



Zusammenfassung

ERGEBNIS-BASIERTE ÜBERSICHT DER STÄRKEN, WERTE
UND RISIKEN

Bericht für : Sam Poole

ID: HC560419

Datum : 04.12.2019

EINLEITUNG

Dieser Bericht fasst Herrn Pooles Ergebnisse des Hogan Personality Inventory (HPI), des Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) und des Hogan Development Survey (HDS) zusammen. Der Bericht ist in fünf Bereiche gegliedert: (1) Leistungsstärken aus den HPI Ergebnissen, (2) Werte und Antreiber aus den MVPI Ergebnissen, (3) Herausforderungen aus den HDS Ergebnissen, (4) Karriereentwicklungstipps über alle Testergebnisse hinweg und (5) eine tabellarische Zusammenfassung dieser Ergebnisse.

Der HPI zeigt Herrn Pooles Stärken an, wie sie normalerweise in einem Interview oder einem Assessment Center beobachtbar sind. Diese Merkmale stellen die Basis für den Eindruck dar, den er auf andere macht und sie beeinflussen seinen individuellen Stil in sozialen Interaktionen und seine Reputation unter seinen Kollegen. Der MVPI beschreibt seine hauptsächlichen Werte und Ziele und die Aktivitäten, die seinem Leben Sinn geben. Das sind hauptsächliche Antreiber - was er sich wünscht, erreichen möchte und seine Identität. Seine Werte beeinflussen seine Präferenzen und bestimmen, mit wem er sich verbündet und was er wertschätzt. Der HDS betrifft Verhaltenstendenzen, die die Leistung von Herrn Poole untergraben oder behindern könnten. Diese Tendenzen treten auf, wenn er müde oder unter Druck ist oder sich unsicher fühlt oder wenn er unachtsam ist. Sie könnten seine Effektivität behindern und die Qualität der Beziehungen zu Kunden, Kollegen und Freunden einschränken.

Diese Ergebnisse liefern eine umfangreiche, valide und gründliche Zusammenfassung von Herrn Pooles Stärken, Werten und Herausforderungen. Der Bericht wurde entwickelt, um dabei zu helfen, sein Leistungspotential zu erkennen, ebenso wie Hindernisse, dieses zu erreichen. Während Sie diese Informationen lesen, behalten Sie bitte drei Dinge im Auge: Erstens ist es möglich, dass nicht jede Aussage genau dem entspricht, wie er über sich denkt. Zweitens hat jeder Mensch Stärken und Schwächen und es gibt für jeden Prozentrang positive und negative Leistungsimplikationen. Drittens: konzentrieren Sie sich eher auf die allgemeinen Aussagen des Berichts als auf einzelne Details. Wenn der Bericht Widersprüchlichkeiten zu beinhalten scheint, ist das darauf zurückzuführen, dass der Bericht zwei Perspektiven kombiniert: (a) was Sie in einem Interview sehen (HPI) und (b) was Sie nach anhaltender Beanspruchung sehen (HDS).

Dieser Bericht kann auf drei Arten verwendet werden. Der Bericht bietet: (1) eine Momentaufnahme von Herrn Pooles zwischenmenschlichen Leistungen, (2) eine Möglichkeit, die Übereinstimmung zwischen seinen Werten und denen einer Organisation zu bewerten und (3) eine Basis, um über Leistungsverbesserungen nachzudenken. Interpretieren Sie seine Ergebnisse eher in Bezug auf seine eigenen Karrierebestrebungen und -ziele, als in absoluten Massstäben. Eine häufige Frage lautet „Kann sich Verhalten ändern?“ Eine positive Antwort darauf bedingt (a) zu wissen, was sich ändern sollte, (b) zu entscheiden, sich zu verändern und dann (c) zu wissen, wie man sich verändert. Die Information, die in diesem Bericht geliefert wird, wird hier sehr hilfreich sein.

LEISTUNGSSTÄRKEN

Persönlicher Einfluss

Herr Poole ist aktiv, wettbewerbsorientiert, arbeitet hart und ist bestrebt, voranzukommen. Er mag Führungspositionen und findet Gefallen daran, Verantwortung zu übernehmen. Er ist gewillt, die Initiative in einer Gruppe zu übernehmen und wird mit entsprechenden zwischenmenschlichen Fähigkeiten dazu fähig sein, Führungsrollen bei Teamprojekten zu übernehmen. Diese Tendenzen sind besonders wichtig für Arbeitstätigkeiten, die es erfordern, andere anzuleiten, überzeugend zu sein und ohne Beaufsichtigung zu arbeiten. Andere werden ihn als dynamisch, gesprächig und sozial aktiv wahrnehmen. Herr Poole sollte sich gut in der Öffentlichkeit präsentieren können und wird einen starken und lebhaften Eindruck auf andere hinterlassen. Er scheint gut zu Arbeit zu passen, die Interaktionen mit neuen Menschen beinhaltet. Er sollte vor Gruppen gute Leistung zeigen und gerne in der Öffentlichkeit sprechen. Das ist besonders wichtig für Arbeitstätigkeiten, in denen man konstant und eher ungezwungen mit neuen Menschen umgeht, beispielsweise im Vertrieb, im Training, im Marketing und in der Kundenbetreuung.

Zwischenmenschliche Fähigkeit

Herr Poole ist für gewöhnlich diplomatisch, freundlich, charmant und einfühlsam den Bedürfnissen und Gefühlen anderer gegenüber. Er wird dazu in der Lage sein, Freundschaften aufzubauen und aufrecht zu erhalten. Er ist um die Moral seiner Mitarbeiter besorgt und ein guter Teamplayer. Er schätzt es, andere zu ermutigen, sie zu beschützen und ihnen zu helfen. Diese Merkmale vereinfachen Leistung in Arbeitstätigkeiten, die Pflege, Kundenbetreuung und die Entwicklung von langfristigen Beziehungen erfordern. Herr Poole hält sich für gewöhnlich an Pläne, hat sich unter Kontrolle, ist vorsichtig, gewissenhaft und gut in Details. Er wird ein arbeitsames und solides Mitglied der Organisation, d.h. verlässlich und zuverlässig sein. Er beachtet Regeln, Verfahrensweisen und Aufgabenklarheit und wird erwarten, dass Projekte und Aufgaben gut und pünktlich erledigt werden. Herr Poole schätzt es, qualitativ hochwertige Produkte zu liefern und hohe Leistungsstandards zu erfüllen. Das ist besonders wichtig bei Arbeiten, die Genauigkeit, Präzision und Aufmerksamkeit im Detail erfordern.

Arbeits- und Lernstil

Herr Poole ist stabil und selbstsicher, hat eine positive Einstellung und ist für gewöhnlich gut gelaunt. Er kann gut mit Druck und/oder starken Arbeitsbelastungen umgehen und wird selten nervös sein. Kollegen und Teammitglieder werden seine Standhaftigkeit schätzen. Das ist insbesondere wichtig für Arbeiten oder Aufgaben, bei denen es besonders viel Eile, Stress und/oder potentielle Risiken gibt und bei denen es nötig ist, Emotionen zu kontrollieren. In stressigen Zeiten können seine Kollegen darauf zählen, dass er ruhig, konsistent und optimistisch sein wird. Herr Poole ist aufgeschlossen, neugierig und phantasievoll. Er versteht den Gesamtzusammenhang, reagiert schnell, hat Ideen, wie man Probleme löst und fühlt sich wohl bei unstrukturierter Arbeit, die Design, Innovation oder Veränderung mit sich bringt. Er ist empfänglich für neue Ideen und schätzt es, bessere Wege zu finden, Dinge zu tun. Das ist besonders wichtig bei Projekten, die Kreativität, Problemlösungen, strategische Planung und Führung benötigen. Herr Poole ist aufgeweckt, sachkundig und bleibt bezüglich aktueller Themen und Technologien auf dem Laufenden. Er wirkt ebenfalls selbstdiszipliniert, leistungsorientiert und produktiv und sollte Freude daran haben, Aufgaben bis zum Ende zu verfolgen. Er wird Training für sich und andere schätzen, wird Möglichkeiten suchen, zu „wachsen“ und sich zu entwickeln und wird das neueste relevante Wissen gerne im Arbeitskontext anwenden. Diese Merkmale sind wichtig für die meisten Arbeitstätigkeiten.

WERTE UND ANTREIBER

Leistungsmotivation

Obwohl Herr Poole die Arbeit ernst nimmt, findet er auch Gefallen daran, andere zu unterhalten, mag die Abwechslung in seinem Leben und weiss, wie man eine gute Zeit hat. Herr Poole ist stark interessiert an Karriereförderung, er bewertet sich selbst hinsichtlich seiner Leistungen, kann es nicht ausstehen, Zeit zu verschwenden und möchte auf sein Unternehmen und seinen Beruf Einfluss ausüben. Obwohl Herr Poole positive Kommentare zu seiner Leistung wertschätzt, ist er zögerlich, sich selbst zu verkaufen und bevorzugt es zu warten, bis andere seine Leistungen bemerken.

Soziale Interessen

Herr Poole trifft gerne neue Leute, arbeitet gerne als Teil eines Teams und mag es möglicherweise nicht, alleine zu arbeiten. Er erfreut sich am gesamten Networking-Prozess, was beinhaltet, auf andere zuzugehen, mit ihnen zu kommunizieren und alte Bekanntschaften zu erneuern. Herr Poole hat Freude daran, andere zu unterstützen und sie weiterzuentwickeln, speziell diejenigen, die viel Unterstützung brauchen. Er hilft anderen, weil er es für richtig hält. Er ist auch davon überzeugt, dass es wichtig ist, auf Arbeitsmoral zu achten, sich regelmässig mit Mitarbeitern zu unterhalten, sie um Feedback zu fragen und ihre Anstrengungen zu würdigen und zu unterstützen. Er scheint eine Balance zwischen Veränderung und Vielfalt auf der einen Seite und Stabilität und Einförmigkeit auf der anderen Seite zu bevorzugen. Er ist weder liberal noch konservativ in seinem Managementstil; er scheint eine natürliche Präferenz für Mässigung und Kompromiss zu haben. Herr Poole schätzt die Lehren der Vergangenheit, aber ist willens, in der Zukunft zu experimentieren.

Unternehmerische Werte

Herr Poole ist sehr an finanziellen Themen interessiert und begeistert sich dafür, Methoden zu entdecken, die die Rentabilität erhöhen und das Endresultat verbessern. Er ist bzgl. Geschäfts- und Investitionsmöglichkeiten aufmerksam, begeht kaum finanzielle Fehlritte und hat keinerlei Verständnis für jene, die sich welche leisten. Herr Poole scheint nicht um Arbeitssicherheit besorgt zu sein und ist gewillt, Chancen wahrzunehmen, um seine Karriere voranzutreiben. Er braucht nicht viel Anleitung bei seiner Arbeit und unerwartete Veränderungen bei Arbeitsaufgaben machen ihm nichts aus.

Entscheidungsstil

Herr Poole scheint bei Entscheidungen eine gute Balance zu halten zwischen Form und Funktion. Er möchte, dass Arbeitsgeräte gut aussehen, aber auch zuverlässig und effizient funktionieren. Er versteht den Ausgleich zwischen elegantem Stil und dauerhafter Leistung und nutzt diesen beim Treffen von Entscheidungen. Es scheint für ihn eine Genugtuung zu sein Probleme zu lösen, Themen zu analysieren und zu verstehen, was in der Welt vor sich geht. Er geht unheimlich gerne mit Technologie um und fällt ungern Entscheidungen, bei denen er es zuvor nicht geschafft hat, alle relevanten Hintergrundinformationen auszuwerten. Er zieht es vor, eher datenbasierte als intuitive Entscheidungen zu treffen.

HERAUSFORDERUNGEN

Reaktionen auf andere

Herr Poole scheint eine starke und enthusiastische Person zu sein, die jedoch mit der Zeit schnell frustriert über und enttäuscht von der Leistung anderer sein könnte. Wenn er frustriert wird, könnte er dazu tendieren, von Personen und Projekten Abstand zu nehmen. Andere könnten ihn als launisch und nur schwer zufriedenzustellen wahrnehmen. Er wirkt bei Personen einfühlend und bei firmeninterner Politik sachkundig, aber auch aufmerksam und wachsam für Zeichen von Ungerechtigkeiten. Wenn er das Gefühl hat, dass er falsch behandelt wurde, könnten andere ihn als kritisch und streitsüchtig wahrnehmen. Herr Poole ist eine vorsichtige Person, die selten dumme Fehler macht. Allerdings könnte er zu vorsichtig sein und als Ergebnis zu langsam bei Handlungen oder bei Entscheidungen erscheinen sowie zögerlich sein, Risiken einzugehen. Herr Poole ist eine Person, die einiges aushält, ohne dabei einzugehen. Weil er so zurückgezogen ist, könnten andere ihn als jemanden wahrnehmen, der eher eher distanziert ist, nicht zuhört sowie gleichgültig gegenüber Feedback erscheint. Andere werden selten erkennen, wenn er denkt, dass etwas falsch ist oder besser gemacht werden könnte, bis er es ihnen sagt. Nichtsdestotrotz zweifelt er die Kompetenz anderer an, wird nicht gerne unter Druck gesetzt und wenn er verärgert ist, könnte er Dinge aufschieben, stur wirken und schwer anzuleiten sein.

Persönliche Leistungserwartungen

Andere könnten Herrn Poole als wohlherzogen, höflich und schüchtern wahrnehmen. Er wirkt distanziert, gesellschaftlich angemessen und unauffällig. Er wirkt etwas zögerlich, Aufmerksamkeit auf sich selbst zu ziehen. Herr Poole wirkt aufgeweckt, kreativ und etwas ungewöhnlich in seinem Denken. Andere werden bemerken, dass seine Ideen unkonventionell, ungewöhnlich und unvorhersagbar wirken. Diese Tendenzen sind wichtig für das Lösen von Problemen - Mit der Zeit könnten jedoch andere einige seiner Ideen als unpraktisch, unrealistisch oder unausführbar empfinden.

Reaktionen auf Autorität

Herr Poole scheint gewillt, andere ihre Arbeit machen zu lassen, aber er gibt ihnen möglicherweise nicht das nötige Feedback. Er wirkt unabhängig und selbstsicher und arbeitet möglicherweise nicht gerne als Teil eines Teams.

KARRIEREENTWICKLUNG

Wenn Stärken zu Schwächen werden - Feedback für Herrn Poole

Helfen Sie Herrn Poole angesichts seiner ungewöhnlichen Ausdauer und Fähigkeit, mit Druck umzugehen, dabei, sich an seine Fehler in der Vergangenheit zu erinnern, um von ihnen zu lernen und stellen Sie sicher, dass er sich bewusst ist, dass andere gestresst sein könnten, wenn er es nicht ist. Herr Poole ist sehr an beruflichem Aufstieg interessiert. Arbeiten Sie mit ihm daran, die Augen offen zu halten und nach Möglichkeiten zu suchen, diese Interessen zu verbreiten. Er sollte darauf achten, jüngere und unerfahrenere Teammitglieder nicht einzuschüchtern, auch andere Verantwortung übernehmen zu lassen und geduldig mit Mitarbeitern zu sein, die weniger erfolgsmotiviert sind. Da er sehr extravertiert und enthusiastisch ist, muss er sich möglicherweise bewusst machen, auch sorgfältig darauf zu achten, was andere zu sagen haben und andere nicht zu unterbrechen - besonders dann, wenn er mit jüngeren Kollegen und Kunden agiert. Er sollte ausserdem darauf achten, Lob und Ansehen für erreichte Erfolge mit anderen zu teilen. Da es Herr Poole als wichtig empfindet, mit anderen auszukommen, wird er dazu tendieren es zu vermeiden, unbeliebte Positionen einzunehmen. Erinnern Sie ihn daran, nicht mehr zu versprechen, als er erfüllen kann, Probleme direkt anzugehen, bevor sie nicht mehr zu bewältigen sind und andere darüber zu informieren, wie er zu speziellen Themen steht. Da Herr Poole besonders gewissenhaft ist, sollte er daran denken, dass er nicht alles alleine erledigen kann und dass es nicht möglich sein wird, jedes Projekt gleich gut abzuschliessen. Unterstützen Sie ihn darin, zu delegieren und Arbeit zu priorisieren und stellen Sie sicher, dass er die Notwendigkeit versteht, flexibel zu sein, wenn es angebracht ist - zum Beispiel sollte er anderen erlauben, ihn zu unterbrechen, wenn notwendig. Obwohl er phantasie reich und visionär ist, könnte er bei Routineaufgaben schnell gelangweilt sein. Unterstützen Sie ihn darin, so lange bei einer Aufgabe zu bleiben, bis er fertig ist. Er schätzt es, gut informiert zu sein und wird proaktiv nach Fortbildungsmöglichkeiten suchen. Vergegenwärtigen Sie sich, dass er frustriert werden könnte, wenn diese nicht verfügbar sind. Darüber hinaus wird er sich gerne seine eigenen Leistungsziele setzen, da er sehr leistungsorientiert ist.

Umgang mit Entgleisungstendenzen

- Vergegenwärtigen Sie sich zuerst Herrn Pooles Stärken: In Bestform ist er eine aktive, dynamische und interessante Person, die Stärke und Zielorientierung in ein Unternehmen bringen kann. Wenn er lernt, die Tendenz, verärgert oder frustriert zu sein, zu kontrollieren, ebenso wie seine Art, Emotionen zu zeigen, dann wird er anderen sogar eine noch grössere Hilfe sein.
- Stellen Sie zweitens sicher, dass er genau auf Feedback von Personen hört, denen er vertraut; das wird ihn darin unterstützen weiterzumachen, selbst wenn er von einer Person oder einem Projekt enttäuscht ist und daran denkt, seine Teilnahme zu beenden.
- Unterstützen Sie Herrn Poole drittens darin, zu erkennen, dass er dazu neigt, gegenüber Personen und Projekten übertrieben enthusiastisch zu sein. Richten Sie seine Aufmerksamkeit auf diese Tendenz und helfen Sie ihm zu lernen, seine anfänglich ausserordentlich begeisterten Ausbrüche zu kontrollieren. Auf diese Weise wird er die Wahrscheinlichkeit reduzieren, später frustriert zu sein.
- Stellen Sie viertens dar, dass er mit übertriebener Emotionalität unbeabsichtigte Botschaften an sein Team senden kann und dies seine Produktivität und seine Leistung beeinflusst.
- Ermutigen Sie Herrn Poole zu guter Letzt dazu, sich nach diesen Entwicklungsplänen und Strategien zu richten und schwierige Phasen durchzustehen, in denen er möglicherweise entmutigt ist. Unterstützen Sie ihn darin, seine Erwartungen von „Ich wusste, dass das nicht funktionieren würde“, zu „Gerade funktioniert es nicht so gut. Ich werde herausfinden, warum und was als Nächstes zu tun ist, um weiterhin voranzukommen“, zu ändern. Je häufiger er darauf beharrt, seine eigenen Probleme zu lösen, desto mehr wird er einen Ruf erlangen als jemand, der beständig und zuverlässig ist.

ZUSAMMENFASSUNG DER SKALEN ZUR ERFASSUNG DER PERSÖNLICHKEIT

SKALEN	%	SKALENINTERPRETATION
Hogan Personality Inventory		
Ausgeglichenheit	99	Betrifft Gelassenheit, Optimismus und stabiles Gemüt.
Ambition	85	Betrifft die Initiative übernehmen, wettbewerbsorientiert sein und Führungsrollen anstreben.
Soziale Umgänglichkeit	77	Betrifft gesprächig, sozial anmassend und unterhaltsam zu erscheinen.
Einfühlungsvermögen	73	Betrifft verträglich, zuverlässig und dazu fähig zu sein, Beziehungen zu pflegen.
Besonnenheit	68	Betrifft gewissenhaft, zuverlässig und regeltreu zu sein.
Wissbegierde	91	Betrifft neugierig, phantasie reich, visionär und schnell gelangweilt sein.
Lernansatz	74	Betrifft, formale Ausbildung in vollen Zügen zu geniessen und aktiv auf dem Laufenden zu bleiben bzgl. wirtschaftlicher und fachlicher Belange.
Motives, Values, Preferences Inventory		
Anerkennung	25	Verlangen danach, bekannt zu sein, sichtbar, unübersehbar und berühmt.
Machtstreben	86	Verlangen nach Herausforderung, Wettbewerb, Leistung und Erfolg.
Genussstreben	98	Verlangen nach Spass, Aufregung, Vielfalt und Vergnügen.
Selbstlosigkeit	95	Bedürfnis, anderen zu dienen, die Gesellschaft zu verbessern und den weniger Glücklichen zu helfen.
Verbundenheit	94	Bedürfnis nach regelmässigem und abwechslungsreichem sozialen Kontakt.
Tradition	41	Sorge um Moral, familiäre Werte und Pflichtergebenheit.
Sicherheitsstreben	35	Bedürfnis nach Struktur, Anweisung und Vorhersagbarkeit.
Profitstreben	79	Interesse daran, Geld zu verdienen, Profit zu machen und geschäftliche Möglichkeiten zu erkennen.
Ästhetik	39	Interesse am Aussehen, Gefühl, Klang und Design von Produkten und von gestalterischer Arbeit.
Wissenschaftsorientierung	80	Interesse an neuen Ideen und Techniken und ein eher rationaler und datenbasierter Problemlösungsansatz.
Hogan Development Survey		
Sprunghaft	99	Betrifft übertrieben enthusiastisch zu sein bzgl. Personen/Projekten und dann von ihnen enttäuscht zu sein.
Skeptisch	99	Betrifft sozial einfühlsam, aber auch zynisch zu sein sowie überempfindlich auf Kritik zu reagieren.
Vorsichtig	85	Betrifft sich übertriebene Gedanken darüber zu machen, kritisiert zu werden.
Distanziert	90	Betrifft fehlendes Interesse an den bzw. Bewusstsein für die Gefühle anderer.
Passiver Widerstand	95	Betrifft charmant, aber auch unabhängig und stur zu sein und nur schwer trainierbar.
Anmassend	40	Betrifft überhöhte Ansichten der eigenen Kompetenz und des eigenen Wertes zu haben.
Draufgängerisch	47	Betrifft charmant und risikofreudig zu sein und nach Aufregung zu suchen.
Buntschillernd	36	Betrifft dramatisch und einnehmend zu sein und nach Aufmerksamkeit zu suchen.
Phantasie reich	91	Betrifft auf interessanten, ungewöhnlichen und sogar exzentrischen Wegen zu denken und zu handeln.
Pedantisch	27	Betrifft gewissenhaft und perfektionistisch zu sein und nur schwer zufriedenzustellen.
Dienstbeflissen	5	Betrifft darauf erpicht zu sein zu gefallen und eher zögerlich, unabhängig zu arbeiten.