

Vielen Dank dass sie an der HSG Career Profiler Umfrage teilgenommen haben

Generelle Information zur Studie Sample size: n = 518; sex: 32,43% Männlich, 31,27% Weiblich, 36,29% Neutral; degree program: 23,17% Bachelor, 66,41% Master, 10,42% Andere Programme.

Career Profiler

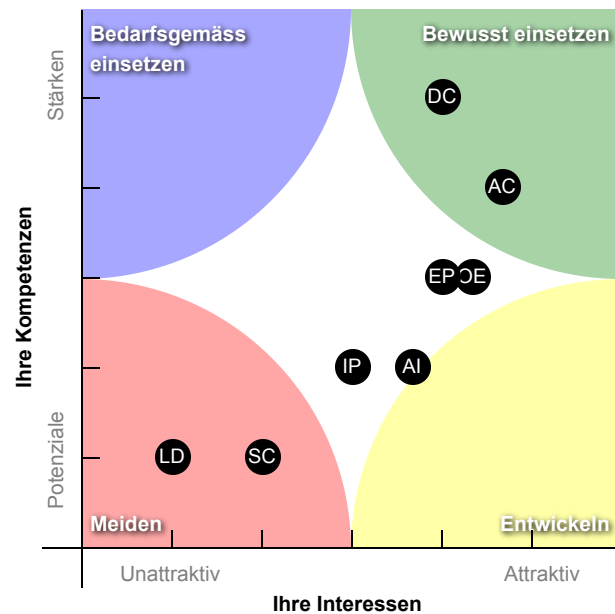
Persönliche / kodierte Einzelauswertung

Auf dieser Seite und der Rückseite finden Sie aggregierte Informationen zu Ihren arbeitsbezogenen Interessen, Kompetenzen und Werten. Es ist wichtig, dass Sie diese Informationen als Ausgangspunkt für Ihre persönliche Reflektion und nicht als Schlusspunkt der Erkenntnis betrachten. Versuchen Sie, während Sie die Ergebnisse prüfen, eine gesunde, kritische Distanz mit einem offenen Geist über Ihre karrierebezogenen Chancen zu verbinden. Wir können nicht berechnen, wie Ihr idealer Weg aussehen muss – aber wir können Ihnen Anhaltspunkte liefern, um diesen Erkenntnisprozess in Ihnen anzustoßen

Interessen

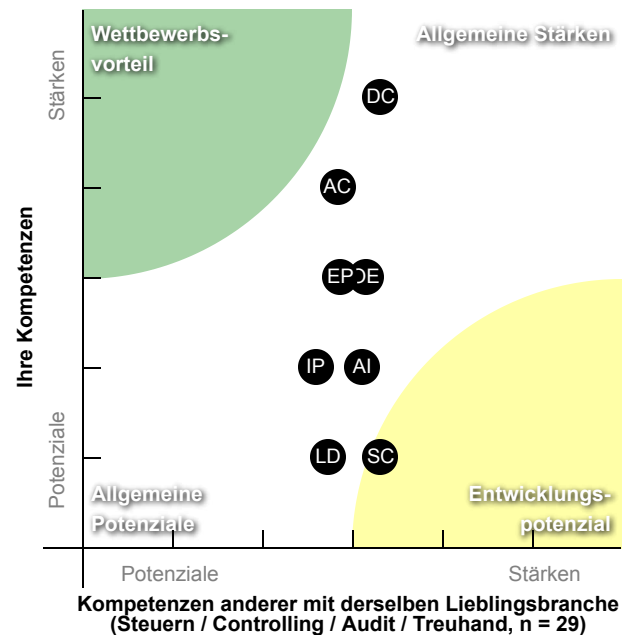
Arbeitsbezogene Interessen sind entscheidende Motivatoren, um einen passenden Karriereweg einzuschlagen. Ohne Erkenntnisse über die persönlichen Interessen wird die Ausprägung einer wünschenswerten Zielvorstellung nicht möglich.

Wir haben Ihre Interessen und Ihre Kompetenzen spiegelbildlich erhoben und unten anhand zweier Konzepte gegenübergestellt, um die zur Realisierung Ihrer Interessen wichtigen Entwicklungspotenziale aufzuzeigen. Wir verwenden zwei Konzepte, um Ihnen sowohl eine arbeitsplatzbezogene Sicht („Great Eight“) als auch eine allgemeinere Sicht („Personal Globe Inventory“) als Grundlage Ihrer Überlegungen zu bieten.



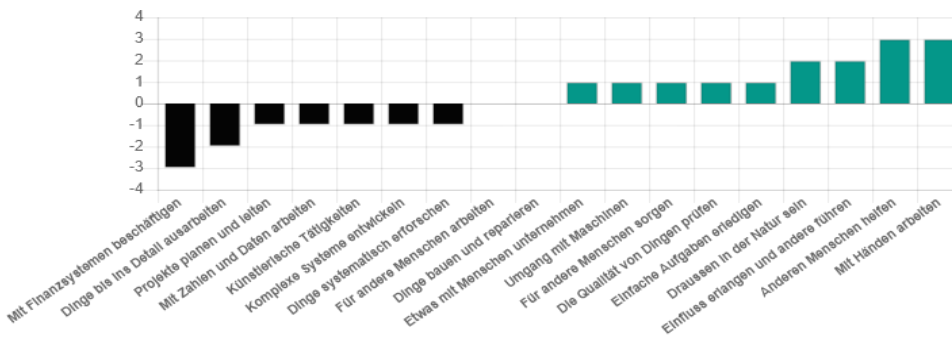
Kompetenzen

Arbeitsbezogene Kompetenzen sind entscheidende Voraussetzungen, um einen passenden Karriereweg einzuschlagen. Ohne Erkenntnisse über die persönlichen Kompetenzen wird die Gestaltung einer Zielerreichungsstrategie nicht möglich.



Legende: LD - Führen und Entscheiden; SC - Unterstützen und Kooperieren; IP - Interagieren und Präsentieren; AI - Analysieren und Interpretieren; DC - Gestalten und Konzeptionalisieren; OE - Organisieren und Umsetzen; AC - Veränderung gestalten und Herausforderungen meistern; EP - Ziele erreichen und unternehmerisch tätig sein

Differenz zwischen Ihren Interessen und Ihren Kompetenzen



Interesse grösser als Kompetenzen
 Kompetenzen grösser als Interesse

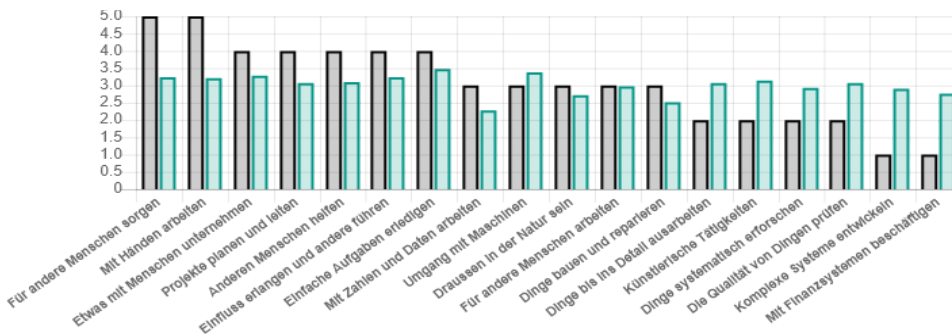
Von Ihnen definierte Entwicklungsfelder

Höchste Priorität - Komplexe Systeme entwickeln, Mit Finanzsystemen beschäftigen, Dinge systematisch erforschen

Zweite Priorität - Künstlerische Tätigkeiten

Dritte Priorität - Die Qualität von Dingen prüfen

Ihre Kompetenzen vs durchschn. Kompetenzen der Interessenten mit derselben Lieblingsbranche (Steuern / Controlling / Audit / Treuhand, n = 29)



Meine Daten
 Andere mit gleicher Lieblingsbranche

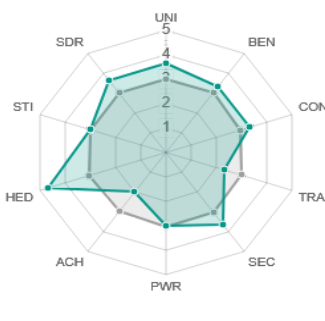
Mehr Informationen zum Konzept: Tracey, T. J. G. (2002). Personal Globe Inventory: Measurement of the spherical model of interests and competence beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 113–172. // Sodano, S. M. (2011). Integrating work and basic values into the spherical model of interests. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 1–10.

Werte

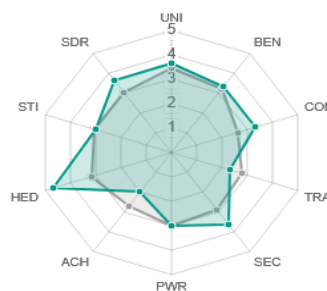
Arbeitsbezogene Wertvorstellungen sind zentrale Grundsätze, die Ihnen dabei helfen, Ihren Karriereweg auszurichten. Ohne Erkenntnisse über die persönlichen Wertvorstellungen wird die systematische Einschätzung von Optionen auf dem Weg – z.B. Arbeitgebern und Jobangeboten – unmöglich.

Wir haben Ihre arbeitsbezogenen Wertvorstellungen erhoben und anhand des „Schwartz Value Zirkumplex“ abgebildet, um ihnen Ihre Wertvorstellungen im Kontrast zu denjenigen unterschiedlicher Vergleichsgruppen aufzuzeigen. Zweck dieser Gegenüberstellung ist, Ihnen Anhaltspunkte zur Reflektion zu geben sowie im Workshop / in der Beratung Chancen durch Diversität aufzuzeigen. Eine exakte Überdeckung mit der Vergleichsgruppe ist genauso wie ein deutlich abweichendes Profil weder als positiv noch als negativ zu verstehen – einzig und allein als wertvoller Ausgangspunkt der eigenen Interpretation

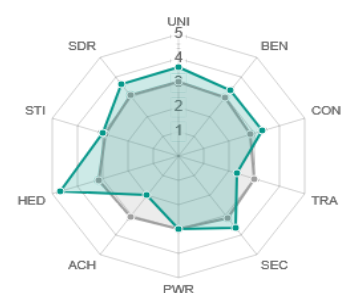
Ihr Werteprofil vs Werteprofil der Teilnehmer an der HSG (grau, n = 518)



Ihr Werteprofil vs. Werteprofil der Kommilitonen im selben Studiengang (M.A. Unternehmensführung, grau, n = 27)



Ihr Werteprofil vs. Werteprofil der Interessenten mit derselben Lieblingsbranche (Steuern / Controlling / Audit / Treuhand, grau, n = 29)



Legende: UNI - Universalismus; BEN - Benevolenz; CON - Konservativismus; TRA - Traditionalismus; SEC - Sicherheit; PWR - Macht / Prestige; ACH - Leistungsorientierung; HED - Hedonismus; STI - Stimulation; SDR - Selbstbestimmung

Mehr Informationen zum Konzept: Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878–891. // Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., ... Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688.