

- AUSWÄHLEN
- ENTWICKELN
- FÜHREN



Bericht zum Führungspotential

Bericht für: Martina Mustermann

ID: HC580149

Datum: 24. April 2017

meta[®]
BERATUNG
personality matters.

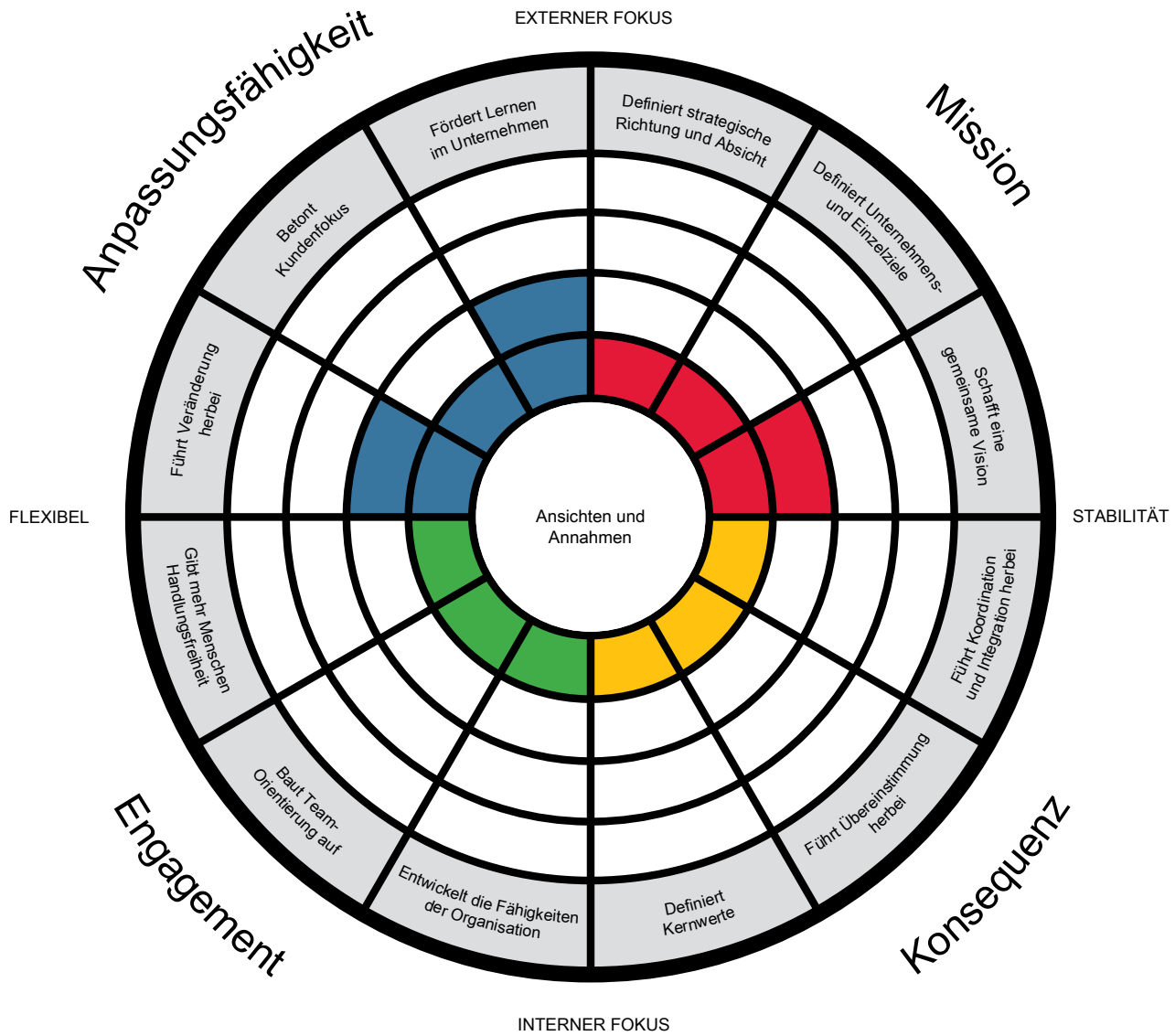


DIE WISSENSCHAFT VON DER PERSÖNLICHKEIT



DENISON CIRCUMPLEX

Die Abbildung unten zeigt das Denison Führungsmodell. Dieses Modell ist in vier Merkmale (Mission, Konsistenz, Mitwirkung, und Anpassungsfähigkeit) unterteilt. Jedes Merkmal deckt wiederum 3 Kompetenzbereiche ab, also 12 Kompetenzbereiche insgesamt. Dieser Bericht bietet einen Gesamtüberblick über das natürliche Führungspotential einer Teilnehmerin/eines Teilnehmers. Er zeigt wie die Teilnehmerin oder der Teilnehmer Fragen zur Persönlichkeit und Einstellungen zu Werten, in Verbindung mit den Kompetenzbereichen, beantwortet. Die Teilnehmerin/der Teilnehmer kann eine von vier Bewertungen für jede Kompetenz erhalten. Diese werden durch Farben in den einzelnen Zellen, in jedem der zwölf Abschnitte, wie in der Abbildung gezeigt, dargestellt. Eine farbige Zelle einer Kompetenz stellt das niedrigste Potential dar, vier farbige Zellen das höchste für die entsprechende Kompetenz.


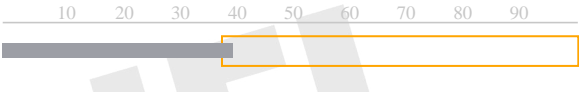
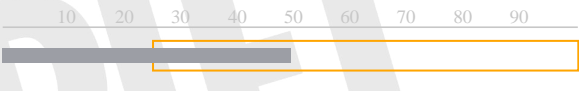
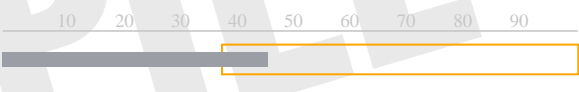


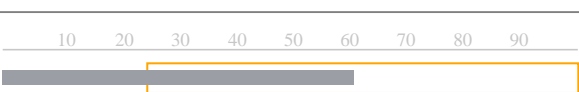




INTERPRETIERENDER ABSCHNITT

Die folgenden Seiten beschreiben und erklären das Zusammenspiel der Bewertungen der Denison Merkmale, sowie deren zugeordneten Kompetenzen, mit den relevanten Skalen des Hogan Personality Inventory (HPI), Hogan Development Survey (HDS) und Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI). Bewertungen jeder relevanten Hogan Skala werden grafisch als Prozentwert in einer Bandbreite von 0 bis 100 ausgewiesen. Diese Bewertungen zeigen dem Teilnehmer, welche Persönlichkeitsmerkmale und Werte dazu beigetragen haben sein Potenzial zu bestimmen relevante Kompetenzen einzusetzen. Aufgrund dieser Informationen sind Teilnehmer in der Lage, ihre Stärken sowie Bereiche der Weiterentwicklung zu erkennen, und somit Entwicklungsmassnahmen zu bestimmen die für ihren Aufgabenbereich von Wichtigkeit sind. Es ist sehr wichtig darauf hinzuweisen, dass die Aussagen zum Potenzial eines Teilnehmers Kompetenzen einzusetzen ausschliesslich auf der Beantwortung der Fragen der Hogan Persönlichkeits- und Werteskalen beruht. Bewertungen die ein eher niedriges Potenzial ausweisen schliessen nicht aus, dass sich Führungskräfte in einer Kompetenz weiterentwickeln oder sehr gute Fähigkeiten aufzeigen können. Die Bewertungen deuten lediglich auf die Wahrscheinlichkeit hin, dass Entwicklungsmassnahmen oder die Fähigkeit Kompetenzen auszuweisen eine grössere Herausforderung sein können. Der Beitrag dieses Berichts liegt darin aufzuzeigen, welche Weiterentwicklungsmassnahmen die grössten Herausforderungen darstellen, und somit die meiste Aufmerksamkeit erfordern,


So werden die Tabellen gelesen:

Kompetenz Definiert strategische Richtung und Absicht Vermittelt die allgemeinen Strategien des Unternehmens, sodass jeder die Beziehungen zwischen seiner Arbeit und dem Erreichen der Ziele der Arbeitsgruppe oder des Unternehmens sehen kann. Führt effektiv kurz- und langfristige Strategien ein, um die Anforderungen des Unternehmens zu erfüllen.			 Bewertung Exzellentes Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Ehrgeiz	Personen mit hoher Punktezahl zeigen eine Tendenz zu Durchsetzungsvermögen und zur Fokussierung auf das Erreichen von Zielen.	40	
HPI Besonnenheit	Personen mit niedriger Punktezahl haben möglicherweise Schwierigkeiten, am Ball zu bleiben, sobald die Strategie festgelegt ist.	50	
HPI Wissbegierde	Personen mit hoher Punktezahl besitzen strategisches Denken und sehen den Zusammenhang zwischen den Dingen.	46	
HDS Fleißig	Personen mit hoher Punktezahl bleiben möglicherweise in Details stecken und haben Schwierigkeiten, auf das große Ganze konzentriert zu bleiben.	24	
MVPI Erfolgsstreben	Personen mit hoher Punktezahl schätzen Leistung und Vollendung und neigen dazu, bei der Verfolgung ihrer Ziele strategisch vorzugehen.	44	
MVPI Sicherheitsstreben	Personen mit hoher Punktezahl sind motiviert, Ihrem Team ein Gefühl langfristiger Vorhersagbarkeit und Vision zu vermitteln.	61	

↑


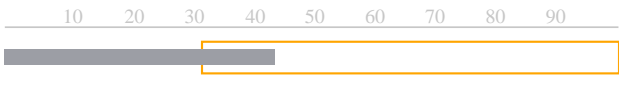
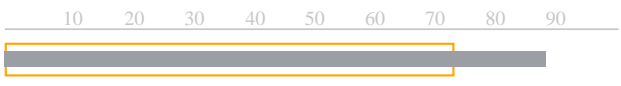

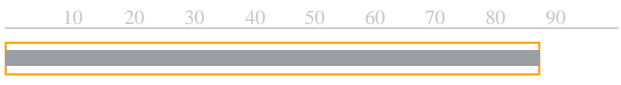
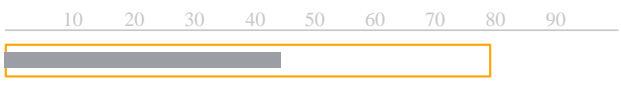

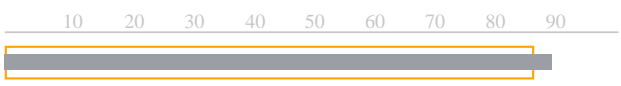

In dieser Spalte wird erklärt, wie die Punktezahl auf der Hogan-Skala mit der Kompetenz in Beziehung steht.

↑



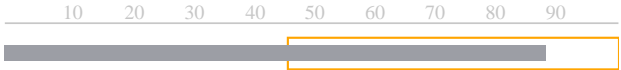


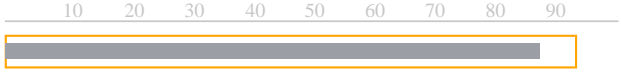
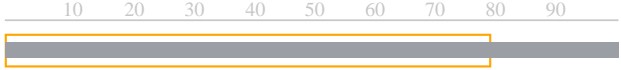
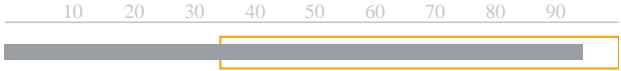
Die orangefarbig gekennzeichneten Bereiche zeigen die Punktezahlen der jeweiligen Hogan-Skalen, die erforderlich sind, um die Bewertung Exzellentes Potential (die höchste Bewertung) für Denison Kompetenz zu erreichen. Beachten Sie, dass auf manchen Skalen eine hohe Punktezahl, auf anderen eine mittlere oder niedrige Punktezahl sich besser auswirken.



ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN Engagement


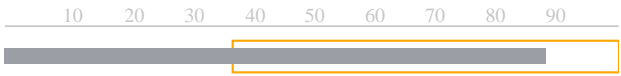





Kompetenz Gibt mehr Menschen Handlungsfreiheit Erstellt eine Umgebung, in der Personen die Autorität, Initiative und Fähigkeit haben, sich weiterzuentwickeln und ihre eigene Arbeit zu verwalten. Mitarbeiter haben dem Unternehmen gegenüber ein Gefühl des Mitbesitzes und der Mitverantwortung.			 Bewertung Geringes Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Ausgeglichenheit	Personen mit einer hohen Punktezahl vermitteln eher Vertrauen in andere und sind weniger besorgt darüber, was schiefehen könnte	44	
HPI Ehrgeiz	Personen mit sehr hoher Punktezahl setzen möglicherweise ihren Willen zu sehr durch, damit sie im Rampenlicht stehen.	88	
HPI Einfühlungsvermögen	Personen mit niedriger Punktezahl zeigen weniger Interesse für die Bedürfnisse anderer	1	
HDS Skeptisch	Höhere Punktezahlen legen die Tendenz nahe, übertrieben kritisch zu sein ohne anderen zu vertrauen.	87	
HDS Buntschillernd	Höhere Punktezahlen weisen auf eine starke Wahrscheinlichkeit von auf sich selbst fokussiertem, nach Aufmerksamkeit strebendem Verhalten hin.	45	
HDS Pedantisch	Personen mit einer hohen Punktezahl delegieren möglicherweise nicht gut und neigen zu Mikromanagement.	10	
MVPI Erfolgsstreben	Personen mit höherer Punktezahl überlassen möglicherweise ungern anderen die Kontrolle.	89	
MVPI Anerkennung	Personen mit höherer Punktezahl haben mitunter Schwierigkeiten, das Rampenlicht mit anderen zu teilen.	43	


ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN Engagement



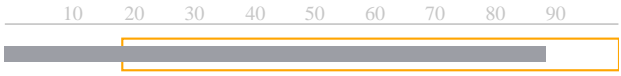

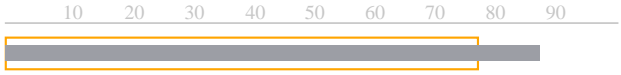



Kompetenz Baut Team-Orientierung auf			 Bewertung Geringes Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
Legt Wert auf Zusammenarbeit die dem Erreichen gemeinsamer Ziele dient, und versteht wie Teamarbeit beiträgt Arbeit zu erledigen. Vermittelt ein Gefühl gegenseitiger Verantwortung für das Erreichen von Zielen.			
HPI Ausgeglichenheit	Die Launenhaftigkeit und Empfindlichkeit von Personen mit niedriger Punktezahl gegenüber Kritik kann die Team-Beziehungen negativ beeinflussen.	44	
HPI Ehrgeiz	Personen mit niedriger Punktezahl sind bessere Teammitglieder als Führungspersönlichkeiten.	88	
HPI Soziale Umgänglichkeit	Personen mit sehr niedriger Punktezahl binden andere nicht ausreichend ein, und Personen mit sehr hoher Punktezahl verlangen möglicherweise mehr Aufmerksamkeit für sich selbst als für das Team.	20	
HPI Einfühlungsvermögen	Höhere Punktezahlen deuten auf mehr Interesse für die Beziehung zu anderen hin.	1	
HDS Skeptisch	Höhere Punktezahlen sind mit einer streitsüchtigen Natur verbunden, die Team-Beziehungen untergraben kann.	87	
HDS Distanziert	Der unnahbare, distanzierte Stil von Personen mit hoher Punktezahl ist für Teamarbeit nicht förderlich.	100	
MVPI Verbundenheit	Personen mit höherer Punktezahl haben ein wesentliches Interesse daran, Zusammenarbeit und das Arbeiten in Teams zu fördern.	94	



ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN Engagement


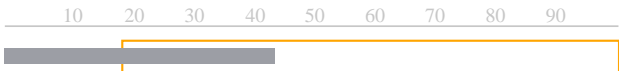






Kompetenz Entwickelt die Fähigkeiten der Organisation Konzentriert sich kontinuierlich auf die Weiterentwicklung der Fähigkeiten und des Wissens von Mitarbeitern, um fortlaufenden Unternehmensanforderungen gerecht zu werden. Nutzt effektiv verschiedene Fähigkeiten der Arbeitskräfte.			 Bewertung Geringes Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Ehrgeiz	Personen mit hoher Punktezahl treiben andere zu Leistung und Erfolg an.	88	
HPI Soziale Umgänglichkeit	Personen mit hoher Punktezahl engagieren sich eher aktiv für ihre Mitarbeiter.	20	
HPI Einfühlungsvermögen	Personen mit hoher Punktezahl haben mehr Interesse für die Bedürfnisse anderer.	1	
HDS Pedantisch	Personen mit hoher Punktezahl sind möglicherweise bereit, die Arbeit selbst zu übernehmen anstatt sich die Zeit zu nehmen, andere weiterzuentwickeln.	10	
MVPI Selbstlosigkeit	Personen mit niedriger Punktezahl sind möglicherweise weniger an der Weiterentwicklung und dem Wohlergehen anderer interessiert.	6	
MVPI Erfolgsstreben	Personen mit niedriger Punktezahl sind weniger durch Karriere und Wettbewerb motiviert.	89	


ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN Konsequenz








Kompetenz Definiert Kernwerte			 Bewertung Geringes Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Ausgeglichenheit	Personen mit niedriger Punktezahl lassen sich in ihrem Verhalten möglicherweise zu sehr von ihren Emotionen leiten.	44	
HPI Ehrgeiz	Personen mit höherer Punktezahl können ihre Überzeugungen und Ideale besser durchsetzen.	88	
HPI Besonnenheit	Personen mit niedriger Punktezahl halten sich weniger an Regeln und sind weniger konsequent.	9	
HDS Draufgängerisch	Hohe Punktezahlen sind typischerweise ein Anzeichen für Risikobereitschaft.	87	
HDS Dienstbeflissen	Personen mit hoher Punktezahl haben oft Schwierigkeiten, sich einer Autorität gegenüber durchzusetzen, wenn ein ethischer Verstoß vorgefallen ist.	24	
MVPI Sicherheitsstreben	Personen mit hoher Punktezahl werden von einem Umfeld angezogen, das die Erfüllung und Vorhersagbarkeit von Regeln betont und schaffen ein solches Umfeld.	44	
MVPI Tradition	Hohe Punktezahlen sind mit weniger Toleranz für moralische Mehrdeutigkeit verbunden.	43	



ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN *Konsequenz*


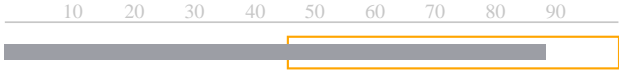




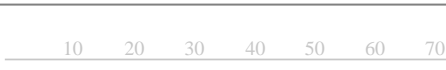

Kompetenz Führt Übereinstimmung herbei Hilft bei der Beilegung von Differenzen, wenn diese auftreten durch aktive Förderung konstruktiver Diskussion von miteinander in Konflikt stehenden Ideen, Eingliedern verschiedener Standpunkte in Entscheidungen und Hinarbeiten auf Win-Win-Lösungen.			 Bewertung Geringes Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Ausgeglichenheit	Personen mit niedriger Punktezah haben Schwierigkeiten zu verhandeln, ohne emotional zu werden.	44	
HPI Ehrgeiz	Personen mit mittlerer Punktezah sind motiviert, einen Abschluss ohne nachlässigen oder übertrieben autoritären Ansatz zu suchen.	88	
HPI Soziale Umgänglichkeit	Personen mit mittlerer Punktezah haben einen ausgeglichenen Ansatz mit aktivem Zuhören und proaktiver Kommunikation.	20	
HPI Einfühlungsvermögen	Personen mit mittlerer Punktezah berücksichtigen die Gefühle anderer und drängen dennoch auf Lösung.	1	
HDS Sprunghaft	Personen mit hoher Punktezah können launisch werden und haben nicht die Fähigkeit, schwierige Gespräche durchzuhalten.	78	
HDS Phantasereich	Personen mit hoher Punktezah neigen möglicherweise dazu, sich auf ihre eigenen Ideen und Meinungen zu konzentrieren und haben zu wenig Einfluss und Überzeugungsfähigkeit.	3	
MVPI Tradition	Personen mit hoher Punktezah wählen bei Verhandlungen eher einen prinzipientreuen und unparteiischen Ansatz und suchen letztlich die „richtigste“ oder „fairste“ Lösung.	43	


ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN *Konsequenz*

Kompetenz Führt Koordination und Integration herbei			 Bewertung Geringes Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Soziale Umgänglichkeit	Hohe Punktezahlen deuten auf eine Tendenz hin, Konversation und Zusammenarbeit aktiv zu fördern.	20	
HPI Einfühlungsvermögen	Personen mit niedriger Punktezahl haben Schwierigkeiten, langfristige Beziehungen aufrecht zu erhalten.	1	
HPI Besonnenheit	Personen mit hoher Punktezahl arbeiten wahrscheinlich härter, um Mechanismen und Prozesse für effektive Zusammenarbeit und Konsequenz zu schaffen.	9	
HDS Skeptisch	Das kritische und launische Wesen von Personen mit hoher Punktezahl kann sich negativ auf deren Fähigkeit auswirken, offene und nachhaltige Zusammenarbeit zu fördern.	87	
HDS Distanziert	Der distanzierte und verschlossene Stil von Personen mit hoher Punktezahl ist beim Aufbau von Zusammenarbeit wahrscheinlich nicht förderlich.	100	
MVPI Verbundenheit	Personen mit hoher Punktezahl haben ein starkes Interesse, Netzwerke und Beziehungen aufzubauen und aufrecht zu erhalten.	94	





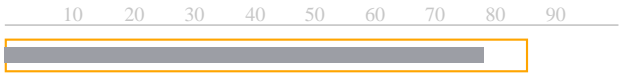
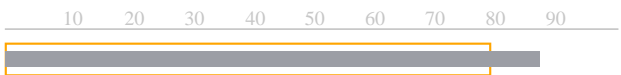
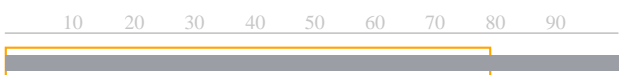



ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN Anpassungsfähigkeit








Kompetenz Führt Veränderung herbei			 Bewertung Mittleres Potential
Kennt das organisatorische Umfeld des Unternehmens, reagiert schnell auf aktuelle Trends und sieht zukünftige Veränderungen voraus. Findet ständig anpassungsfähige und innovative Wege, den wechselnden Bedürfnissen gerecht zu werden.			
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Ehrgeiz	Personen mit hoher Punktezahl ergreifen eher sofort Maßnahmen, wenn sie die Notwendigkeit von Veränderungen erkennen.	88	
HPI Besonnenheit	Personen mit niedriger Punktezahl besitzen mehr Flexibilität und fühlen sich bei Veränderungen wohler.	9	
HPI Wissbegierde	Die natürliche Neugier von Personen mit hoher Punktezahl ist förderlich für kreative und strategische Ideen und Handlungen.	24	
HPI Lernansatz	Personen mit hoher Punktezahl bleiben bei Branchentrends eher auf dem neuesten Stand.	16	
HDS Vorsichtig	Personen mit hoher Punktezahl sind eher weniger risikofreudig, änderungsresistent und bei der Entscheidungsfindung langsam.	58	
HDS Dienstbeflissen	Personen mit hoher Punktezahl haben möglicherweise Schwierigkeiten, bestehende Gedanken oder Verfahren zu hinterfragen, besonders, wenn es sich um Weisungen von oben handelt.	24	
MVPI Sicherheitsstreben	Personen mit hoher Punktezahl sind motiviert, den Status Quo beizubehalten, um Unsicherheit und Unvorhersagbarkeit zu reduzieren.	44	




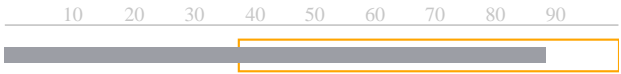



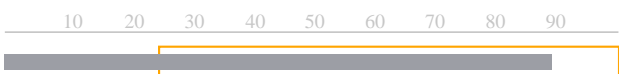

ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN Anpassungsfähigkeit

Kompetenz Betont Kundenfokus			 Bewertung Geringes Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Soziale Umgänglichkeit	Personen mit hoher Punktezahl haben ein sozial proaktiveres Verhalten, um Kunden einzubinden.	20	
HPI Einfühlungsvermögen	Personen mit hoher Punktezahl verstehen besser, wie wichtig es ist, gegenüber Kunden einfühlsam und freundlich zu sein.	1	
HPI Besonnenheit	Personen mit hoher Punktezahl sind wahrscheinlich Kundenanfragen gegenüber aufmerksamer und konsequenter.	9	
HDS Sprunghaft	Personen mit hoher Punktezahl haben möglicherweise Schwierigkeiten, im Umgang mit schwierigen Kunden Ihre Emotionen unter Kontrolle zu halten.	78	
HDS Skeptisch	Personen mit hoher Punktezahl zeigen Potential für kritisches und launisches Verhalten, das Kundenbeziehungen behindern kann.	87	
HDS Distanziert	Der distanzierte und kalte Stil von Personen mit hoher Punktezahl kann das Gefühl der Wertschätzung von Kunden beeinträchtigen.	100	
MVPI Selbstlosigkeit	Personen mit hoher Punktezahl sind wahrscheinlich serviceorientierter mit einem aufrichtigen Interesse am Wohlergehen der Kunden.	6	


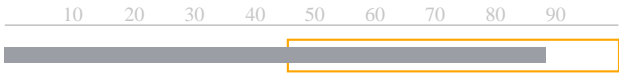





ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN Anpassungsfähigkeit

Kompetenz Fördert Lernen im Unternehmen			 Bewertung Mittleres Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Ausgeglichenheit	Personen mit hoher Punktezahl zeigen wahrscheinlich eine größere Belastbarkeit nach Misserfolgen.	44	
HPI Ehrgeiz	Personen mit hoher Punktezahl sind möglicherweise besser in der Lage, Hindernisse zu überwinden und beständig zu bleiben.	88	
HPI Lernansatz	Personen mit hoher Punktezahl haben einen proaktiven Ansatz für Lernen und Entwicklung und dafür, bei Trends auf dem neuesten Stand zu bleiben.	16	
HDS Vorsichtig	Die irrationale Angst vor Fehlern von Personen mit hoher Punktezahl kann es für sie schwierig machen, Fehler als Lernmöglichkeiten zu sehen.	58	
HDS Pedantisch	Die perfektionistischen Tendenzen von Personen mit hoher Punktezahl machen es ihnen schwer, mit Misserfolgen umzugehen.	10	
MVPI Sicherheitsstreben	Personen mit niedriger Punktezahl neigen dazu, Misserfolg, Risikobereitschaft und Arbeiten in Unsicherheit als Lerngelegenheiten wahrzunehmen.	44	


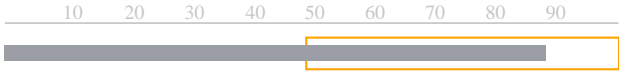







ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN Mission

Kompetenz Definiert strategische Richtung und Absicht Vermittelt die allgemeinen Strategien des Unternehmens, sodass jeder die Beziehungen zwischen seiner Arbeit und dem Erreichen der Ziele der Arbeitsgruppe oder des Unternehmens sehen kann. Führt effektiv kurz- und langfristige Strategien ein, um die Anforderungen des Unternehmens zu erfüllen.			 Bewertung Geringes Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Ehrgeiz	Personen mit hoher Punktezahl zeigen eine Tendenz zu Durchsetzungsvermögen und zur Fokussierung auf das Erreichen von Zielen.	88	
HPI Besonnenheit	Personen mit niedriger Punktezahl haben möglicherweise Schwierigkeiten, am Ball zu bleiben, sobald die Strategie festgelegt ist.	9	
HPI Wissbegierde	Personen mit hoher Punktezahl denken strategisch und sehen Zusammenhänge zwischen den Dingen.	24	
HDS Pedantisch	Personen mit hoher Punktezahl bleiben möglicherweise in Details stecken und haben Schwierigkeiten, auf das große Ganze konzentriert zu bleiben.	10	
MVPI Erfolgsstreben	Personen mit hoher Punktezahl schätzen Leistung und Erfolg und neigen dazu, zum Erreichen ihrer Ziele strategisch vorzugehen.	89	
MVPI Sicherheitsstreben	Personen mit hoher Punktezahl sind motiviert, Ihrem Team ein Gefühl langfristiger Vorhersagbarkeit und Vision zu vermitteln.	44	


ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN Mission

Kompetenz Definiert Unternehmens- und Einzelziele			 Bewertung Geringes Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Ehrgeiz	Personen mit höherer Punktezahl neigen dazu, ständig in Richtung Zielerreichung zu drängen.	88	
HPI Besonnenheit	Personen mit hoher Punktezahl zeigen hohe Leistungsstandards und Konsequenz.	9	
HDS Sprunghaft	Personen mit hoher Punktezahl sind möglicherweise leicht von Projekten enttäuscht und geben sie auf, wenn etwas schief läuft.	78	
HDS Passiver Widerstand	Personen mit hoher Punktezahl neigen dazu, bezüglich der Abgabe von Feedback nicht proaktiv zu sein.	68	
MVPI Erfolgsstreben	Personen mit hoher Punktezahl sind motiviert, Leistung und Erfolg im Hinblick auf erreichte Ziele zu messen.	89	


ANALYSE VON CHARAKTEREIGENSCHAFTEN, FÄHIGKEITEN, UND VERHALTEN Mission

Kompetenz Schafft eine gemeinsame Vision Hilft, eine gemeinsame Sichtweise eines gewünschten zukünftigen Zustands seines/ihrer Unternehmens zu erstellen. Inspiriert andere mit dieser Vision, überträgt sie auf die täglichen Aktivitäten und bindet andere ein, um ihre Unterstützungsbereitschaft und Verbindlichkeit zu sichern.			Bewertung  Mittleres Potential
Skala	Beziehung zur Kompetenz	%	
HPI Ehrgeiz	Personen mit hoher Punktezahl neigen dazu, natürliche Führungsfähigkeiten zu zeigen, die Nachfolger anziehen.	88	
HPI Soziale Umgänglichkeit	Personen mit hoher Punktezahl kommunizieren eher proaktiv und setzen ihr Team ein.	20	
HPI Wissbegierde	Personen mit hoher Punktezahl konzentrieren sich auf das große Ganze und das Erkennen von Verbindungen zwischen Ideen oder beweglichen Teilen.	24	
HDS Sprunghaft	Die Neigung von Personen mit hoher Punktezahl, zwischen Optimismus und Pessimismus zu schwanken kann es schwierig machen, Inspiration zu wecken und aufrechtzuerhalten.	78	
HDS Buntschillernd	Personen mit niedriger Punktezahl fehlt der Erregungsfaktor, um andere einzusetzen oder zu inspirieren.	45	
HDS Phantasie reich	Personen mit hoher Punktezahl tendieren zu Herausforderungen und teilen ihre Ideen und Visionen deutlich mit.	3	
MVPI Verbundenheit	Personen mit hoher Punktezahl haben ein ehrliches Interesse an der Schaffung einer Atmosphäre der Zusammenarbeit bei der Verfolgung gemeinsamer Ziele.	94	



DEFINITIONEN DER SKALEN

Die nächsten zwei Seiten bieten Zusatzinformationen über die Skalen und Punkte der Persönlichkeits- und Wertebeurteilungen nach Hogan, ohne jedoch die Verbindungen zwischen diese Skalen/Punkten und den Führungskompetenzen von Denison (wie sie in den vorhergehenden Seiten dieses Berichts aufgezeigt wurden) darzustellen. Diese Informationen können für einen umfassenderen Blick auf die Persönlichkeit eines Teilnehmers verwendet werden und unterstützen Hogan-zertifizierte Fachleute bei der Bereitstellung von personalisiertem Teilnehmer-Feedback.

HOGAN PERSONALITY INVENTORY

Ausgeglichenheit	Selbstvertrauen, Selbsteinschätzung und Beherrschung unter Druck
Ehrgeiz	Initiative, Konkurrenzfähigkeit und das Verlangen nach Führungsaufgaben
Soziale Umgänglichkeit	Extravertiertheit, Geselligkeit und die Notwendigkeit sozialer Interaktion
Einfühlungsvermögen	Feingefühl: Taktgefühl, Einfühlsamkeit und die Fähigkeit, Beziehungen aufrecht zu erhalten.
Besonnenheit	Selbstdisziplin, Verantwortung und Gewissenhaftigkeit
Wissbegierde	Vorstellungsvermögen, Neugier und kreatives Potential
Lernansatz	Leistungsorientiert, bleibt in geschäftlichen und technischen Angelegenheiten auf dem neuesten Stand

HOGAN DEVELOPMENT SURVEY

SPRUNGHAF	Launisch, leicht verärgert, kaum zufriedenzustellen und emotional instabil
SKEPTISCH	Misstrauisch, zynisch, empfindlich gegenüber Kritik und auf das Negative fokussiert
VORSICHTIG	Vage, veränderungsresistent, risikoscheu, langsam bei der Entscheidungsfindung
DISTANZIERT	Distanziert, kalt gegenüber Gefühlen anderer und verschlossen
PASSIVER WIDERSTAND	Nach außen kooperativ, aber privat reizbar, starrsinnig und unkooperativ
ANMASSEND	Nach außen selbstbewusst, arrogant mit aufgeblasenem Selbstwertgefühl
DRAUFGÄNGERISCH	Charmant, risikofreudig, testet Grenzen aus und sucht Spannung
BUNTSCHILLERND	Dramatisch, sehnt sich nach Aufmerksamkeit, unterbrechend und schlechter Zuhörer
PHANTASIEREICH	Kreativ, aber nachdenklich und handelt unüblich oder exzentrisch
PEDANTISCH	Akribisch, präzise, kaum zufriedenzustellen und neigt zu Mikromanagement
DIENSTBEFLISSEN	Bemüht zu gefallen und weigert sich, selbständig oder gegen die öffentliche Meinung zu handeln

MOTIVE, VALUES, PREFERENCES INVENTORY

Anerkennung	Empfänglich für Aufmerksamkeit, Bestätigung und Lob
Erfolgsstreben	Wunsch nach Erfolg, Leistung, Status und Kontrolle
Genussstreben	Ausrichtung auf Spaß, Vergnügen und Genuss
Selbstlosigkeit	Wunsch, anderen zu helfen und einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten
Verbundenheit	Wunsch nach sozialer Interaktion und Vergnügen daran
Tradition	Engagement, starke persönliche Überzeugungen und Verpflichtungen
Sicherheitsstreben	Bedürfnis nach Vorhersagbarkeit, Struktur und Ordnung
Geschäftssinn	Interesse an Geld, Profit, Investition und Geschäftsmöglichkeiten

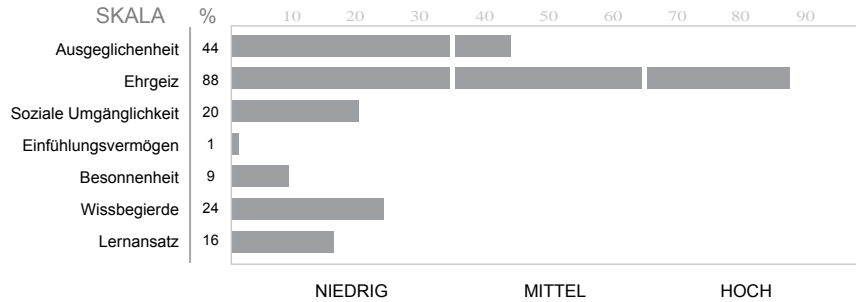


Ästhetik	Bedürfnis nach Selbstdarstellung, Interesse an Aussehen, Gefühl und Design von Arbeitsprodukten
Wissenschaftsorientierung	Suche nach Wissen, Forschung, Technologie und Daten

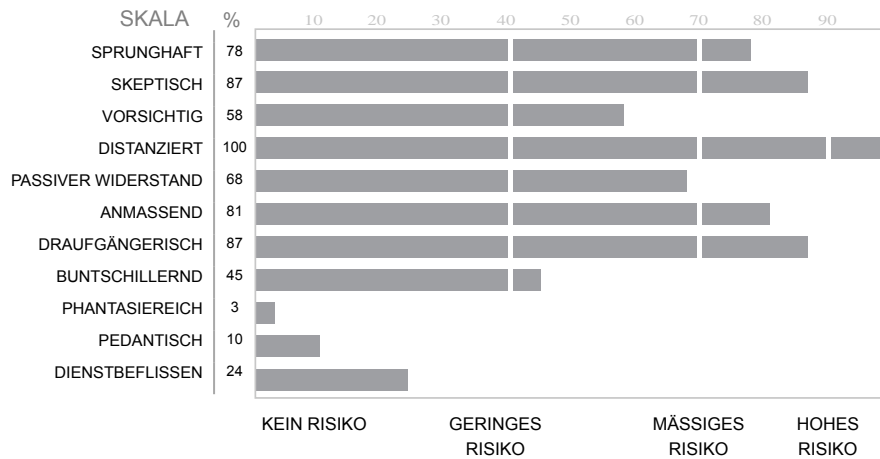


HOGAN GRAPHIC SUMMARY

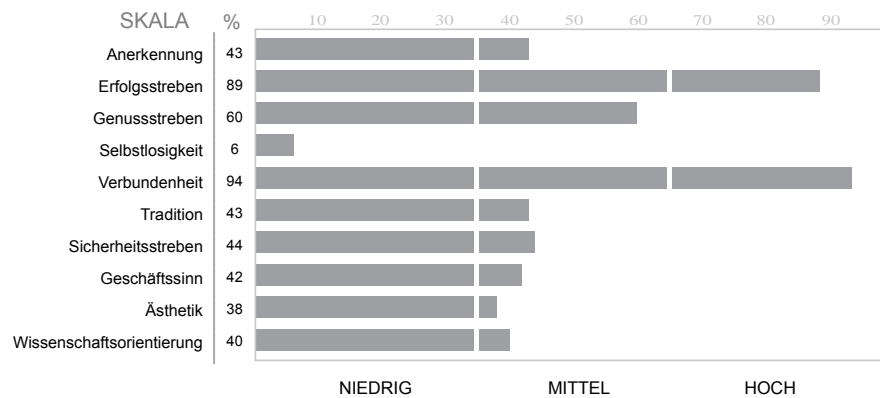
HOGAN PERSONALITY INVENTORY



HOGAN DEVELOPMENT SURVEY



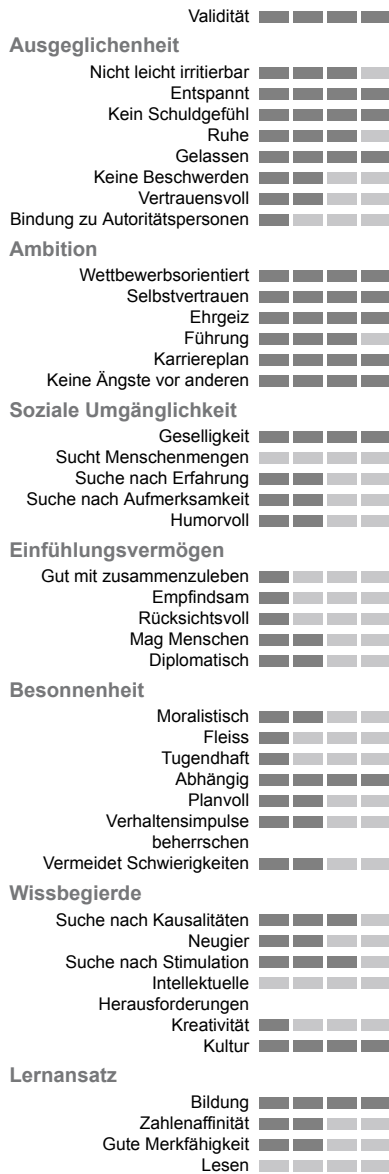
MOTIVE, VALUES, PREFERENCES INVENTORY





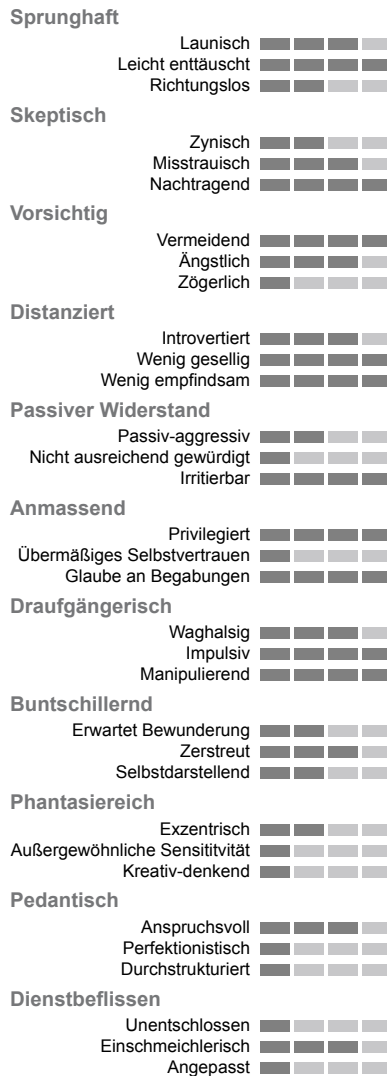
HPI

Unterskalen



HDS

Unterskalen



MVPI

Unterskalen

