



ZUSAMMENFASSUNG

ÜBERSICHT DER STÄRKEN, WERTE UND
HERAUSFORDERUNGEN

Bericht für: Martina Mustermann

ID: HC580149

Datum: 09.3.2017





EINLEITUNG

Dieser Bericht fasst Ihre Ergebnisse des Hogan Personality Inventory (HPI), des Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) und des Hogan Development Survey (HDS) zusammen. Der Bericht ist in vier Bereiche gegliedert: (1) Leistungsstärken aus den HPI Ergebnissen, (2) Werte und Antreiber aus den MVPI Ergebnissen, (3) Herausforderungen aus den HDS Ergebnissen, (4) Karriereentwicklungstipps.

LEISTUNGSSTÄRKEN

Persönlicher Einfluss

Sie sind aktiv, arbeiten hart, sind wettbewerbsorientiert und erpicht darauf, voranzukommen. Sie mögen Führungspositionen und genießen es, Verantwortung zu übernehmen. Sie sind bereit, in Gruppen die Initiative zu ergreifen und mit Hilfe von angemessenen zwischenmenschlichen Fähigkeiten werden Sie in der Lage sein, Führungsrollen bei Teamprojekten zu übernehmen. Diese Tendenzen sind besonders in Positionen wichtig, die Überzeugungskraft erfordern, sowie die Fähigkeiten, andere zu führen und ohne Aufsicht arbeiten zu können. Andere und besonders Fremde könnten Sie als wohlgezogen und ein wenig formell ansehen. Es dürfte Ihnen nichts ausmachen, alleine zu arbeiten. Sie kommunizieren wahrscheinlich lieber schriftlich als von Angesicht zu Angesicht und schätzen Ihre Privatsphäre. Diese Eigenschaften sind nützlich bei Forschungsarbeiten und technologiegetriebenen Arbeiten, könnten aber eine Herausforderung für Menschen im Verkauf oder im Management darstellen.

Zwischenmenschliche Fähigkeit

Unabhängig und sich auf sich selbst verlassend, scheinen Sie keine Angst vor Auseinandersetzungen zu haben. Es macht Ihnen wahrscheinlich nichts aus, anderen negatives Feedback zu geben, unbeliebte Positionen einzunehmen, Regeln durchzusetzen oder Verantwortung für andere zu übernehmen. Diese Eigenschaften sind für Aufgaben nützlich, die mit Qualitätskontrolle, dem Erhalt von Leistungsstandards und dem Umgang mit schwierigen Menschen verbunden sind. So flexibel und spontan wie Sie sind, werden Sie in der Regel in der Lage sein, schnell die Richtung zu wechseln, gleichzeitig an verschiedenen Problemen zu arbeiten und sich nichts daraus zu machen, unterbrochen zu werden. Der Einsatz neuer und/oder nicht üblicher Abläufe, um Probleme zu lösen, entspricht Ihrem Profil. Sie werden wahrscheinlich Regeln in Frage stellen und Risiken eingehen. Diese Eigenschaften sind wichtig für Tätigkeiten in sich schnell verändernden Umfeldern mit sich ändernden Schwerpunkten und der Gefahr von Misserfolg.

Arbeits- und Lernstil

Sie sind typischerweise ruhig und in der Lage mit Druck umzugehen. Gleichzeitig sind Sie bereit, Fehler und Irrtümer zuzugeben und auf Feedback zu hören. Sie sind praktisch veranlagt, können Ihre Aufmerksamkeit auf etwas konzentrieren und werden nicht von zwecklosen Träumereien abgelenkt. Sie scheinen keine große Vielfalt oder Veränderung bei der Arbeit zu benötigen, werden sich aber bereit erklären, an verschiedensten Orten tätig zu sein. Diese Eigenschaften sind für Tätigkeiten und Aufgaben wichtig, die zweckmäßige Interessen und praktische Arbeit erfordern. Sie scheinen nicht an Bildung oder Schulung als Selbstzweck interessiert zu sein und sind im Vergleich zu den meisten anderen Menschen nur mäßig durch das Verfolgen akademischer Ziele motiviert. Das bedeutet keinen Mangel an Fähigkeiten. Menschen mit dieser Ausprägung interpretieren Lesen und Lernen wahrscheinlich eher als Mittel zum Zweck, als als etwas inhärent Wichtiges.

WERTE UND ANTREIBER

Leistungsmotivation

Sie schaffen gerne eine Balance zwischen harter Arbeit und ausgelassener Freizeit und, obwohl Sie traditionelles Geschäftsverhalten und Geschäftspraktiken respektieren, sind Sie auch bereit mit der Zeit zu gehen. Sie sind stark daran interessiert, Ihre Karriere voranzutreiben. Sie bewerten sich hinsichtlich Ihrer Erfolge, vermeiden es, Zeit zu verschwenden und wollen in Ihrem Unternehmen und Ihrem Beruf etwas bewegen. Sie müssen Ihre Erfolge nicht dramatisieren, aber Sie schätzen positives Feedback und genießen es, von Zeit zu Zeit auf die Schulter geklopft zu bekommen.

Soziale Interessen

Sie genießen es, neue Menschen zu treffen, Sie arbeiten gerne als Teil eines Teams und möglicherweise nicht gerne alleine. Sie genießen den gesamten Prozess des Netzwerkknüpfens, was „die Fühler auszustrecken“, mit anderen zu kommunizieren und alte Bekanntschaften zu erneuern beinhaltet. Sie konzentrieren sich auf Ihre Arbeit und haben ein zweckmäßiges, sachliches Interesse an den Bedürfnissen und Beschwerden der Mitarbeiter. Sie bevorzugen es, Mitarbeiterentscheidungen eher aufgrund von rationalen Geschäftsüberlegungen als aufgrund von Wünschen und Phantasien der Mitarbeiter zu treffen, mit dem Ergebnis, dass Sie Besprechungen gerne pünktlich beginnen und eine vernünftige Agenda befolgen. Sie scheinen eine Balance zwischen Veränderung und Vielfalt auf der einen Seite und Stabilität und Gleichheit auf der anderen Seite zu bevorzugen. Sie sind in Ihrem Managementstil weder liberal noch konservativ: Sie scheinen eine natürliche Präferenz für Mäßigung und Kompromiss zu haben. Sie schätzen die Lektionen der Vergangenheit, sind aber bereit in Hinblick auf die Zukunft zu experimentieren.

Unternehmerische Werte

Sie scheinen eine vernünftige Einstellung zu Geld zu haben; obwohl Sie dessen Wert schätzen, sind Sie nicht zwanghaft mit Gehaltsfragen beschäftigt. Sie beurteilen sich teilweise nach dem Einkommen, aber Sie sind auch stolz auf Familie, Freunde und Freizeitaktivitäten. Sie haben eine angemessene Einstellung gegenüber dem Eingehen von Risiken versus Risikovermeidung; Sie werden eine Chance wahrnehmen, wenn es sich auszahlt, aber vermeiden, Risiken um des Risiko willens einzugehen. Sie schätzen Sicherheit, aber wissen, dass nur wenig im Leben wirklich sicher ist.

Entscheidungsstil

Sie scheinen eine Balance zwischen Form und Funktion bei Entscheidungen zu finden. Sie wollen, dass die Ausstattung gut aussieht, aber auch verlässlich und effizient funktioniert. Sie verstehen sich auf die Abstimmung von elegantem Stil und lang anhaltender Leistung und nutzen dies bei der Entscheidungsfindung. Sie sind bereit, Entscheidungen aufgrund von Daten und Recherchen genauso wie auf Grundlage eigener Erfahrungen zu treffen. Sie sind an Technologien interessiert, aber nicht an technologischen Innovationen um der Innovation willen - Sie begreifen den Nutzen von Technologie, ohne süchtig nach ihr zu sein.

HERAUSFORDERUNGEN

Reaktionen auf andere

Sie scheinen eine energische und enthusiastische Person zu sein, aber auch schnell von der Leistung anderer verärgert oder enttäuscht zu sein. Das führt dazu, dass Sie von Zeit zu Zeit ein wenig irritiert und kritisch erscheinen, und als ob Sie Projekte und Menschen aufgeben würden. Sie scheinen sehr einfühlsam zu sein, was Motive und Intentionen anderer betrifft, aber manchmal ein wenig empfindlich und leicht beleidigt. Unter Druck könnten andere sie als misstrauisch, unkooperativ oder streitlustig ansehen. Obwohl Sie selbstbewusst und bereit sind, Herausforderungen anzunehmen, könnten Ihre Handlungen auf Kollegen, die risikoaverser sind, bedrohlich wirken. Sie sind eine Person, die auch mit etwas fertig wird, wenn es heiß her geht, ohne dabei den Mut zu verlieren. Da Sie relativ introvertiert sind, könnten andere Sie als jemanden erleben, der nicht zuhört, gleichgültig gegenüber Feedback ist und unnahbar erscheint. Da Sie so stoisch sind, könnte es sein, dass andere nicht wissen, was in Ihnen vorgeht. Sie mögen es auch nicht unterbrochen zu werden, können skeptisch gegenüber der Kompetenz anderer sein und sind möglicherweise schwer zu coachen.

Persönliche Leistungserwartungen

Sie erscheinen selbstbewusst und bestimmt, Sie erwarten im Allgemeinen, dass Ihre Projekte erfolgreich sind und machen sich keine Sorgen über Misslingen oder Zurückweisung. Allerdings könnten andere Sie als fordernd, übermäßig wettbewerbsorientiert, resistent gegenüber Feedback und geneigt, anderen die Schuld für eigene Fehler zu geben, erleben. Sie erscheinen charmant, abenteuerlustig, lebenslustig, schnell im Treffen von Entscheidungen und bereit Grenzen auszutesten. Sie erwarten selten zu versagen und wenn Sie dies tun, dann gehen Sie davon aus, dass es den anderen nichts ausmacht. Andere halten Sie in der Tat für eine lustige Person, aber sie erleben Sie auch als jemanden, der Grenzen austestet und nicht immer Verpflichtungen nachkommt. Sie wirken ein wenig zögerlich, Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen. Unabhängig von Ihrem Talent in der Öffentlichkeit zu sprechen, denken Sie nicht zwangsläufig, dass andere dies unterhaltsam finden.

Reaktionen auf Autorität

Sie sind bereit, andere ihre Arbeit machen zu lassen, aber es könnte sein, dass Sie ihnen nicht das benötigte Feedback geben. Sie erscheinen unabhängig und sich auf sich selbst verlassend und könnten Einwände gegen Teamarbeit haben.

KARRIEREENTWICKLUNG

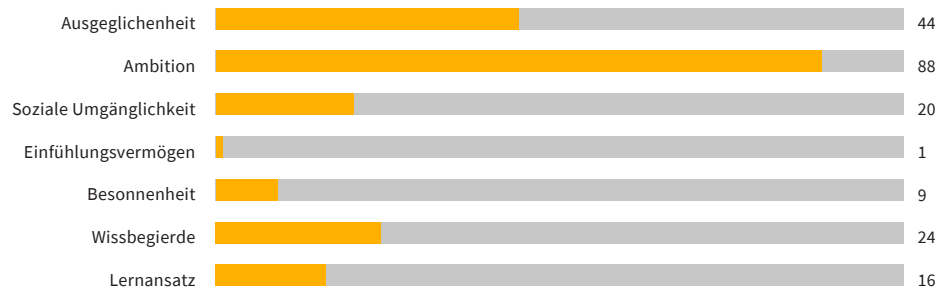
Wenn Stärken zu Schwächen werden; Feedback für Ms. Mustermann

Sie sollten bei Kollegen Feedback zu Ihrer Leistung erfragen und dem negativen Feedback Aufmerksamkeit schenken und es nicht einfach so abtun. Stellen Sie sicher, dass Sie um die Bedeutung wissen, angemessen zu Teamleistungen beizutragen. Sie sind sehr daran interessiert, Ihre Karriere voranzutreiben. Arbeiten Sie daran, aufmerksam zu sein und schauen Sie nach Möglichkeiten, Ihre Interessen zu bekunden. Sie sollten darauf achten, unerfahrenere Mitarbeiter oder Juniorteammitglieder nicht einzuschüchtern, andere Verantwortung übernehmen zu lassen und geduldig gegenüber denen zu sein, die weniger motiviert sind sich weiterzuentwickeln. Um Ihre natürliche Tendenz distanziert und für sich zu sein zu überwinden, sollten Sie aus Ihrem Büro herausgehen und mit Ihren Mitarbeitern an deren Arbeitsplatz oder in deren Büro sprechen. Dies ist besonders für Manager oder die, die Führungsrollen anstreben, wichtig. Darüber hinaus sollten Sie sich nach Besprechungen mit anderen abstimmen, um sicher zu stellen, dass jeden die gleiche Botschaft erreicht hat. Sie können hart, nüchtern, stur und leicht durch Fehler oder Leistungsmängel anderer verärgert sein. In diesen Situationen ist es Ihr erster Impuls, andere direkt damit zu konfrontieren. Bedenken Sie die Wirkung Ihrer Worte und versuchen Sie den diplomatischsten Weg zu gehen. Da Sie manchmal Details keine Aufmerksamkeit schenken, sollten Sie jeden Tag eine Liste der zu erledigenden Punkte erstellen. Stellen Sie sicher, dass ein System existiert, um nicht beendete Arbeiten und Verpflichtungen gegenüber Kunden und Mitarbeitern zu beenden. Sie sollten sich besonders bemühen, lästige Aufgaben zu vollenden und sicher gehen, genug Informationen zu sammeln, bevor Sie wichtige Entscheidungen treffen. Sie sollten gelegentlich den Gesamtzusammenhang, die Vision oder die Strategie, die das Unternehmen oder ihre Abteilung antreibt, bedenken und darüber diskutieren. Sie könnten auch davon profitieren, wenn Sie darüber nachdenken, wie Forschung und Innovation das Unternehmen in Wettbewerbssituationen unterstützen kann. Da Sie nicht besonders an traditioneller Bildung interessiert sind, sollten Sie sich die Mühe machen zu lesen, den Vorteil von Schulungsmöglichkeiten zu nutzen und Sie sollten andere darin unterstützen, das Gleiche zu tun. Sie sollten ihre bevorzugten Lernpraktiken bestimmen (z.B. Videos, Tonbänder, on-the-job, usw.) und diese in Ihren Entwicklungsplanungsprozess einbeziehen.

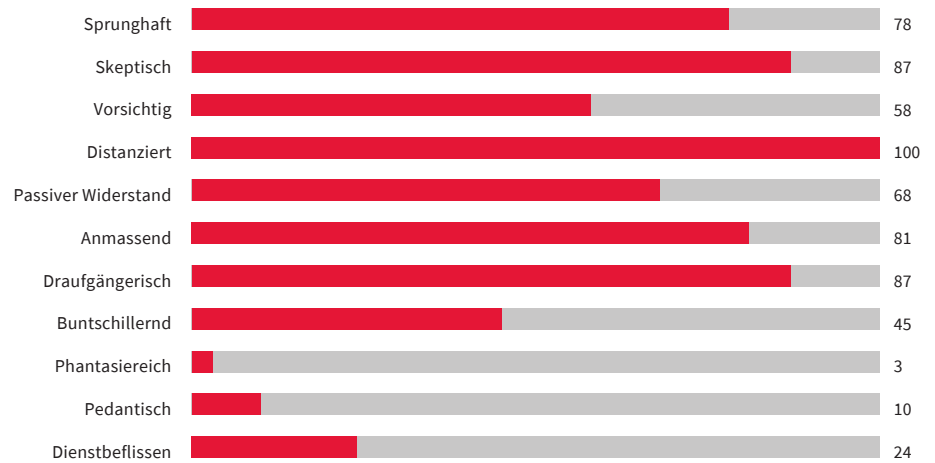
Umgang mit Entgleisungstendenzen

- Erstens, denken Sie an Ihre Stärken. Wenn Sie in Bestform sind, sind Sie eine resolute und unabhängige Person, die nicht leicht beängstigt oder eingeschüchtert ist und schwierige Zeiten aushält.
- Zweitens, gleichen Sie sich nach wichtigen Besprechungen mit anderen ab, um sicher zu gehen, dass Sie die gleichen Informationen haben wie Sie. Sie können sich auf soziale Übereinstimmung als eine Handlungsanleitung verlassen.
- Drittens, Ihre Offenheit und Unabhängigkeit sind in manchen Situationen erwünschte Eigenschaften, aber sie können Sie bei der Annahme von Feedback behindern. Sie müssen sich dessen bewusst sein und sich besonders bemühen, vom Coaching und Rat anderer zu profitieren.
- Viertens, Ihre Tendenz ein wenig fokussiert und vertieft zu sein, kann Ihre Fähigkeit beeinträchtigen, Menschen in Ihre Ideen einzubinden und ein Team aufzubauen.
- Zum Schluss, obwohl Sie es bevorzugen alleine zu arbeiten - besonders wenn Sie unter Druck sind - sollten Sie versuchen, aus Ihrem Büro herauszukommen und jeden Tag mit Ihren Mitarbeitern zu reden. Das könnte für Sie zuerst schwierig sein, aber es ist für Sie eine wichtige Möglichkeit Interesse zu zeigen.

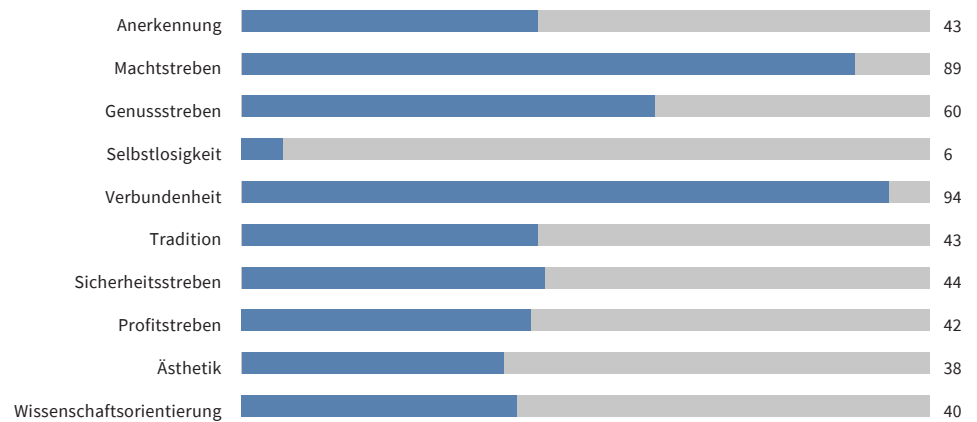
HPI Hogan Personality Inventory



HDS Hogan Development Survey

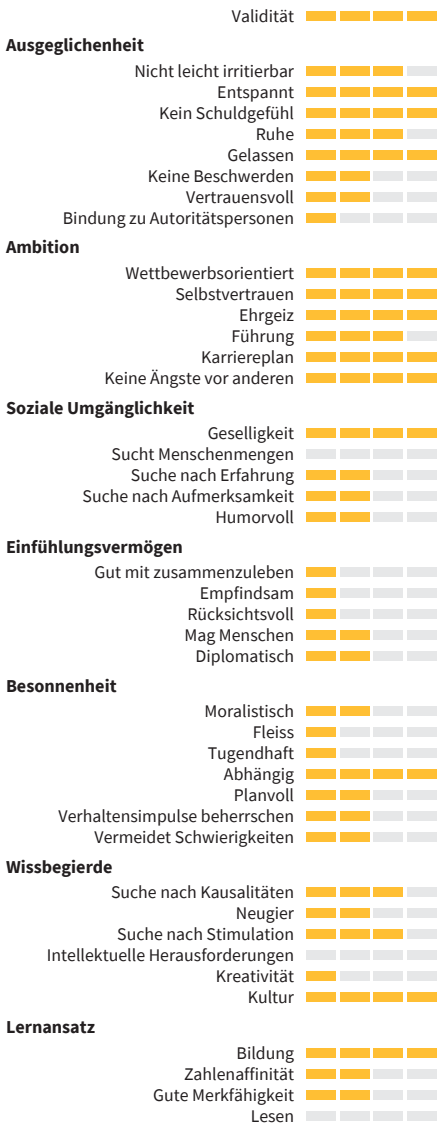


MVPI Motives, Values, Preferences Inventory



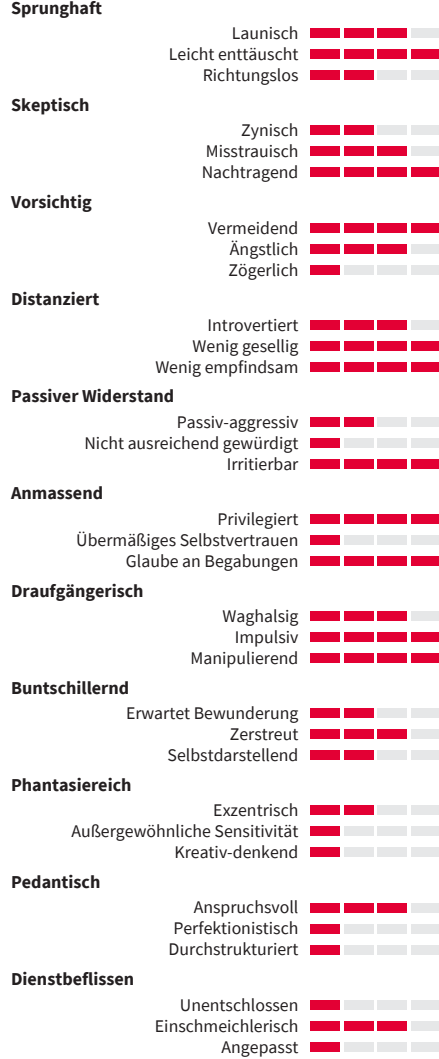
HPI

Unterskalen



HDS

Unterskalen



MVPI

Unterskalen

