



# Management Potenzial Evaluation - MPE -

Internet-gestützte Analyse von Management Potenzial mit



### Die Messung von Management Potenzial

Die Potenziale von Führungskräften systematisch zu evaluieren und für das Unternehmen nutzbar zu machen, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor im Wettbewerb.



Sie stehen vor der Herausforderung, die richtigen Personen für anspruchsvolle Positionen und Aufgaben zu identifizieren und bedarfsgerechte Entwicklungs-/Trainingsprogramme zu konzipieren. Hierbei unterstützt Sie unser Test MPE.

### Die Anwendungsfelder MPE

- **Personalauswahl und Stellenbesetzung**  
Die richtigen Personen für Schlüsselpositionen identifizieren.
- **Management Potenzial**  
Führungsstärke gezielt erfassen und entwickeln.
- **Management Ratings**  
Unternehmensweite Standortbestimmung vornehmen, Entwicklungsmaßnahmen ableiten.
- **Management Due Diligence (MDD)**  
Bei Beteiligungen oder Firmenübernahmen das Management Potenzial als relevanten Faktor systematisch berücksichtigen.
- **Potenzialorientierte Trainingsdesigns**  
Differenzierte Trainings, auf Stärken und Entwicklungsbereiche der Teilnehmer fokussiert.

### Die Durchführung des MPE-Verfahrens

1. Vergabe von Kennung und Zugangsberechtigung



2. Eingabe online (Internet / Intranet)



3. Auswertung / Gutachten durch CEVEYSYSTEMS



4. Experteneinschätzung



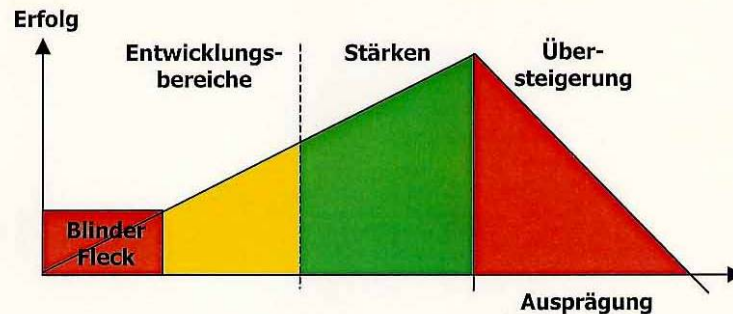
5. Feedbackgespräch



### Merkmale und Nutzen

Der MPE liefert eine valide und zuverlässige Diagnose des Management Potenzials mit konkreten Empfehlungen für Beratung und Entwicklung von einzelnen Führungskräften, Führungsteams und Gesamtunternehmen.

### Das Messkonzept



### Der MPE erfasst

- **Stärken und Entwicklungsbereiche**  
Die differenzierte Messung von Stärken und Entwicklungsbereichen auf 33 Teilfaktoren ermöglicht konkrete und differenzierte Empfehlungen: Ausbau von Stärken, Verbesserung von Schwächen.
- **Übersteigerungen**  
Nicht immer gilt der Grundsatz „viel hilft viel“. Die übersteigerte Ausprägung einzelner Merkmale kann Widerstände auslösen und die persönliche Wirkung im Führungsprozess beeinträchtigen.
- **Blinder Fleck**  
Sind bestimmte Bereiche der Persönlichkeit im Bewusstsein der Person nicht klar repräsentiert, können diese nicht bewusst angesteuert werden. Das Verhalten der Person ist unberechenbar und konfliktrichtig.
- **Oszillationen**  
Die starke Ausprägung eines Merkmals bei gleichzeitig gegenläufiger Tendenz eines anderen Merkmals führt zu Schwankungen und Widersprüchen im Verhalten, die die persönliche Akzeptanz als Führungskraft beeinträchtigen.

### Fokus auf Empfehlungen (Beispiel)

Die Messung des Führungspotenzials auf 10 Erfolgsfaktoren mit 33 Teilfaktoren ermöglicht differenzierte qualitative Aussagen, die unmittelbar auf den praktischen Führungserfolg gerichtet sind. Hierzu liefert der Test zu jedem der 33 Teilfaktoren konkrete Entwicklungsempfehlungen:

Selbstbewusstsein	Ihr Wert: -2	Empfehlung
SELBSTBEWUSSTSEIN bezieht sich auf die Identifikation mit Leistungsanforderungen, auf die Fähigkeit, sich anspruchsvolle Ziele zu setzen und mit Ehrgeiz und Augenmaß die Themenprojekte voranzutreiben.	Unsicherheit bzw. Unklarheit über das eigene Leistungsvermögen. Gefahr der Distanz zu Themen und Projekten. Bremst Einsatz und Zielorientierung.	Aktiveres sich Einbringen bei beruflichen Anforderungen. Mehr Mut, etwas zu riskieren. Realistisches Verarbeiten von Erfolgen und Misserfolgen.

Übersichtsprofil T. Mustermann

Code: myTest-t52393

Name: T. Mustermann

Firma: Mustermann GmbH

		B	-2	-1	ok	+1	+2	Ü	B	Ü	O	E	Bewertung
Selbstvertrauen	SE				+1								+
Kontakt	KO				+1								+
Durchsetzung	DS				ok								OK
Dominanz/Führungsanspruch	DF				ok								OK
Initiative	IN				-1								-
Systematik/Planung	SP				ok								OK
Belastbarkeit/Stabilität	ST				-1								-
Motivation	MOT				ok				B		O		-
Soziale Kompetenz	SK				ok				B		O		-
Leadership Faktor	LF				-1								-
									2		2		
<b>EGO-INDEX</b> (Impact der eigenen Persönlichkeit)					ok								
<b>ZUVERSICHTS-INDEX</b> (Zuversicht bei Anforderungen)					-1								
<b>DU-PLUS-INDEX</b> (Positive Grundhaltung)					ok								
<b>INTEGRATIONS-INDEX</b> (Konsistenz in der Wirkung)					+1								
<b>Gesamtkennwert: 13</b>													

Bemerkungen

© Copyright 2001 CEVEYSYSTEMS GmbH

Detailprofil T. Mustermann

**CEVEYSYSTEMS.**  
powered by **symentis**

		B	-2	-1	ok	+1	+2	Ü	B	U	O	E	Bewertung
<b>Selbstvertrauen</b>	SE					+1							+
	Selbstbewusstsein	SEUK			ok								
	Erfolgszuversicht	SERE			ok								
	Wertschätzung	SEPRO					+2						
<b>Kontakt</b>	KO					+1							+
	Harmoniebedürfnis	KOUK				+1							
	Extraversion	KORE			ok								
	Intrigenresistenz	KOPRO					+1						
<b>Durchsetzung</b>	DS				ok								OK
	Eigeninteresse	DSUK		-1									
	Selbstbehauptung	DSRE			ok								
	Vertrauen/Fairness	DSPRO			ok								
<b>Dominanz/Führungsanspruch</b>	DF				ok								OK
	Persönliche Autorität	DFUK			ok								
	Souveränität	DFRE			ok								
	Teamorientierung	DFPRO					+1						
<b>Initiative</b>	II			-1									-
	Selbstständigkeit	IIUK			ok								
	Entscheidungsfreude	INRE					-1						
	Toleranz	INPRO					-2						
<b>Systematik/Planung</b>	SP				ok								OK
	Strukturierung	SPUK				+1							
	Selbstkontrolle	SPRE			ok								
	Realismus	SPPRO			ok								
<b>Belastbarkeit/Stabilität</b>	ST			-1									-
	Gelassenheit	ST_1					-1						
	Misserfolgstoleranz	ST_2					-2						
	Innere Balance	ST_3					ok						
	Energie, "Biss"	MOTUK					ok						
<b>Motivation</b>	MOT				ok				B	O			-
	Ehrgeiz/Einsatzbereitschaft	MOTEBS					+1						
	Eigenverantwortlichkeit	MOTILC	B										
	Anspruchsniveau	MOTQUA					ok						
	Optimismus	MOTOPT					ok						
<b>Soziale Kompetenz</b>	SK				ok				B	O			-
	Einflusswirkung	SK_1					ok						
	Empathie	SK_2					+2						
	Abgrenzung/Unabhängigkeit	SK_3	B										
	Emotionale Steuerung	SK_4					+1						
<b>Leadership Faktor</b>	LF			-1									-
	Aktivierung/Ausstrahlung	LF_1					ok						
	Pragmatismus	LF_2					-2						
	Offenheit/Flexibilität	LF_3					-1						
<b>Gesamtkennwert: 13</b>									2	2			

<b>Die Stärken</b>	Selbstvertrauen Kontakt
<b>Die OK-Bereiche</b>	Durchsetzung Dominanz/Führungsanspruch Systematik/Planung
<b>Die Entwicklungsbereiche</b>	Initiative Belastbarkeit/Stabilität Motivation Soziale Kompetenz Leadership Faktor
<b>Die kritischen Bereiche</b>	
<b>Bemerkungen</b>	

© Copyright 2001 CEVEYSYSTEMS GmbH

## Die Faktoren des MPE

**Selbstvertrauen:** Der Erfolgsfaktor Selbstvertrauen bezieht sich auf das zentrale menschliche Bedürfnis nach Selbstwert und Anerkennung. Eine hohe Ausprägung bedeutet, die eigenen Stärken und Fähigkeiten in Anforderungssituationen realistisch einzuschätzen und zur Problemlösung zu nutzen.

**Kontakt:** Der Erfolgsfaktor Kontakt bezieht sich auf das zentrale menschliche Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit und Gemeinsamkeit. Eine hohe Ausprägung bedeutet, sich im Umgang mit anderen Menschen wohl und entspannt zu fühlen und auch in Konfliktsituationen und Auseinandersetzungen den Kooperationspartner wahrzunehmen und seine Bedürfnisse zu berücksichtigen.

**Durchsetzung:** Der Erfolgsfaktor Durchsetzung bezieht sich auf das Spannungsfeld von Geben und Nehmen und die Fähigkeit, die eigenen Interessenlagen klar zu erkennen und zu vertreten. Eine hohe Ausprägung bedeutet, auch in Konfliktsituationen entspannt und konstruktiv agieren zu können, um für sich selbst und andere befriedigende und dauerhafte Lösungen zu erzielen.

**Führungsanspruch:** Der Erfolgsfaktor Führungsanspruch bezieht sich auf die Fähigkeit, andere Personen kraft der eigenen Autorität zu beeinflussen, anzuleiten und gemeinsame Tätigkeiten zu strukturieren. Er beinhaltet ein Gespür für Über- und Unterordnungen, Autorität, Respekt und Machtausübung. Eine hohe Ausprägung bedeutet, wo notwendig, die eigenen Position auch gegen Widerstände und Angriffe zu behaupten und die sachlich richtigen Lösungen bei Mitarbeitern durchzusetzen.

**Initiative:** Der Erfolgsfaktor Initiative bezieht sich auf das Bedürfnis nach Eigenbestimmung, Autonomie und Unabhängigkeit. Eine hohe Ausprägung bedeutet, selbst Motor von Entwicklungen zu sein, eigenständig Dinge anzugehen und aktiv voranzutreiben. Gleichzeitig bezieht der Faktor sich auf die Fähigkeit, anderen Freiräume zuzugestehen und unkonventionelle Wege zuzulassen.

**Systematik/Planung:** Der Erfolgsfaktor Systematik/Planung bezieht sich auf die Fähigkeit, komplexe Aufgabenstellungen zu strukturieren, um durch präzise Vorplanung vor Überraschungen sicher zu sein. Dazu gehört auch, Situationen in ihrer Bedeutung richtig zu erfassen, adäquate Problemlösungsschritte abzuleiten und die Planung konsequent umzusetzen.

**Belastbarkeit/Stabilität:** Der Erfolgsfaktor Belastbarkeit/Stabilität bezieht sich auf die Fähigkeit, in schwierigen Situationen, bei Problemlagen und Frustrationen lösungsorientierte und zielführende Aktivitäten zu zeigen. Hohe Stabilität heißt, unter Stress den Überblick zu bewahren und mit Übersicht und Gelassenheit die richtigen Entscheidungen zu treffen und das Notwendige zu tun.

**Motivation:** Der Erfolgsfaktor Motivation bezieht sich auf die Bereitschaft, aus eigenem Antrieb und persönlichem Ehrgeiz heraus die persönlichen Fähigkeiten und Kenntnisse in die Aufgaben einzubringen. Hohe Motivation heißt, engagiert und interessiert die Aufgaben anzupacken, sich bei Herausforderungen einzusetzen und persönliche und berufliche Ziele in Einklang zu bringen.

**Soziale Kompetenz:** Der Erfolgsfaktor soziale Kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, andere Personen durch Kommunikation im Sinne gemeinsamer Ziele beeinflussen zu können. Hohe soziale Kompetenz heißt, die eigenen Botschaften auf Zuhörer und Gesprächspartner fein einzustellen und emotionale und unterschwellige Aspekte zu nutzen.

**Leadership-Faktor:** Der Erfolgsfaktor Leadership bezieht sich auf die Fähigkeit, situationsangemessen unterschiedliche Führungsprinzipien zu realisieren. Hohe Ausprägung bedeutet, visionäre und emotionale Aspekte der Führung mit rationalen Führungstechniken so zu koppeln, dass eine optimale Ansprache und Potenzialausschöpfung bei Mitarbeitern erzielt wird.

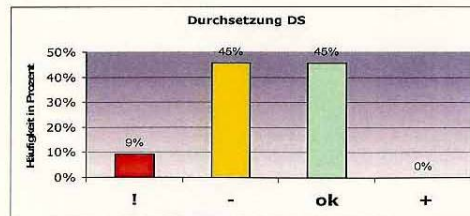
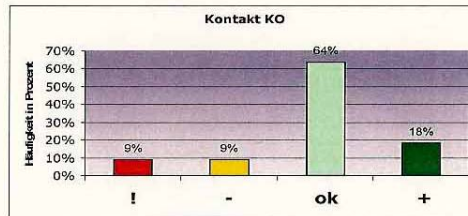
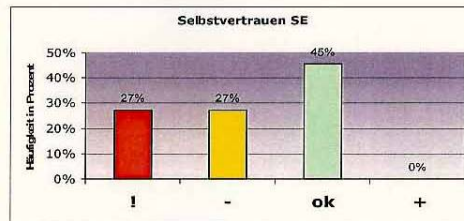


## Zentrale Merkmale des MPE

- ⇒ Computergestützter Test zur Erfassung von Management Potenzial
- ⇒ Eingabe und Auswertung über Internet @
- ⇒ Begrenzte Anzahl von Erfolgsfaktoren
- ⇒ Objektive, zuverlässige und valide Messung
- ⇒ Einfachheit, Akzeptanz und Nachvollziehbarkeit (soziale Validität)
- ⇒ Auswahl, Beratung, Erfolgskontrolle
- ⇒ Aus der Praxis für die Praxis
- ⇒ Wissenschaftliche Absicherung (Konsistenz-Analyse, Reliabilität > 0,80, Validitätskoeffizient Gesamtwert > 0,50)
- ⇒ Bezugsgruppen und Stichprobe sind Führungskräfte (n > 1.800)

## Management Rating – Vergleich zweier Management Teams

**Team 1**



**Team 2**

