

esc Stellenprofil-Bericht

HR ACTIVE SOURCING

Einleitung

Der esc Stellenprofil-Bericht definiert die Softskills der Position HR ACTIVE SOURCING. Mit dem Wissen der Graves- und Metaprogramm-Designelemente können Print- und Online-Inseraten zielgruppengerecht gestaltet und mit der Interviewtechnik der Metaprogramm- und Graves-Fragen können die passenden KandidatInnen identifiziert werden. Eine esc Potenzialanalyse zeigt die Passung zum Profil HR ACTIVE SOURCING. Zum Feindesign des Idealprofils können auch Performance Indikatoren von bestehenden Mitarbeitern berücksichtigt werden.

Operative Persönlichkeitsmuster

Zielorientierung (Hin-Zu) 70% und Problemlösungsmotivation (Weg-Von) 30%

Bei der Motivationsrichtung geht es um die Frage, wie sich jemand motiviert. Menschen mit hohen Hin-Zu-Werten sind durch Zielvorstellungen motiviert, sie möchten etwas bekommen bzw. erreichen. Menschen mit hohen Weg-Von-Werten sind motiviert Probleme zu lösen bzw. aktiv zu vermeiden. Für das Stellenprofil HR ACTIVE SOURCING ist die Stärke der Hin-Zu-Ausprägung wichtig. Die Tätigkeit ist auf das Erreichen von Zielen ausgerichtet. Diese Kompetenzen benötigt man in kreativen Aufbau- und Führungspositionen und in den meisten Tätigkeitsfeldern im Verkauf. Ergebnis- und Zielorientierung sind der größere Teil der Verantwortlichkeit. Menschen mit hoher Hin-Zu-Motivationsrichtung sind in solchen Tätigkeitsfeldern langfristig motiviert. Gleichzeitig gibt es einen gewissen Bezug zu Problemlösungs- und/oder Kontrolltätigkeiten bzw. zu qualitativ hochwertiger, fehlerfreier Arbeit.

Entscheidungsstärke (Internal) 40% und Dienstleister-Faktor (External) 60%

Bei dem Referenzfilter geht es um die Frage, wie jemand Informationen beurteilt und Entscheidungen trifft. Menschen mit hohen Internal-Werten beurteilen die Qualität ihrer Arbeit selbst. Menschen mit hohen External-Werten richten sich in ihren Beurteilungen nach äußeren Faktoren, z.B. Feedback von anderen Menschen oder externen Erfolgszielen und/oder Kennzahlen. Für das Stellenprofil HR ACTIVE SOURCING ist die Stärke der External-Ausprägung etwas wichtiger als die Stärke der Internal-Ausprägung. Die Stelle verlangt eher nach jemanden, der sich an äußeren Anforderungen orientiert. Die Kunden- und Dienstleistungsorientierung für interne oder externe Kunden ist gut ausgeprägt. Gleichzeitig umfasst das Stellenprofil auch eine grundlegende Entscheidungs- und Beurteilungskompetenz.

Aufbaufokus (Optional) 30% und Kontinuität (Prozedural) 70%

Welchen Typ von Aufgaben bietet das Stellenprofil HR ACTIVE SOURCING? Menschen mit hohen Optional-Werten haben eine Berater-Persönlichkeit: Sie möchten neue Wege gehen, innovative Geschäftsprozesse entwickeln und möchten primär etwas aufbauen. Menschen mit hohen Prozedural-Werten möchten bestehende Geschäftsprozesse im Tagesgeschäft anwenden und mit bewährter Methodik optimale Ergebnisse erzielen. Für das Stellenprofil HR ACTIVE SOURCING ist die Stärke der Prozedural-Ausprägung wichtig. Hier geht es darum, bestehende Geschäftsprozesse erfolgreich anzuwenden. Gleichzeitig umfasst das Stellenprofil auch grundlegende Aufbau- oder Entwicklungstätigkeiten.

Proaktivität 80% und Reflektivität 20%

Welche Herangehensweise ist optimal im Stellenprofil HR ACTIVE SOURCING? Menschen mit hohen Proaktiv-Werten haben eine Macher-Persönlichkeit: Sie ergreifen die Initiative und handeln mit wenig oder ohne Überlegung spontan. Menschen mit hohen Reflektiv-Werten beobachten und analysieren die Lage gründlich bevor sie handeln. Für das Stellenprofil HR ACTIVE SOURCING ist hauptsächlich die Stärke der Proaktiv-Ausprägung wichtig, d.h. die Position ist eher handlungs- und weniger denkorientiert. Die Stelle verlangt primär nach jemanden, der handlungsorientiert als Macher agiert und dynamisch die Initiative ergreift. Analyse und Reflektion spielen eher eine untergeordnete Rolle. Menschen mit hohem Proaktiv-Handlungsniveau sind in solchen umsetzungsorientierten Tätigkeitsfeldern langfristig

motiviert.

Resilienz

Misserfolgstoleranz

Die unipolare Skala der Misserfolgstoleranz ist in alle Stellenprofile integriert. Eine stark ausgeprägte Misserfolgstoleranz bedeutet, dass Misserfolge und Kritik mit Hilfe von Lernprozessen emotional effektiv verarbeitet werden. Nach einiger Zeit erinnert man sich nur noch an das Lehrgeld, welches man zahlen musste, die Erinnerung ist aber emotional neutral bis positiv besetzt. Bei einer niedrig ausgeprägten Misserfolgstoleranz werden Misserfolge emotional eher verdrängt und nicht verarbeitet. Ein Erinnern der Erfahrung führt dann in der Regel wieder zu den ursprünglichen Misserfolgsgefühlen und ist damit emotional negativ besetzt.

Belastbarkeit

Die unipolare Skala der Belastbarkeit ist in alle Stellenprofile integriert. Eine ausgeprägte Belastbarkeit zeigt sich in einer guten emotionalen Steuerung, Gelassenheit und Handlungsflexibilität. Menschen mit einer stabilen Belastbarkeit sind gleichbleibend produktiv. Eine reduzierte Belastbarkeit zeigen oft Menschen, die z.B. durch Stimmungsschwankungen zeitweise nicht so produktiv sind, dafür zu anderen Zeiten oft mehr Kreativität in die Arbeit einfließen lassen.

Gravesebenen - Grundhaltungen & Werte

Graves3-Wertesystem Einfluss & Durchsetzung 50%

Wie wichtig ist für das Stellenprofil HR ACTIVE SOURCING die Durchsetzungskraft und die Fähigkeit sich gegen andere Mitbewerber durchzusetzen? Menschen mit einer hohen Ausprägung in der Durchsetzungskraft zählen folgende Werte und Einstellungen zu ihren zentralen Motivationen: Stärke, Ehre, Mut, Macht, Führungsanspruch, Respekt bekommen, cool sein, unnachgiebig sein, Freude, Spaß, Genuss, Risiko, Dramatik, Spontaneität, kreative Kraft, Durchsetzungsvermögen, Sieg, Sieger, Gewinner, Schande & Verliererimage vermeiden, Eigenständigkeit, Unabhängigkeit, Abenteuer, den "Kick" suchen. Für das Stellenprofil HR ACTIVE SOURCING ist eine mittlere Ausprägung der Durchsetzungskraft optimal.

Graves5-Wertesystem Erfolg & Leistung 70%

Wie stark ausgeprägt ist die Erfolgs- und Wettbewerbsorientierung und damit das unternehmerische Denken? Menschen mit einer hohen Ausprägung in der Erfolgs- und Wettbewerbsorientierung zählen folgende Werte und Einstellungen zu ihren zentralen Motivationen: Erfolg, Wohlstand, Leistung & Einsatz, Herausforderung, Karriere, Gewinn, Ziel- und Ergebnisorientierung, Produktivität, Wertschöpfung, "der Beste sein", Marktplatz der Möglichkeiten, Wachstum, Expansion, finanzielle Freiheit, ausgezeichnete Leistungen, Wettbewerb belebt, Pragmatismus, Belohnung, "größer & besser", Fortschritt, Wissenschaft, "alles ist möglich!". Für das Stellenprofil HR ACTIVE SOURCING ist die Stärke der Ausprägung der Erfolgs- und Wettbewerbsorientierung wichtig.

Graves6-Wertesystem Team & Beziehung 60%

Wie wichtig sind für das Stellenprofil HR ACTIVE SOURCING Werte wie Menschlichkeit, Team-Feeling, Kollegialität, Harmonie, Beziehungsfokus, Einfühlsam sein, Harmonie, Gleichheit, Konsens, Wertschätzung, partnerschaftliche Beziehungen auf Augenhöhe, Solidarität und Social Media-Werte wie Transparenz, Authentizität, Offenheit und Freiheit von Hierarchien? Für das Stellenprofil HR ACTIVE SOURCING ist eine gewisse Stärke der Ausprägung der Beziehungsorientierung vorteilhaft.