

## **MPA – Master Person Analysis**

### **- das berufliche Selbst -**

MPA ist ein international erprobtes Expertensystem zur Erstellung eines Persönlichkeitsprofils als Grundlage für ein fundiertes Explorationsgespräch und beschreibt die Verhaltens-trends eines Menschen in beruflich relevanten Situationen.

MPA wurde in den 90-er Jahren entwickelt, erfasst die Ausprägung *beruflich relevanter Verhaltensweisen* und bringt diese graphisch zur Darstellung. Die Testperson füllt online 80 Fragen aus, die auf drei in der Folge genannte Haupteigenschaften:

- › Innere Antriebskräfte
- › Sozialverhalten *und*
- › Arbeitsstil

zurückgeführt werden. Die Ergebnisse werden im Anschluss mit einem/einer zertifizierten MPA-Anwender/in in einem Explorations- bzw. Feedbackgespräch unter 4-Augen besprochen.

Weiters besteht die Möglichkeit, vorher definierte Stellen-/Positionsbeschreibungen mit den Profilen in Vergleich zu stellen.

#### **Ziele:**

- › Erkennen von Potenzialen, Verbesserungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen, um diese gezielt zu ergreifen und umzusetzen
- › Vermeidung von kostspieligen Fehlentscheidungen bei Auswahl eines Kandidaten / einer Kandidatin und/oder Beförderung eines Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin

#### **Einsatz bei:**

- › Neu- oder Umbesetzungen: Auswahl, der auf das Anforderungsprofil optimal passenden Persönlichkeit unter den Bewerber/innen
- › Teamzusammenstellung von projektbezogenen Teams „nach Maß“
- › Optimierung der beruflichen Performance

#### **Vorteil aus der Sicht der Kandidat/innen:**

- › Erkennen und Bewusstwerden des eigenen Verhaltens in Arbeitssituationen
- › Entdecken des beruflichen Selbst und der noch schlummernden Potenziale
- › Gestalten von Entwicklungsmöglichkeiten im Berufsleben
- › Unterstützung bei Karriereentscheidungen

#### **Vorteil aus der Sicht des Unternehmens:**

- › Unterstützung bei der Auswahl: die „richtige“ Person auf der „richtigen“ Position durch SOLL-/IST-Vergleich
- › Erkennen von Potenzialen und Definieren von entsprechenden Entwicklungswegen der Mitarbeiter/innen

**Musterprofil → inkl. hinterlegtem Soll-Profil (= rote Balken):**

**INNERE ANTRIEBSKRÄFTE**

						+	-	T
Erfolgsorientierung	A							
Selbstbehauptung	B					7	1	6
Energie	C					8	0	8

**SOZIALVERHALTEN**

Gefühlskontrolle	D					6	2	4
Kontaktbedürfnis	E					11	0	11
Vertrauen	F					7	2	5

**ARBEITSSTIL**

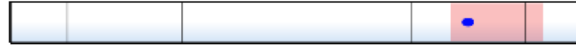
Detailorientierung	G					11	2	9
Absicherung	H					1	3	-2
Abstraktionsorientierung	I					19	0	19

70	10
----	----

**Ergebnisse und Criteria (= rote Balken):**

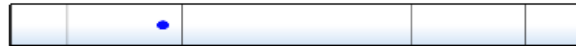
**A: Erfolgsorientierung**

beschreibt, wie Ziele vorwiegend definiert und verfolgt werden.



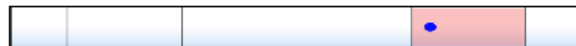
**B: Selbstbehauptung**

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.

