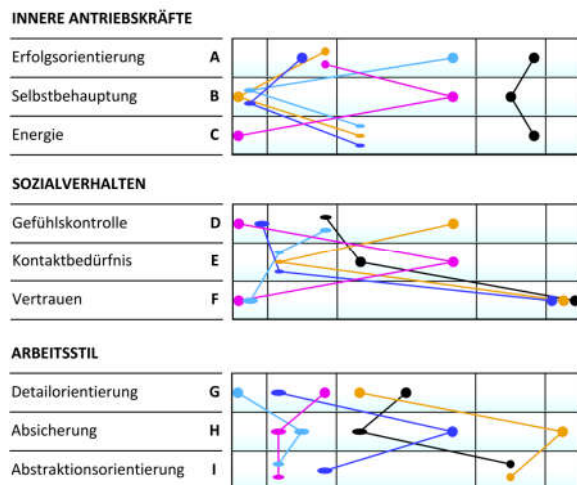
Name	Prozent	Abweichung
*Anbahnender Verkäufer	Dynamisch und unternehmerisch. Kann auf begeisternde und über Kontakte herstellen, Arbeit mit kurzem Zeithorizont und quantitativ	
Gloria Gerstengras	86%	↑ B: Selbstbehauptung, A: E ↓ F: Vertrauen
Bruno Basilikum	64%	↑ C: Energie, E: Kontaktbedürfnis ↓ B: Selbstbehauptung, G: E
Anna Anis	62%	↑ G: Detailorientierung, F: V ↓ B: Selbstbehauptung, D: C
Eva Estragon	41%	↑ G: Detailorientierung, H: J ↓ F: Vertrauen, A: Erfolgsori
Friedrich Fenchel	35%	↑ H: Absicherung, D: Gefühl ↓ F: Vertrauen, B: Selbstbeh
Daniel Dille	33%	↑ G: Detailorientierung, D: C ↓ B: Selbstbehauptung, A: E
Carmen Chili	25%	↑ I: Abstraktionsorientierung ↓ B: Selbstbehauptung, D: E



Anbahnender Verkäufer: Dynamisch und unternehmerisch. Kann auf begeisternde und überzeugende Weise Kontakte herstellen. Arbeitet mit kurzem Zeithorizont und quantitativen Aspekten.

Betreuender Verkäufer: Sorgfältig und strukturiert in seiner Arbeit. Schafft eine Vertrauensbasis. Sachorientiert und aufmerksam. Arbeitet mit langem Zeithorizont und ist bestrebt, den Kundenwünschen und -bedürfnissen angepasste Lösungen zu bieten.

TEAMANALYSE



ÜBEREINSTIMMUNG - BEISPIEL



Zwischen dem Persönlichkeitsprofil und den in diesem Kontext verwendeten Kriterien besteht eine hohe Übereinstimmung.

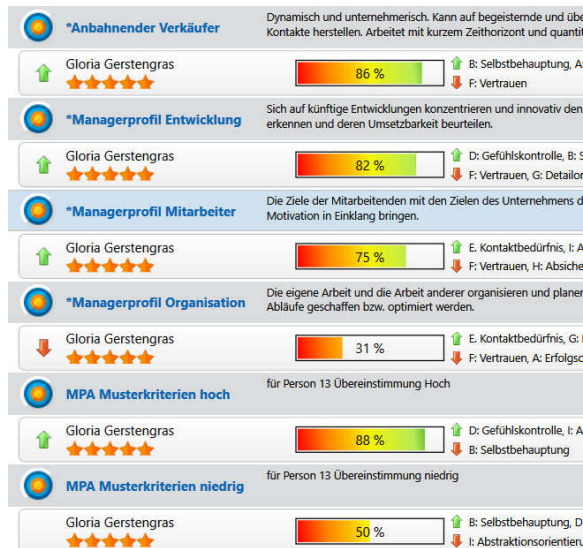
Dies bedeutet, dass das Verhalten dieser Person schnell die Anforderungen für diese Funktion erfüllen wird.

ENTSCHEIDENDE UNTERSCHIEDE

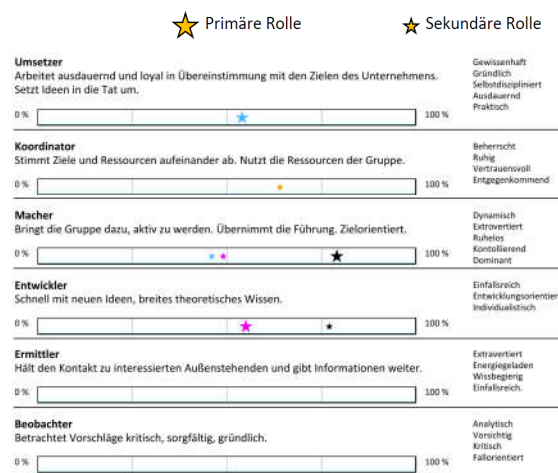
Der Befragte berücksichtigt die emotionale Seite einer Aufgabe wahrscheinlich weniger, als es für diese Funktion erforderlich ist.

Dies kann bedeuten, dass die Person nicht angemessen auf emotionale oder subtilere Signale reagiert. Möglicherweise fällt es dem Befragten auch schwer, andere zu begeistern.

ÜBEREINSTIMMUNG MIT KRITERIEN



TEAMROLLEN UNTERSCHIEDLICHE AUSPRÄGUNGEN



THEMEN FÜR ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNGSDIALOGE

STÄRKEN

Die Stärken einer Person sind eine wichtige Entwicklungsbasis. Hier finden Sie einige der typischen Stärken für dieses Persönlichkeitsprofil.

- + Trägt zum Erreichen des Ziels bei und behält gleichzeitig den Prozess im Auge.
- + Hört den Beiträgen anderer genau zu.
- + Passt das Arbeitstempo an die Erfordernisse der Aufgabe an.
- + Bleibt selbst unter Druck ruhig und gefasst.
- + Schafft ein großes Netzwerk.
- + Übt konstruktive Kritik an den Beiträgen anderer.

FOKUS AUF STOLPERSTEINE UND ENTWICKLUNG

- + Benötigt unter Zeitdruck Hilfe dabei, sich vollständig auf ein einzelnes Ziel zu konzentrieren.
- + Profitiert von Unterstützung und Übung darin, die eigenen Ansichten zum Ausdruck zu bringen.

VERKAUF / FÜHRUNG
Übereinstimmung
Verkaufsverhalten und Führungsstil

TEAMANALYSE UND GEGENÜBERSTELLUNG DER
TEAMROLLEN VON 7 PERSONEN

TEAM

BERICHT AN DRITTE
Darstellung der Übereinstimmung
mit Stärken/Stolperstein-Analyse

DIE WICHTIGSTEN INFORMATIONEN ÜBER MPA

Erfolgreiche Unternehmen haben erkannt, dass motivierte Mitarbeitende ein zentraler und wettbewerbswirksamer Faktor sind. **Master Person Analysis** zeigt die individuellen Verhaltenspräferenzen auf und vergleicht diese mit den funktionsspezifischen Verhaltensanforderungen. Die Visualisierung dieser Persönlichkeitsmerkmale ermöglicht eine professionelle Beratung des Managements in Personalselektions- und -entwicklungsfragen.

Werden Menschen ihrer Persönlichkeit und ihren Qualitäten entsprechend eingesetzt, zeigt sich dies in der persönlichen **Motivation und Zufriedenheit**, sowie in einer **hohen Leistungserbringung** für das Unternehmen.

KURZBESCHREIBUNG

MPA - Master Person Analysis ist ein seit über 20 Jahren anerkanntes, wissenschaftlich fundiertes, psychometrisches Analyse-Instrument. Es beschreibt und visualisiert das Arbeits-, Sozial-, Team-, Führungs- und Verkaufsverhalten. Ein Vergleich zwischen dem Master Persönlichkeitsprofil und den Master Kriterien liefert wertvolle Hinweise über die Eignung einer Person für eine bestimmte Funktion. Die integrierten Team-Module werden in der professionellen Begleitung von Teamentwicklungsprozessen eingesetzt.

PERSÖNLICHKEITSDIMENSIONEN

Die Beschreibung von Verhalten bei der Arbeit ist gegliedert in ‚Innere Antriebskräfte‘, ‚Sozialverhalten‘ und ‚Arbeitsstil‘. Die Auswertung wird in neun Dimensionen und 28 abgeleiteten Eigenschaften dargestellt und basiert auf national ermittelten Normen.

TESTENTWICKLUNG

Das Instrument wurde 1987 in Zusammenarbeit mit mehreren Unternehmen und der Universität Kopenhagen entwickelt und laufend empirisch überprüft. MPA orientiert sich an der Praxis und wird nach den aktuellsten Erkenntnissen kontinuierlich weiterentwickelt.

GÜTEKRITERIEN

Die Validität wird national und international regelmäßig überprüft; sowohl die Konstrukt- als auch die Kriteriumsvalidität weisen überdurchschnittliche Werte auf (0.5-0.7).

Der Reliabilität wird mittels Test-Retest-Untersuchungen ein hoher Zuverlässigkeitsgrad attestiert (0.6-0.8).

Objektivität: MPA liefert vollkommen zeit-, standort- und personenunabhängige Resultate.

Kunden bestimmen den Maßstab von Qualität und Zufriedenheit. Die Referenzliste unserer langjährigen Kunden finden Sie auf unserer Homepage.

ANWENDUNGSBEREICHE

MPA ist in über 20 Sprachen verfügbar und wird weltweit erfolgreich von mehreren 100 Unternehmen aller Branchen in folgenden Bereichen eingesetzt:

- + Personalauswahl
- + Interne Stellenbesetzungen
- + Potenzialanalyse
- + Standortbestimmung / Coaching
- + Nachwuchsplanung
- + Management- / Führungsentwicklung
- + Teamanalyse / -entwicklung
- + Outplacement

AUSWERTUNG / ZEITBEDARF

MPA wird durch Personalfachleute angewendet. Die Fragebögen sind webbasiert.

- + Aufwand für Probanden: 20 – 30 min.
- + Gesprächsvorbereitung: 10 – 15 min.
- + Feedback an die Probanden: 30 – 60 min.

MEHRWERT

Der Einsatz von MPA im Personalbereich generiert für das Unternehmen vielseitigen Mehrwert durch:

- + Große Sicherheit und Objektivität bei Personalentscheidungen
- + Professionelle Beratung des Managements in Personalfragen
- + Visualisierte Vergleichbarkeit der Persönlichkeitsmerkmale mehrerer Personen
- + Einheitliche Terminologie in Personaleinschätzungsthemen
- + Professionelle Begleitung von Management- und Teamentwicklungsprozessen

MASTER HUMAN RESOURCES CONSULTING GMBH

Personaldiagnostik und Potenzialanalysen
Leopold-Ungar-Platz 2 • 1190 Wien • Österreich
Telefon: +43 (676) 448 95 56
info@master-hr.at / www.master-hr.at

master™
VALUE PEOPLE