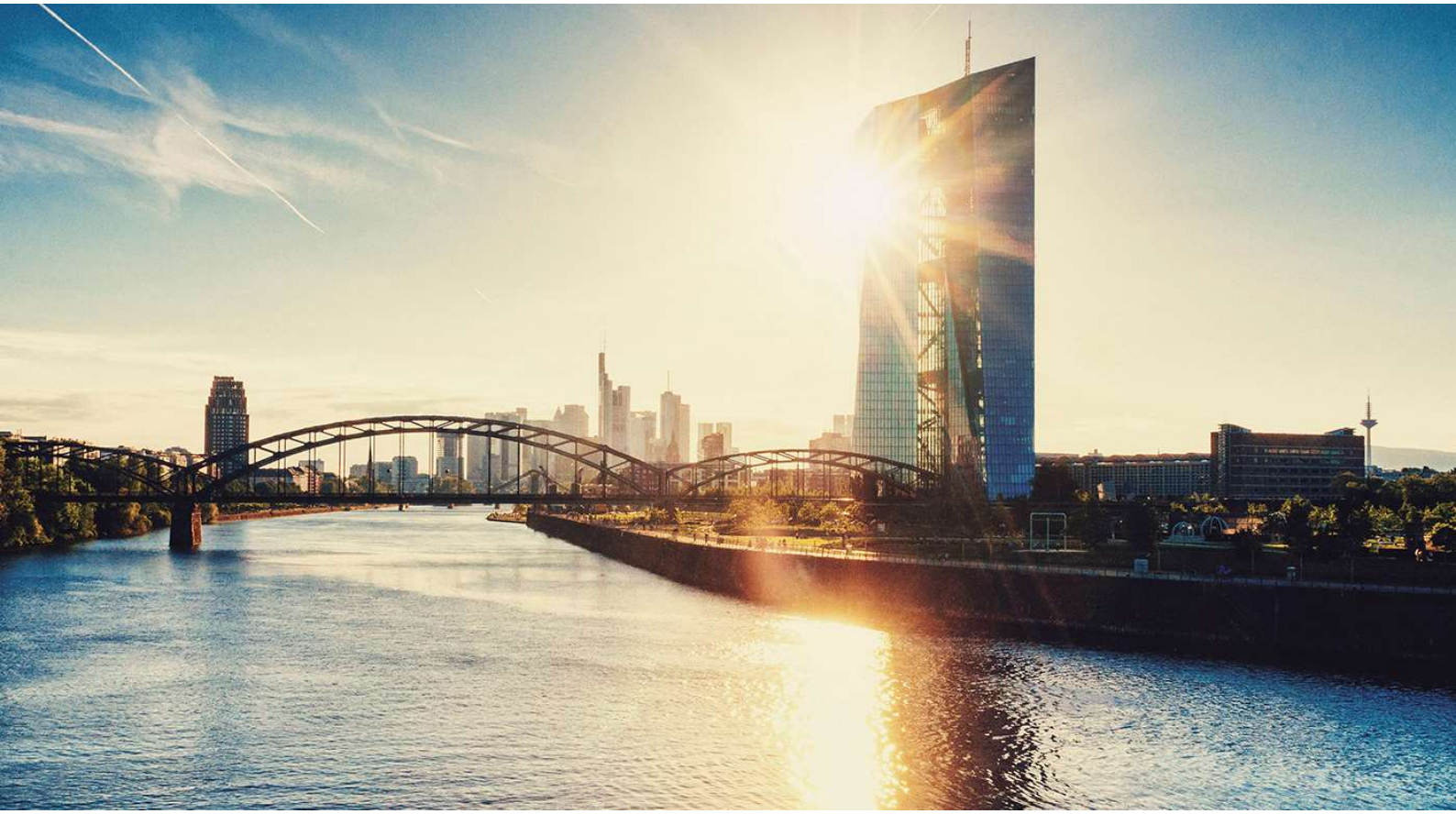
HILL
INTERNATIONAL



DIE HILL KOMPETENZANALYSE©

Die HILL Kompetenzanalyse© liefert Ihnen ein unverzerrtes und klares Bild Ihrer Kandidat*innen: Ein Satellitenbild der fachlichen Fähigkeiten, wichtigsten Persönlichkeitsmerkmale und Wertvorstellungen. Durch den Einsatz der HILL Kompetenzanalyse© schaffen Sie eine zusätzliche Entscheidungsgrundlage, stellen diese auf eine wissenschaftliche Basis und erhöhen somit Ihre Entscheidungsqualität.

Schaffen Sie eine **objektive Grundlage für Ihre (Personal)Entscheidungen** und garantieren Sie **Fairness und Transparenz** mit der HILL Kompetenzanalyse©.

HILL
INTERNATIONAL

INHALTSVERZEICHNIS

1. **Überblick** 3

1.1. Ganzheitlichkeit durch unabhängige Module 3

1.2. Wissenschaftliche Fundierung 3

1.3. Vielseitige Nutzbarkeit 3

1.4. Aktualität durch Weiterentwicklung 4

1.5. Ökonomie durch Modularität 4

1.6. Internationalität durch 20 Sprachen inkl. landesspezifischer Normierung 4

1.7. Übersichtlichkeit in den Ergebnissen 4

1.8. Qualität in den Test-Gütekriterien 5

1.9. Methodische Vorteile 5

2. **Die Module der HILL Kompetenzanalyse©** 6

2.1. Persönlichkeit 6

2.2. Fähigkeiten 9

2.3. Berufliche Interessen 10

2.4. Verkaufsstil 12

2.5. Management 14

2.6. Leistung und Konzentration 16

Literatur 18

1. ÜBERBLICK

1.1. GANZHEITLICHKEIT DURCH UNABHÄNGIGE MODULE

Die HILL Kompetenzanalyse©. beschränkt sich nicht auf die Erhebung einzelner Faktoren, sondern setzt sich in unabhängigen Modulen mit **allen für Beruf und Karriere wesentlichen Facetten einer Person** auseinander. Dazu zählen:

- **Persönlichkeitseigenschaften** ebenso wie
- **Analytische Fähigkeiten**,
- **Berufsinteressen** und die Präferenz für unterschiedliche berufliche Rahmenbedingungen,
- **Leistungs- und Konzentrationsaspekte**,
- **Verkaufsstrategien, Verkaufsstil** und Stärken / Schwächen über unterschiedliche Verkaufsphasen und
- **Managementkompetenzen**.

Diese vielseitige Informationserhebung ermöglicht es, ein umfassendes Bild von den Stärken und Entwicklungspotenzialen einer Person sowie der individuellen Passung mit der Position zu erhalten.

1.2. WISSENSCHAFTLICHE FUNDIERUNG

Die HILL Kompetenzanalyse© ist objektiv, ganzheitlich und modular aufgebaut. Ziel des Verfahrens ist es, Potenziale von zukünftigen und bestehenden Mitarbeiter*innen sichtbar und nutzbar zu machen.

Die HILL Kompetenzanalyse© basiert auf kontinuierlicher Forschungs- und Entwicklungsarbeit seit 1980. Besonderer Wert wird auf die Kombination von wissenschaftlichen Standards und ausgeprägtem Praxisbezug gelegt. Teile des Verfahrens wurden auch im Rahmen von Diplomarbeiten entwickelt.

1.3. VIELSEITIGE NUTZBARKEIT

In der Praxis hat sich die HILL Kompetenzanalyse© besonders in den Bereichen Personalauswahl, Personalentwicklung und in der Identifikation von High Potentials, Management- bzw. Sales-Audits, Outplacements, sowie in der Karriereberatung und im Coaching bewährt.

- Sind Sie bei Recruitingprozessen auf der Suche nach einem Tool, das Ihnen einen objektiven Match von Positionen zu persönlichen und fachlichen Kompetenzen liefert?
- Stellen Sie sich die Frage, welche Bewerber*innen am besten zu Ihrer Unternehmenskultur passen?
- Wie stellen Sie sicher, dass sich Ihre Nachwuchsführungskräfte, High Potentials und Fachexpert*innen den Kompetenzen entsprechend in die richtige Position im Unternehmen entwickeln?
- Haben Sie bei internationalen Personalbesetzungen die richtigen Tools parat, die auch in der jeweiligen Landessprache online und auf Knopfdruck funktionieren?
- Setzen Sie sich mit ihren persönlichen Potenzialen, Werten und Stärken auseinander bzw. möchten herauszufinden, wie Sie diese zielgerichtet einsetzen können?

1.4. AKTUALITÄT DURCH WEITERENTWICKLUNG

Durch kontinuierliche Weiterentwicklung und Aktualisierung nach wissenschaftlichen Standards wird die hohe Qualität des Verfahrens sicher gestellt.

Laufend finden länderspezifische Standardisierungen sowie statistische Analysen der Daten statt.

1.5. ÖKONOMIE DURCH MODULARITÄT

Die einzelnen Module können je nach Aufgabenstellung individuell kombiniert und eingesetzt werden. Dies garantiert einen möglichst ökonomischen Einsatz.

Die Vorgabedauer beträgt je nach Modulauswahl bis zu 3 Stunden. Die Ergebnisse sind unmittelbar im Anschluss in vielen Sprachen und inklusive Auswertungstexten verfügbar.

1.6. INTERNATIONALITÄT DURCH 20 SPRACHEN INKL. LANDESSPEZIFISCHER NORMIERUNG

Die HILL Kompetenzanalyse© ist international mittlerweile in vielen Sprachen einsetzbar. Das Besondere dabei ist die interkulturelle Vergleichbarkeit und hohe Aussagekraft der Ergebnisse durch die landesspezifischen Normierungen.

Das individuelle Testergebnis wird dabei in Bezug zu einer repräsentativen Vergleichsstichprobe gesetzt. Erst durch diesen Vergleich können bedeutungsvolle Aussagen getroffen werden, denn erst dann ist klar wie die absoluten „Roh-Leistungen" des Einzelnen im Vergleich zu anderen Personen einzuordnen sind. Über die standardisierten Ergebniswerte wird somit die Einzelleistung im Vergleich zur (repräsentativen) Gruppe gemessen. Diese länderspezifische Vergleichsstrichprobe besteht hauptsächlich aus Personen aus dem wirtschaftlichen Bereich sowie mit höherer Ausbildung.

Als Testsprachen stehen Ihnen bei der HILL Kompetenzanalyse© derzeit neben Deutsch und Englisch ca. 20 weitere Sprachen, insbesondere viele ost- und südosteuropäischen Sprachen zur Verfügung. Die Auswertungstexte liegen in 5 Sprachen vor.

1.7. ÜBERSICHTLICHKEIT IN DEN ERGEBNISSEN

Das ausführliche persönliche Ergebnisprofil umfasst insgesamt 12 Seiten und ist unmittelbar im Anschluss an die Bearbeitung verfügbar.

Zusätzlich zu den Ergebniswerten liegen auch detaillierte Auswertungstexte sowie ein positionsbezifischer Matching Report vor, in dem die Passung der*s Kandidaten*in mit einem Job Profil im Detail herausgearbeitet wird.

1.8. QUALITÄT IN DEN TEST-GÜTEKRITERIEN

- **Objektivität** gewährleistet, dass die gelieferten Ergebnisse unabhängig von Rahmenbedingungen der Testdurchführung sowie eindeutig in Auswertung und Interpretation sind. Die Objektivität der HILL Kompetenzanalyse© wird durch eine standardisierte, computergestützte Vorgabe und die automatisierten Auswertungen sichergestellt.

- **Reliabilität** stellt die Genauigkeit eines psychologischen Testverfahrens dar. Dies bedeutet, dass bei wiederholter Messung annähernd gleiche Ergebnisse auftreten und die Ergebnisse frei von Mess- oder Zufallsfehlern sind. Reliabilitätswerte können zwischen 0 und 1 liegen, wobei ein Wert von 1 sicherstellt, dass in 100% der Fälle exakt dasselbe Ergebnis zu erwarten ist. Die Reliabilitäten der einzelnen Skalen der HILL Kompetenzanalyse© liegen großteils über dem hohen Wert von 0,8.

- **Validität** zeigt an, wie gültig ein psychologisches Testverfahren ist, d.h. ob es auch tatsächlich das misst, was es zu messen beansprucht. Der starke berufsrelevante Bezug und die strikte, hochstrukturierte Konzeption der HILL Kompetenzanalyse© gewährleisten eine hohe Validität. Der Nachweis der Gültigkeit der Ergebnisse erfolgt einerseits durch zahlreiche Validitätsstudien und andererseits durch die fast 40-jährige, tägliche Überprüfung in der Praxis durch unsere erfahrenes Beratungsnetzwerk.

1.9. METHODISCHE VORTEILE

- **Kulturunabhängigkeit:** Regelmäßige Normierungen in den jeweiligen Ländern sorgen für klare Aussagen, die unabhängig vom kulturellen Hintergrund der Stichprobe objektiv bleiben.

- **Strukturierter Aufbau:** Alle Fragen punkten für mehrere Aspekte, sodass umfangreichere Ergebnisse bei geringerer Testzeit erzielt werden.

- **Wirtschaftsrelevante Vergleichsgruppe:** Um fundierte und zielgerichtete Aussagen hinsichtlich beruflichen Erfolges zu treffen, ziehen wir ausschließlich Personen im Berufsleben und aus einer stets aktuellen Stichprobe als Vergleich heran.

HILL
INTERNATIONAL

2. DIE MODULE DER HILL KOMPETENZANALYSE©

Strukturiertes Persönlichkeitsinventar

- Wertehaltungen und
- grundlegende Verhaltensmuster

Fähigkeitsprofil

- kognitive Fähigkeiten zur Problemlösung

Berufsinteressenprofil

- ideale Arbeitsplatzbedingungen
- fachliche Interessensgebiete

Leistung- & Konzentrationsverlaufstest

- Aufmerksamkeitsfähigkeit
- Arbeitsgenauigkeit
- Arbeitsgeschwindigkeit

Verkaufsstilanalyse

- individueller Verkaufsstil
- Stärken/Schwächen im Verkaufsgespräch

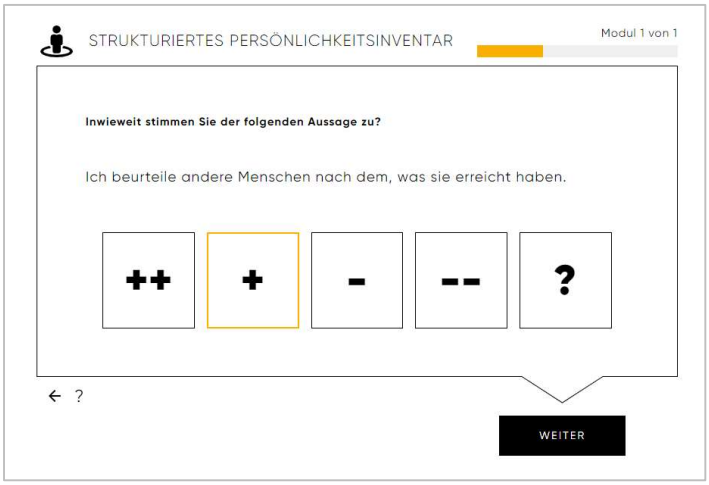
Managementanalyse

- Managementstrategien und
- konkreter Führungsstil jeweils unter Berücksichtigung der Managementebene

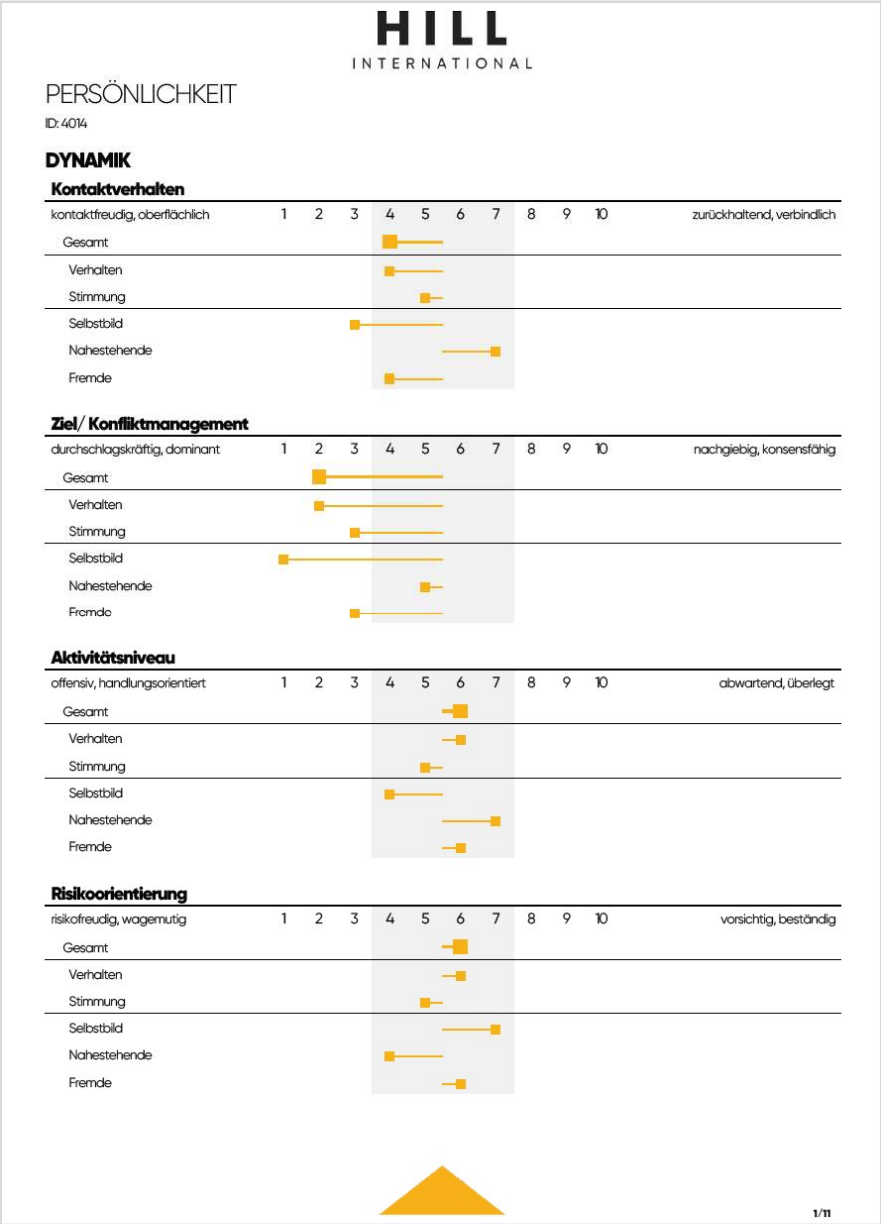
2.1. PERSÖNLICHKEIT

Finden Sie heraus, ob die Persönlichkeit des*der Kandidaten*in wirklich zu den Anforderungen der jeweiligen Position sowie zu der Kultur Ihres Unternehmens passt.

Sie erhalten eine Beschreibung der Person anhand von **12 fachübergreifenden Persönlichkeitsdimensionen** wie z.B. Belastbarkeit, Ziel- und Konfliktmanagement, Kooperation oder Kommunikationsstil.



HILL
INTERNATIONAL



Reliabilität

Der Tabelle können Sie die interne Konsistenz (Cronbach Alpha) entnehmen.
(Stand 11/2016, Stichprobenumfang deutsche Version: 9.850 Personen)

Kontaktverhalten	0,85	Kommunikationsstil	0,74
Ziel- und Konfliktmanagement	0,85	Risikoorientierung	0,83
Soziale Ausrichtung	0,79	Selbsteinschätzung	0,88
Stimmungslage	0,82	Spannungsniveau	0,84
Aktivitätsniveau	0,74	Erwartungshaltung	0,81
Objekt-/ Subjektfokus	0,69	Selbstregulation	0,79

Validität

- In Kooperation mit einem österreichischen Versicherungsunternehmen hat sich HILL International (2006) einem „Blindversuch“ unterzogen. 3 Gruppen von Verkäufer*innen mit unterschiedlichem Verkaufspotenzial (auf der Basis des Umsatzes bestimmt) sollten nur auf der Informationsgrundlage des Strukturierten Persönlichkeitsinventars sowie der Verkaufsstilanalyse von HILL identifiziert werden. Die unterschiedlichen Verkaufsgruppen konnten dabei von HILL klar und eindeutig bzw. nur auf der Basis der beiden Fragebogenmodule definiert werden.

- Klientinnen und Klienten, die innerhalb des letzten Jahres bei HILL International eine Berufsberatung in Anspruch genommen haben, wurden mittels Fragebogen von Cornelia Steiner (2006) befragt: 9 von 10 Befragten konnten aufgrund der Beratung eine berufliche Entscheidung treffen. Alle gaben an, in der HILL Kompetenzanalyse© ausreichend Informationen über die eigenen Stärken und Schwächen erhalten zu haben.

- In der empirischen Untersuchung von Barbara Amon (2009) wurde anhand von 158 Probanden das Strukturierte Persönlichkeitsinventar in Abhängigkeit der Führungs- bzw. Managementerfahrung der Testpersonen überprüft. Der Schwerpunkt der Analyse lag auf dem Gütekriterium der Validität. In der Diplomarbeit von Barbara Amon konnte nachgewiesen werden, dass der Persönlichkeitsfragebogen „Strukturiertes Persönlichkeitsinventar“ das Gütekriterium der Validität in Abhängigkeit der Führungs- bzw. Managementerfahrung der Testpersonen bestens erfüllt. Somit kann das Strukturierte Persönlichkeitsinventar für die Prognose von Führungs- bzw. Managementeignung erfolgreich eingesetzt werden.

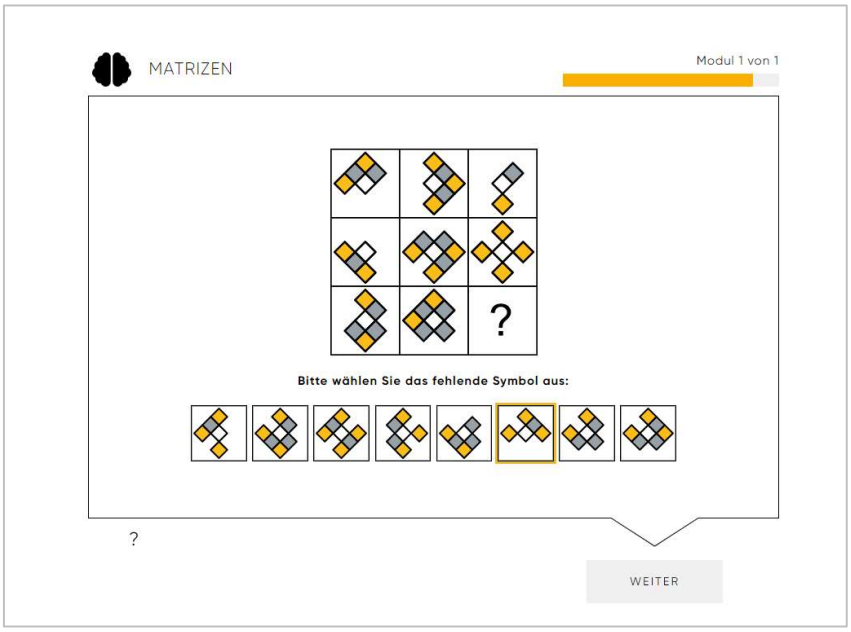
Verfälschbarkeit

Generell besteht bei Persönlichkeitsfragebogen das Risiko der Verfälschbarkeit. Um dieses im Persönlichkeitsinventar zu minimieren, wurde eine eigene Skala „Soziale Anpassung“ entwickelt.

2.2. FÄHIGKEITEN

Der Matrizentest erfasst **logisch-analytische „Basis-Fähigkeiten"** auf eine sehr kompakte, höchst aussagekräftige & methodologisch moderne Art (Item Response Theorie).

Die Möglichkeit, kulturunabhängig, sprachfrei und geschlechtsneutral zu testen, trägt der Verantwortung von HILL International Rechnung, gerade in diesem sensitiven Bereich der intellektuellen Fähigkeiten besonders fair zu agieren.



Standardisierung

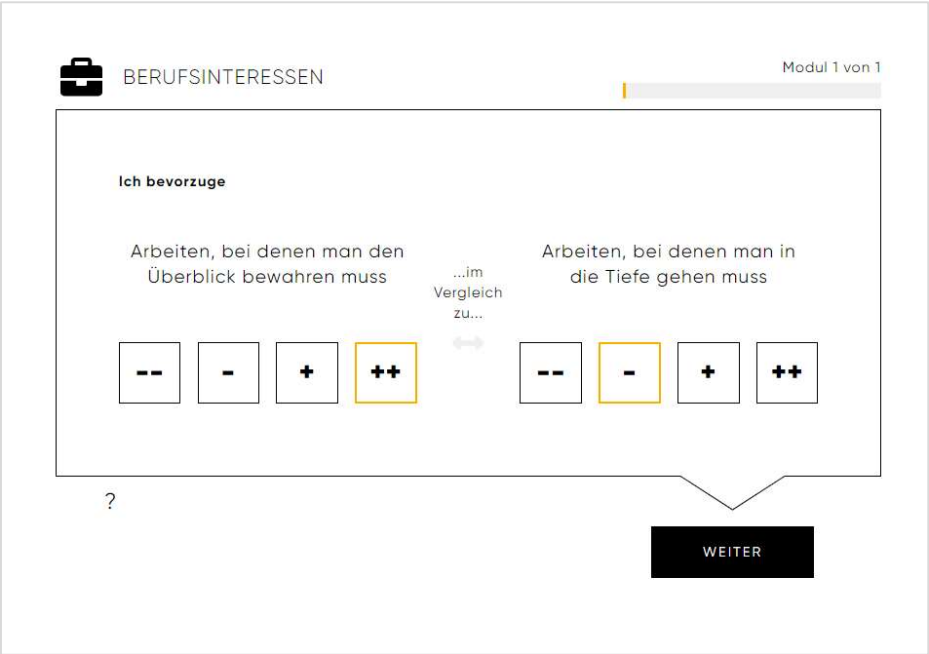
Internationale Vergleichsstichprobe mit ca. 300 Personen (57 % weiblich; 43 % männlich). 2016

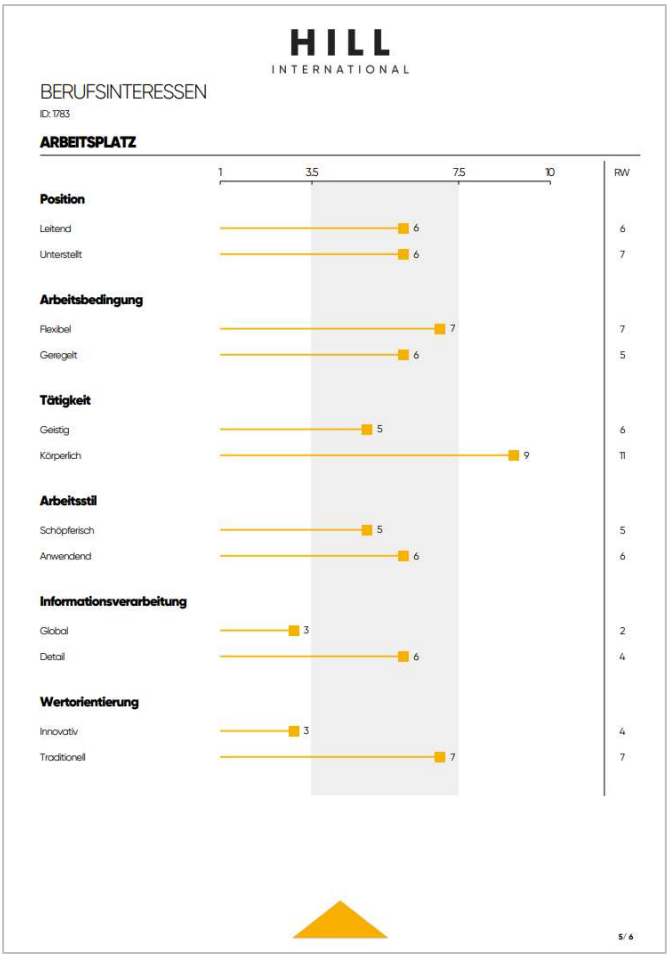
2.3. BERUFLICHE INTERESSEN

Sichern Sie die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz durch interessensbezogene Arbeitsbedingungen und schaffen Sie bestmögliche Entfaltungsmöglichkeiten.

Passende **berufliche Rahmenbedingungen** und Inhalte, die den Interessen des*der Einzelnen entsprechen, führen zu höherer Motivation, Einsatzbereitschaft und Durchhaltevermögen.

Der Berufsinteressensfragebogen erhebt individuelle **Interessen für unterschiedliche Bereiche** sowie die persönlichen Präferenzen in der **Arbeitsplatzgestaltung**, den **Rahmenbedingungen** und den persönlichen **Berufs- und Arbeitsziele**.





Reliabilität

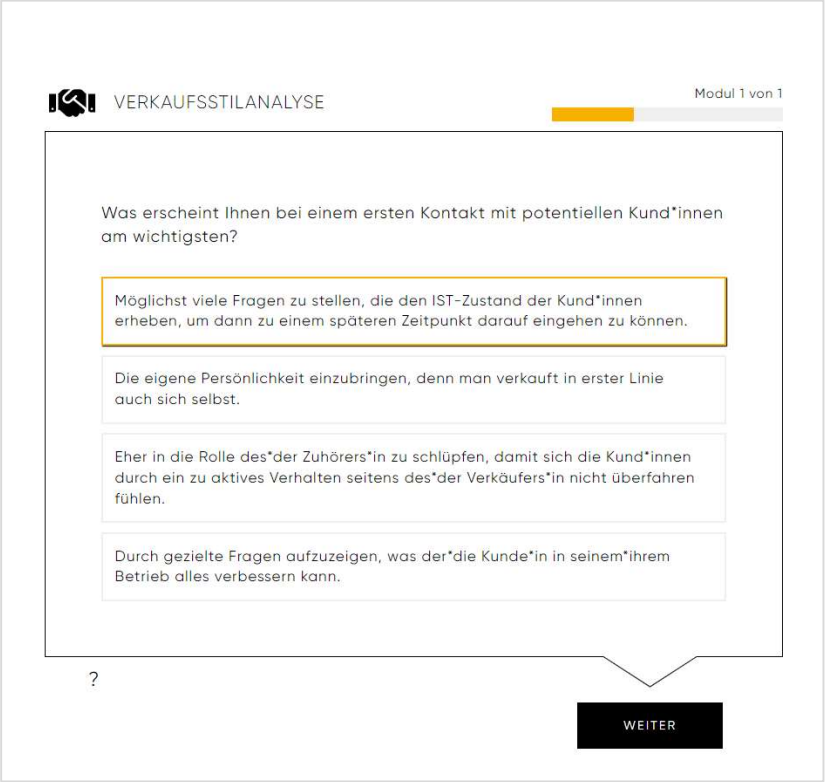
Der Tabelle können Sie die interne Konsistenz (Cronbach Alpha) entnehmen.
(Stand 11/2016, Stichprobenumfang 3.755 Personen)

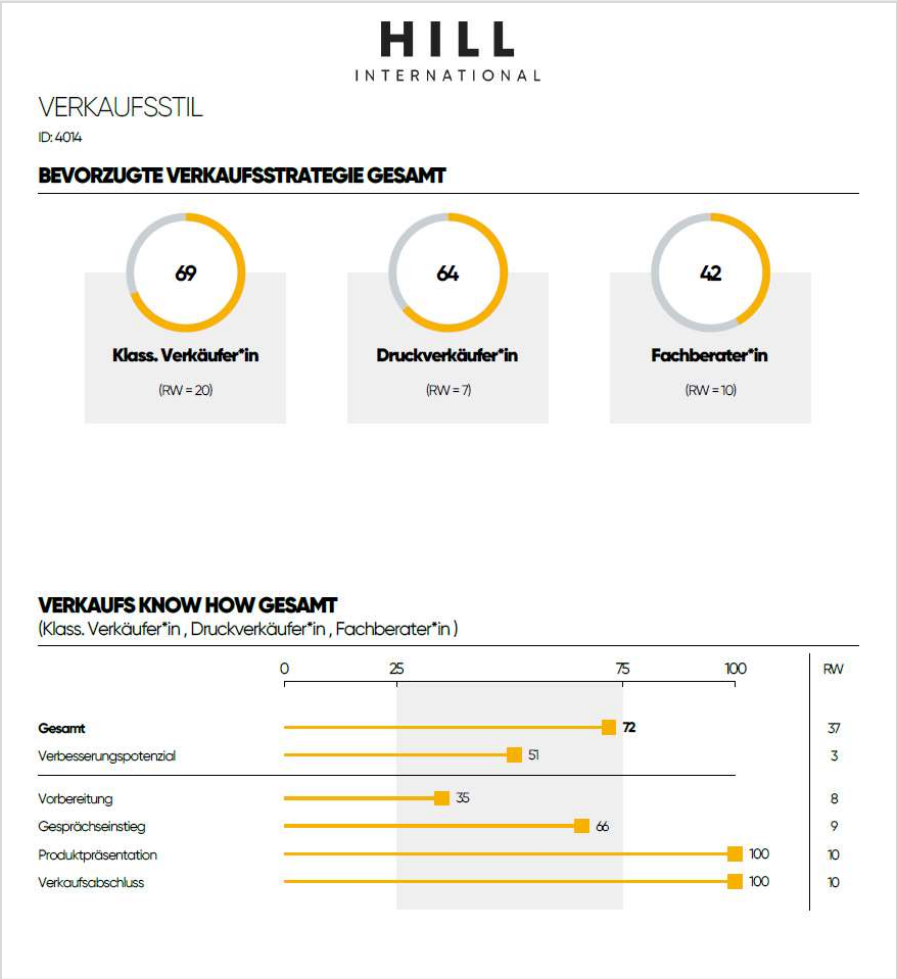
Leitend	0,83	Detail	0,85
Unterstellt	0,66	Innovativ	0,81
Flexibel	0,76	Konservativ	0,82
Geregelt	0,76	Wirtschaft	0,87
Geistig	0,77	Technik	0,91
Körperlich	0,77	Kunst/ Kultur	0,89
Schöpferisch	0,84	Umwelt	0,87
Anwendend	0,72	Soziales	0,88
Global	0,84	Politik/ Öffentl.	0,87

2.4. VERKAUFSSTIL

Unterschiedliche Situationen und Produkte erfordern unterschiedliche Verkaufsstile.

Die Verkaufsstilanalyse dient zur Bestimmung der **strategischen Herangehensweise** im Verkaufsgespräch sowie zur Ableitung von individuellen **Stärken und Schwächen**. Differenziert wird dabei nach unterschiedlichen Verkaufstypen sowie **Phasen eines Verkaufsgesprächs**.





Validität

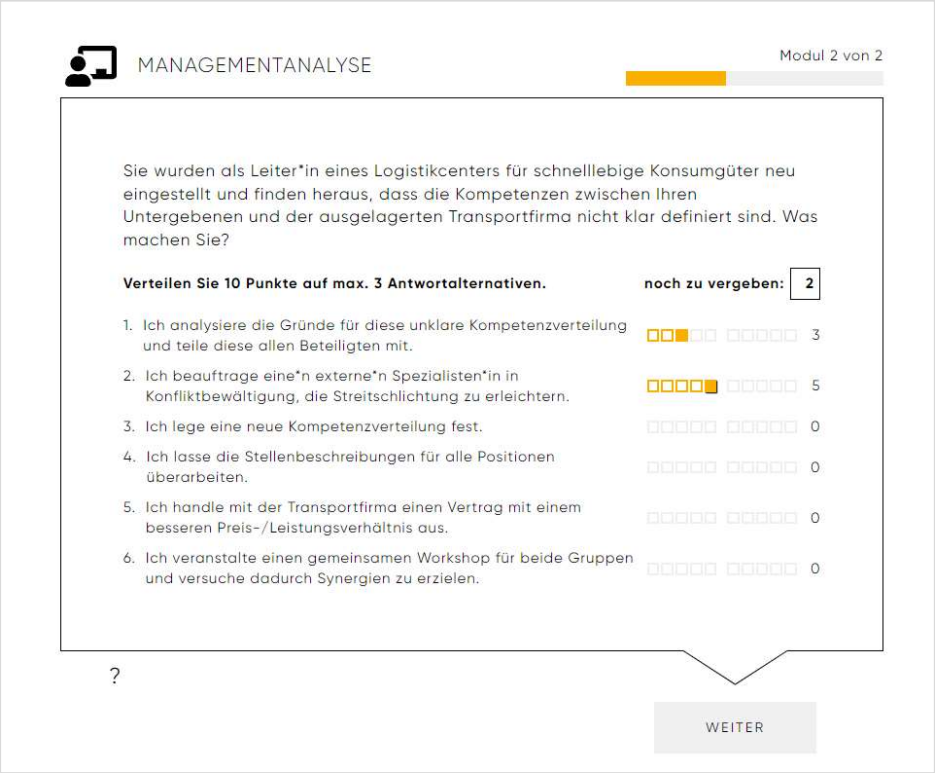
- In Kooperation mit einem österreichischen Versicherungsunternehmen hat sich HILL International (2006) einem „Blindversuch" unterzogen. 3 Gruppen von Verkäufern mit unterschiedlichem Verkaufspotenzial (auf der Basis des Umsatzes bestimmt) sollten nur auf der Informationsgrundlage der Verkaufsstilanalyse und des Strukturierten Persönlichkeitsinventars sowie von HILL identifiziert werden. Die unterschiedlichen Verkaufsgruppen konnten dabei von HILL klar und eindeutig bzw. nur auf der Basis der beiden Fragebogenmodule definiert werden.

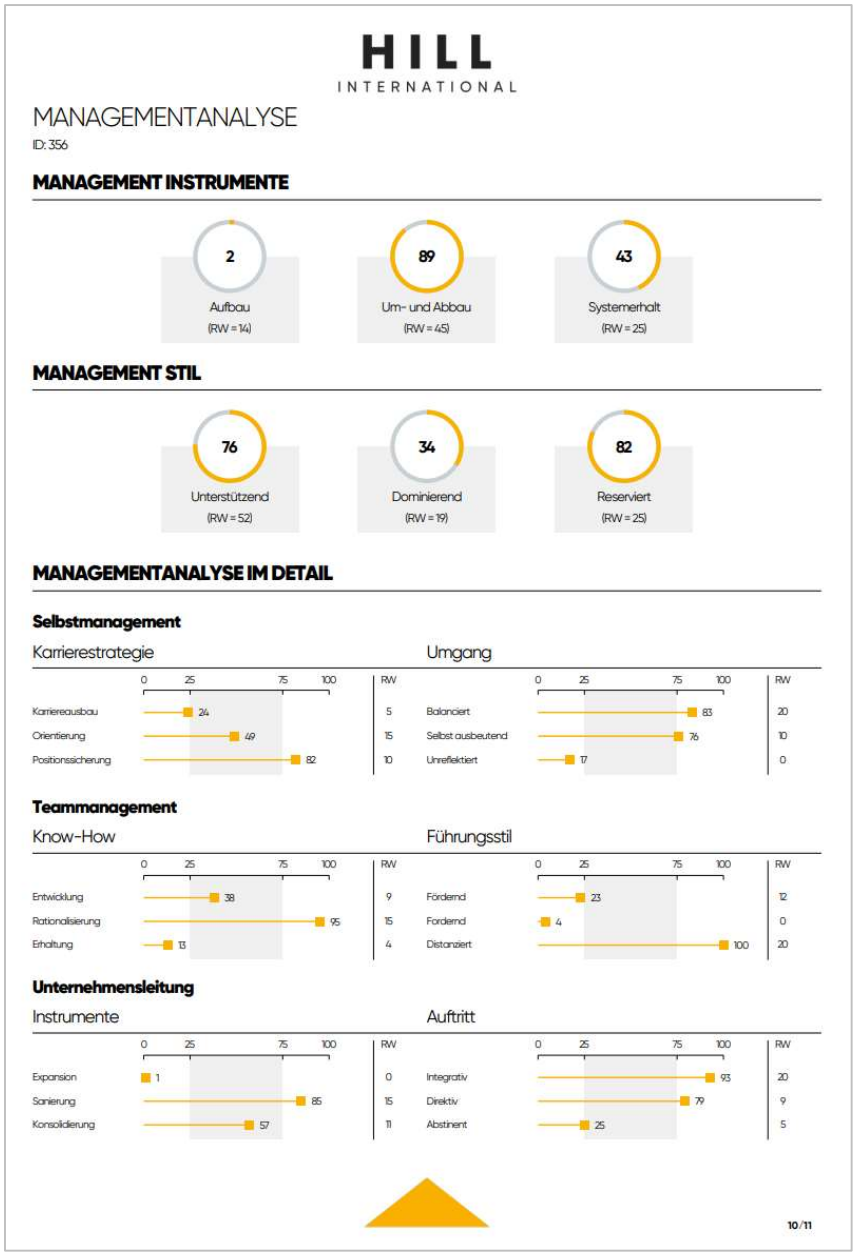
- Susanna Wallis (1988) untersuchte in ihrer Diplomarbeit Zusammenhänge zwischen der damals neu entwickelten HILL Verkaufsstilanalyse und den Skalen des 16 PF (Persönlichkeitsfragebogen) von Cattell, des IST-70 (Intelligenz-Struktur-Test), d2 (Leistungsfähigkeit unter Zeitdruck) von Brickenkamp und des Berufsinteressens-Tests (Skala Kaufmännische Berufe). Aus den Analysen mit dem 16 PF ergab sich folgendes Ergebnis: Je couragierter, dynamischer und engagierter eine Person ist, umso besser ist sie auch als Verkäufer*in geeignet. In den unterschiedlichen Verkaufsphasen sind die einzelnen Aspekte aber unterschiedlich wichtig. Dies entspricht auch anderen Studien zum Verkaufsstil. Zwischen den Ergebnissen des IST-70, d2 und BIT konnten keine nennenswerten Zusammenhänge gefunden werden.

2.5. MANAGEMENT

Die Managementanalyse erfasst **Managementkompetenzen** in verschiedenen **Unternehmens- und Entscheidungsbereichen.** Erhoben werden sowohl „harte" **Strategie-** als auch „weiche" **Stil-**Komponenten, dabei finden die 3 unterschiedlichen Entscheidungsebenen **„Selbstmanagement, Führungsebene** und **Unternehmergeist"** Berücksichtigung.

Die Messung von Managementkompetenzen dient als Basis für die Auswahl von Führungskräften, Personalentwicklungsmaßnahmen und Leadership-Programme sowie die Identifizierung des Führungskräftenachwuchses.





HILL INTERNATIONAL

MANAGEMENTANALYSE

ID: 356

MANAGEMENT INSTRUMENTE

Aufbau (RW = 14)	Um- und Abbau (RW = 45)	Systemerhalt (RW = 25)
2	89	43

MANAGEMENT STIL

Unterstützend (RW = 52)	Dominierend (RW = 19)	Reserviert (RW = 25)
76	34	82

MANAGEMENTANALYSE IM DETAIL

Selbstmanagement

Karrierestrategie

	0 25 75 100	RW
Karriereausbau	24	5
Orientierung	49	15
Positionssicherung	82	10

Umgang

	0 25 75 100	RW
Balanciert	83	20
Selbst ausbeutend	76	10
Unreflektiert	17	0

Teammanagement

Know-How

	0 25 75 100	RW
Entwicklung	38	9
Rationalisierung	95	15
Erhaltung	13	4

Führungsstil

	0 25 75 100	RW
Fördernd	23	12
Fordernd	4	0
Distanziert	100	20

Unternehmensleitung

Instrumente

	0 25 75 100	RW
Expansion	1	0
Sanierung	85	15
Konsolidierung	57	11

Auftritt

	0 25 75 100	RW
Integrativ	93	20
Direktiv	79	9
Abstinent	25	5

10/11

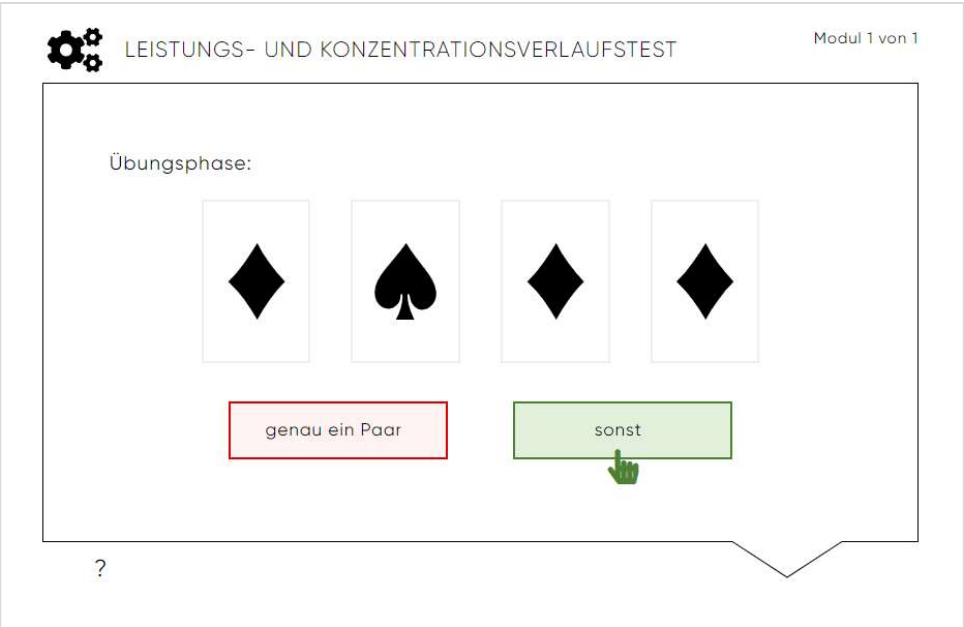
Validität

- Manuel Bräuhofer (2017) verglich anhand der HILL Managementanalyse Führungsstile und Managementkompetenzen zwischen unterschiedlichen Ländern (Österreich, Ungarn, Kroatien, Serbien und Türkei).
  Neben diversen länderspezifischen Unterschieden ist auch zu beachten, dass die Werte in den Skalen „Führungsstil fördernd“ und „Expansion“ über alle Länder hinweg auf einem besonders hohen Niveau sind.

2.6. LEISTUNG UND KONZENTRATION

Stellen Sie sicher, dass Sie sich leistungsfähige und konzentrationsstarke Mitarbeiter*innen an Bord holen.

Der Leistungs- und Konzentrationstest erhebt die **quantitative** sowie **qualitative Arbeitsleistung**, den individuellen **Arbeitsstil** sowie die **Fluktuationen in der Leistung**. So ermitteln Sie Arbeitsgeschwindigkeit und die Genauigkeit.



HILL
INTERNATIONAL

LEISTUNG UND KONZENTRATION

ID: 4014

über 6 Intervalle zu 30 Sekunden (Gesamtzeit 3 Minuten)

Arbeitsstil: durchschnittlich (RW: 0.81)

Fehleranalyse im Detail

	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5	Phase 6	**Gesamt**
Anzahl bearbeiteter Aufgaben	13	14	16	15	16	16	**90**
Anzahl Fehler	2	1	0	0	1	0	**4**
Anzahl Fehler "Paar" (Auslassungsfehler)	0	1	0	0	1	0	**2**
Anzahl Fehler "kein Paar" (Verwechslungsfehler)	2	0	0	0	0	0	**2**
Prozentueller Fehleranteil	15	7	0	0	6	0	**4**

11/11

Validität

- Dagmar Lercher (2002) untersuchte die prognostische Validität der HILL Kompetenzanalyse© für den Studienerfolg an einer Fachhochschule. Dabei stellte sie fest, dass das Fähigkeitsprofil und die Ergebnisse des Leistungs- und Konzentrationsverlaufstest die beste Vorhersage für den Studienerfolg zulassen.

- In einer Untersuchung von Elisabeth Mertal (2001) zeigten sich im Leistungs- und Konzentrationsverlaufstest Unterschiede zwischen erfolgsmotivierten und misserfolgsmotivierten Kandidat*innen.
  Erfolgsmotivierte arbeiten im Konzentrationstest mit weniger Fehlern als misserfolgsmotivierte.

LITERATUR

Amon, B. (2009) Evaluationsstudie einer Managementanalyse und eines Persönlichkeitsinventarsanhand von Personen mit und ohne Führungsfunktion. Unveröff. Dipl. Univ. Wien

Bräuhofer, M (2017). Führungsstile und Managementkompetenzen im Ländervergleich: Eine Analyse von fünf Ländern (Österreich, Ungarn, Kroatien, Serbien und Türkei) auf Basis der HILL Managementanalyse. Unveröff. Masterarbeit. Sigmund Freud PrivatUniversität. Wien.

Füle, G. (1999). Zusammenhänge zwischen formal-syntaktischen Eigenschaften, psychometrischen Gütekriterien und Beantwortungszeiten von Fragebogenitems. Studien zu einem computerisierten Persönlichkeitsinventar. Unveröff. Diss, Univ. Wien.

Füreder, R. (1988). Zur Validität eignungsdiagnostischer Verfahren. Unveröff. Diss., Univ. Wien.

Lercher, D. (2002). Evaluation des Aufnahmeverfahrens an einer Fachhochschule. Unveröff. Dipl., Karl-Franzens-Universität Graz.

Mertal, E. (2001). Der Einfluss von Leistungsmotivation von Bewerbern auf die Personalauswahl. Unveröff. Dipl., Wien

Steiner, C. (2006). Die HILL-Berufsberatung und Kompetenzanalyse: Was leistet sie bei der Berufswahl von MaturantInnen?. Masterlehrgang Supervision, Coaching. ARGE Bildungsmanagement Wien.

Wallis, S. (1988). Differentialpsychologische Analyse des Verkaufsverhaltens: Verkaufseigenschaften und ihre Bedeutung für die Phasen eines Verkaufsgesprächs. Unveröff. Dipl., Univ. Wien.