

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGAN*DEVELOP*

# CAREER

FEJLESZTÉSI TIPPEK KARRIERMENEDZSMENT TERÜLETÉN

Riport tulajdonosa: John Doe

Azonosító: HA154779

Dátum: 2010. február 17.





## LEÍRÁS

Más és más tulajdonságok fontosak a munkaköri sikerességhez a különböző állásoknál. Amik egyes pozíciók kapcsán fontosak, akár gátolhatják is a teljesítményt más munkakörökénél. A Hogan Personality Inventory (HPI) az egyéneket hét jól ismert dimenzió vagy tulajdonság mentén értékeli, melyek befolyásolják a foglalkozási-munkahelyi sikerességet. Jelen riport az Ön, dimenziók szerint kapott pontjain alapul. A riport leírja várható reakcióját különböző körülmények bekövetkeztekor, megemlíti erősségeit és gyengeségeit, továbbá tesz néhány javaslatot karrierjének irányítására. Az utolsó oldal a riport alapját képező HPI-diagramot, valamint a hét dimenzió meghatározását tartalmazza.

A HPI tartalmaz egy Érvényességi szintet is, melynek célja a figyelmetlen vagy nemtörődöm válaszadók kiszűrése. Három fajta érvényességi szint van (Érvényes, Alacsony, Érvénytelen). Az Érvényes meghatározás azt jelzi, hogy a válaszadó figyelmesen és gondosan töltötte ki a kérdőívet. Az Alacsony érvényességi szint azt jelöli, figyelmetlen vagy nemtörődöm volt a kérdőív kitöltése. Ilyen esetben szükség lehet a válaszok pontosságának és teljességének ellenőrzésére, valamint körültekintő értékelésre. Az Érvénytelen meghatározás azt jelzi, hogy a kérdőív annyira figyelmetlen vagy nemtörődöm módon került kitöltésre, mely által a profil nem értékelhető pontosan, így ez alapján riport nem készíthető.

A teszt érvényes és értékelhető.

**A HPI hét jól ismert dimenzió vagy tulajdonság mentén értékeli az embereket, melyek a foglalkozási sikerességet befolyásolják.**



## ERŐSSÉGEK

Ön jellemzően nyugodt és képes kezelni az Önre nehezedő nyomást, de egyben hajlandó hibái elismerésére és a visszajelzések befogadására is. Magabiztosnak és késznek tűnik projektek vagy csoportok vezetésére szükség esetén, de hasonlóan jól érzi magát, ha másokat enged vezetői szerepbe.

Ön barátságosnak, társaságkedvelőnek és megközelíthetőnek tűnik, ugyanakkor képes hallgatni és másokat is beszélni hagyni. Ön kedves és toleráns, de szükség esetén hajlandó állást foglalni.

Meglehetősen találékony, és elővigyázatos a különböző folyamatok vonatkozásában, de szükség esetén képes a rugalmasságra és az irányváltásra is. Ön érdeklődik az új ismeretek elsajátítása iránt, ugyanakkor pusztán eszközként tartja számon az oktatást, nem önmagában értékesként. Ön nyitott és kíváncsi, de gyakorlatiasan közelíti meg a problémák megoldását.



## GYENGESÉGEK

Bár általában nyomás alatt is nyugodt és kiegyensúlyozott, időnként olyan stresszt élhet át, melyet mások nem észlelnek. Majdnem mindenkinek van gyenge pontja, melyre érzékeny. Lényeges, hogy megértse ezeket a helyzeteket, és elkerülje, hogy ingerlékennyé vagy érzelmileg következtelenné váljon. Néha közömbösnek tűnik olyan téren, hogy ki vezeti a projekteket és ki irányítja a munkát. Vélhetően akkor sem helyezkedik úgy, hogy irányítsa a feladatokat vagy a csoport megbízatásait, ha egyértelműen hatással lehetne rájuk. Bár az egyedüli és a csoportos munkavégzés egyaránt kedvére van, szenteljen némi időt annak megállapítására, mikor fontos, hogy elismerjék és hallassa véleményét, viszont mikor lenne hasznosabb hallgatnia és később véleményt mondania!

Mások szerethető munkatársnak tartják. Mindezzel együtt tudatnia kell velük, hogy ugyanolyan komoly elvárásai vannak a saját, mint az ő teljesítményük kapcsán. Gondolja át a helyzeteket annak meghatározására, vajon a szabályok és eljárások, vagy a rugalmasság a fontosabb! Bár kellően nyitott, vegye figyelembe a tágabb szervezeti kereteket is! Ne felejtse el mérlegelni, saját ötletei hogyan illenek ezek közé! Mivel okos és tájékozott, könnyebben érti meg a helyzeteket és oldja meg a problémákat, mint kollégái. Ennek eredményeként talán hamarabb cselekszik, mint ahogy a többiek megértenék, mit miért tesz.



## KARRIER FEJLESZTÉSI JAVASLATOK

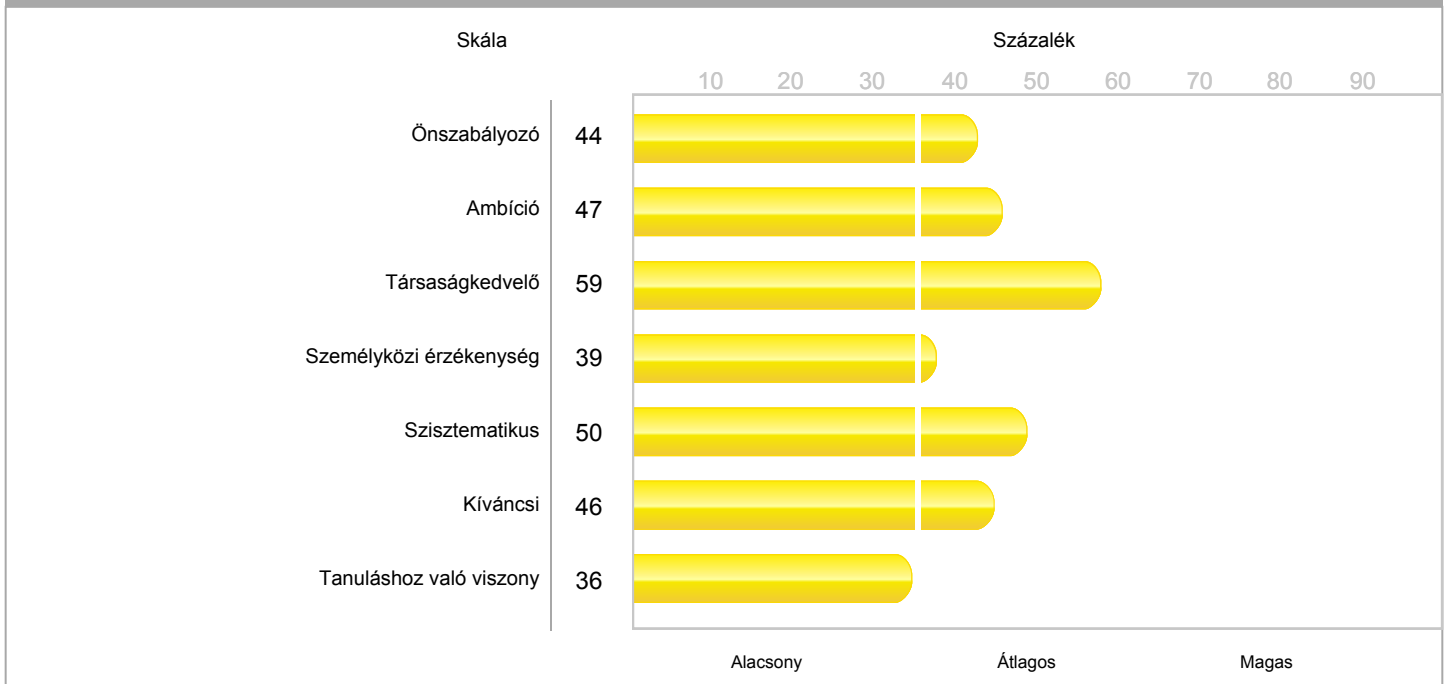
Kérjen visszajelzést munkatársaitól és figyeljen a negatívakra is - ne hesegetse el magát! Biztosítsa, hogy megfelelő módon és mértékben járul hozzá a csapat teljesítményéhez és erőfeszítéseihez! Vállalja el a kihívásokat, kezdeményezzen és legyen lelkes! Ugyanakkor koncentráljon a fontos szervezeti- vagy csoportfeladatokra, és legyen eredményközpontú! Keresse a lehetőségeket vezetői szerepek elvállalására, miközben támogatja munkatársait mind a szavak, mind a tettek szintjén!

Gyakrabban kellene beszélgetnie munkatársaival, kérdéseket feltenni nekik és tanácsot kérni tőlük! Törekedjen az egyensúlyra a munka szociális és technikai oldala között! Próbálja megfejteni mások elvárásait a beszélgetés során, és tartsa tiszteletben igényeiket! Legyen pozitív és vegye figyelembe, hogy úgy nyeri el mások bizalmát, ha elismerő és őszinte velük! Legyen türelmes, amikor mások hibáznak - alapvetően nem szándékosan teszik!

Maradjon nyitott a változásra, és legyen rugalmas a bizonytalan helyzetekben! Döntéshozatal során tartsa észben, hogy talán soha nem fog az összes szükséges információval rendelkezni, így inkább legyen gyors! Állítson fel fontossági sorrendet munkájában, szem előtt tartva, hogy nem mindegyik feladat igényel ugyanakkora erőfeszítést vagy figyelmet! Minden szervezet rendelkezik jövőképpel - ez az üzleti vízió és stratégia. Legyen ezzel tisztában, tudjon beszélni róla, és határozza meg, hogyan járul hozzá saját tevékenysége mindehhez! Készítsen önfejlesztési tervet és időnként ellenőrizze haladását! Találja ki, hogyan maradhat naprakész a saját területén, és legyen nyitott az előálló lehetőségek iránt az új készségek elsajátítása, valamint kompetenciái fejlesztése terén.



## Grafikus Riport - Hogan Personality Inventory



Magas értéknek számítanak a 65% feletti. Átlagos értéknek számítanak a 35-65% közöttiek. Alacsony értéknek számítanak a 35% alattiak.



<b>ÖNSZABÁLYOZÓ</b>	Annak mértékét mutatja meg, hogy a személy mennyire tűnik nyugodtnak, vagy szeszélyesnek és változékonyak. A magas értékűek magabiztosnak, rugalmasnak, optimistának tűnnek. Az alacsony értékűek feszültnak, ingerlékenynek és negatívnak.
<b>AMBÍCIÓ</b>	Annak mértékét jelzi, hogy a személy mennyire tűnik vezető jellegűnek, és hogyan értékeli a teljesítményt. A magas értékűek kompetitívnek és keményen dolgozóknak tűnnek. Az alacsony értékűek szerénynek és az előrelépés iránt kevésbé érdekeltnek, elkötelezettnek tűnnek.
<b>TÁRSASÁGKEDVELŐ</b>	Annak mértékét jelöli, hogy a személy mennyire tűnik szociálisan magabiztosnak. A magas értékűek társaságkedvelőnek és színesnek tűnnek. Az alacsony értékűek visszahúzódónak és csendesnek.
<b>SZEMÉLYKÖZI ÉRZÉKENYSÉG SZISZTEMATIKUS</b>	A tapintatot és figyelmességet mutatja. A magas értékűek barátságosnak, együttérzőnek és népszerűnek tűnnek. Az alacsony értékűek függetlennek, őszintének és egyenesnek. Önkontrollt és lelkiismeretességet jelez. A magas értékűek szervezettnek, megbízhatónak és könnyen irányíthatónak tűnnek. Az alacsony értékűek spontánnak és rugalmasnak.
<b>KÍVÁNCSI</b>	Annak mértékét fejezi ki, hogy a személy mennyire kíváncsi, kalandvágyó és fantáziadús. A magas értékűek gyors észjárásúnak és előrelátónak tűnnek, de könnyen beleunhatnak abba, amit tesznek. Az alacsony értékűek gyakorlatiasnak, fókuszálnak és koncentrációra képesnek tűnnek.
<b>TANULÁSHOZ VALÓ VISZONY</b>	Annak mértékét jelöli, hogy a személy mennyire tartja a tanulást önmagáért értékesnek. A magas értékűek jellemzően élvezik az olvasást és tanulást. Az alacsony értékűek a formális oktatással szemben inkább a gyakorlati tanulás iránt érdeklődnek.