

HOGAN RISIKEN HOGAN DEVELOPMENT SURVEY (HDS)

HDS

PERSÖNLICHKEITSBASIERTE LEISTUNGSRISIKEN UND ENTGLEISUNGEN IM ZWISCHENMENSCHLICHEN VERHALTEN

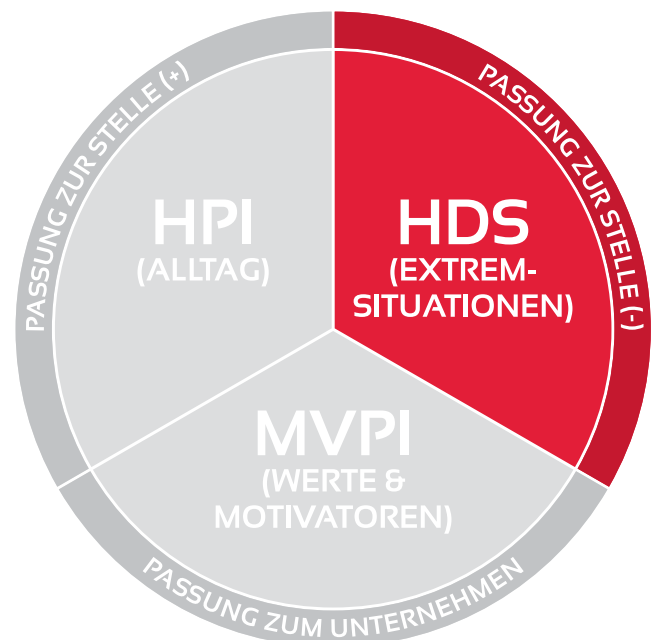
Der Hogan Development Survey (HDS) beschreibt 11 Formen von zwischenmenschlichen Verhalten, das auf der Persönlichkeit basiert und zu Konflikten im Arbeitsalltag und Privatleben führen kann. Neigungen, die häufig mit erhöhten HDS Werten einhergehen, können Stärken darstellen, aber bei einer Überbeanspruchung Beziehungen und Karrieren schädigen. Personen, die ihre Entgleisungstendenzen kennen, haben erfolgreichere Karrieren.

DATEN & FAKTEN

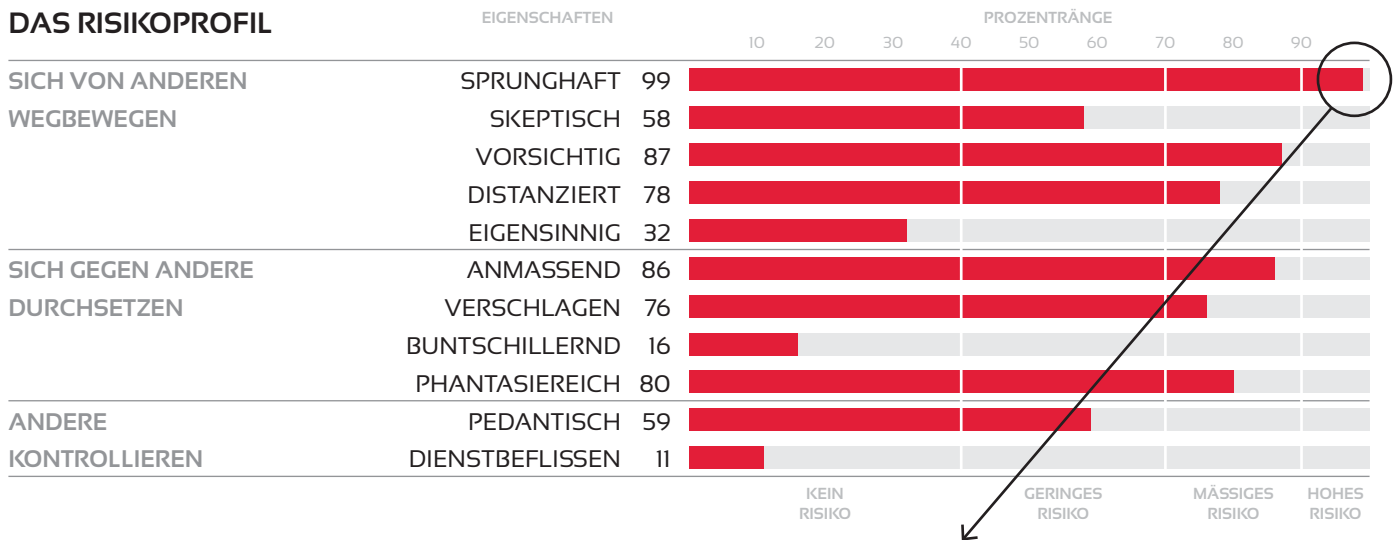
- 168 Online-Fragen
- In 15 bis 20 Minuten ausgefüllt
- Testfragen und Auswertungen in über 40 Sprachen verfügbar
- Globale Norm (> 80.000) für berufstätige Erwachsene verfügbar
- Beschreibt dysfunktionale Persönlichkeitsaspekte, Neigungen, Tendenzen, die von dem Fünf-Faktoren-Modell nicht erfasst werden
- Sofortige Auswertung und Berichtserstellung
- Keine Diskriminierung (EEOC, AGG)

GEEIGNET FÜR

- **AUSWAHL**
Vergleicht die Persönlichkeit der Bewerber mit Anforderungsprofilen und spürt problematische Verhaltenstendenzen auf, die in einem Interview schwer zu erfassen sind.
- **ENTWICKLUNG**
Gibt Hinweise darauf, welche Verhaltensweisen die berufliche Entwicklung behindern können. Gibt Empfehlungen, wie die strategische Selbsterkenntnis des Kandidaten gefördert werden kann.
- **TALENT MANAGEMENT UND NACHFOLGEPLANUNG**
Identifiziert Tendenzen, die die Produktivität schmälern können. Gibt Hinweise, wie Mitarbeiter effektiver geführt werden können.
- **TEAMENTWICKLUNG**
Identifiziert erhöhte Entgleisungsrisiken über Teammitglieder hinweg und liefert Entwicklungshinweise für eine effizientere Arbeitsweise.



DAS RISIKOPROFIL



EIN BEISPIEL AUS DEM RISIKOBERICHT FÜR DIE DIMENSION SPRUNGHAF

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf einer Skala in der ZONE MIT HOHEM RISIKO eingestuft. Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen:

- Erscheinen intensiv und energiegeladen, aber mit Stimmungsschwankungen und manchmal explosiv.
- Geben auf, wenn Sie enttäuscht sind.
- Schreien, wenn Sie verärgert sind.
- Reagieren oft zu stark auf Kritik.
- Bemerkungen häufig, wenn andere unter Stress stehen.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

GELASSENHEIT: Unter intensivem Stress könnten Ihre Mitarbeiter Sie als unberechenbar und emotional aufgeladen erleben. Darüber hinaus neigen Sie dazu, sich aufzuregen wenn unerwartete Anforderungen an Sie herangetragen werden und Sie könnten dann Dinge sagen, die Sie später bereuen. Deshalb zögern Ihre Mitarbeiter, Sie bei Problemen anzusprechen, denn sie wissen nicht, wie Sie darauf reagieren werden.

FAIRNESS GEGENÜBER ANDEREN: Wenn Sie von gewissen Projekten enttäuscht sind, neigen Sie eventuell dazu, diese aufzugeben. Sie fallen dann möglicherweise anderen, die daran arbeiten, in den Rücken.

AUSDAUER: Ihre Begeisterung für Menschen und Projekte flaut ab, wenn Sie Rückschläge, Widerstände, besondere Herausforderungen und ein mögliches Scheitern erfahren. Es kann sein, dass Sie nicht genug Ausdauer haben, um eine Sache durchzuziehen. Falls dem so ist, kann dies als mangelndes Durchhaltevermögen angesehen werden.

DER HDS IST BASIS FÜR DIE BERICHTS

- Insight Risiken
- LFS Risikobericht (ehem. LEAD)
- LFS Zusammenfassung
- BASIS Lead
- Zusammenfassung Testteilnehmer
- Coaching Bericht
- High Potential Talent Report