



Summary

OP RESULTATEN GEBASEERD OVERZICHT VAN KRACHTEN, WAARDEN EN UITDAGINGEN

Rapport voor: John Score-Average

ID: UH555944

Datum: 11.21.2016

INTRODUCTIE

Dit rapport vat dhr. Score-Average's resultaten van de Hogan Personality Inventory (HPI), de Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) en de Hogan Development Survey (HDS) samen. Het rapport bestaat uit vijf onderdelen: (1) Sterke punten van de HPI resultaten; (2) Waarden en Drijfveren van de MVPI resultaten; (3) Uitdagingen van de HDS resultaten; (4) Loopbaanontwikkeling tips over de verschillende resultaten en (5) een tabel van deze resultaten.

De HPI gaat over dhr. Score-Average's krachten zoals die normaal naar voren komen in een interview of bij een assessmentbureau. Deze karakteristieken zijn de basis voor de impressies die hij maakt op anderen en ze beïnvloeden zijn typische stijl van sociale interactie en zijn reputatie. De MVPI gaat over zijn kernwaarden en doelen en de activiteiten die zijn leven betekenis geven. Dit zijn de belangrijkste drijfveren -- wat hij wil, waar hij naar streeft en zijn identiteitsgevoel. Zijn waarden beïnvloeden zijn voorkeuren en bepalen met wie hij zich identificeert en wat hij waardeert. De HDS gaat over gedragsneigingen die mogelijk afbreuk kunnen doen aan dhr. Score-Average's prestaties of zijn prestaties kunnen remmen. Deze neigingen komen naar boven wanneer hij moe is, onder druk staat, onzeker voelt of wanneer hij niet op zijn hoede is. Ze kunnen zijn effectiviteit belemmeren en tasten de kwaliteit of zijn relaties met klanten, collega's en vrienden aan.

Deze resultaten bevatten een uitgebreid, valide en diepgaande samenvatting van dhr. Score-Average's krachten, waarden en uitdagingen. Dit rapport is ontwikkeld om begrip te vormen over zijn prestatiepotentie en de obstakels die daar tussen kunnen komen. Houd drie dingen in gedachten tijdens het lezen van deze informatie. Ten eerste, het is mogelijk dat niet elk statement accuraat beschrijft hoe hij over zichzelf denkt. Ten tweede, iedereen heeft krachten en uitdagingen, er zijn positieve en negatieve prestatie implicaties bij elke score. Ten derde, richt vooral op het overkoepelende beeld in plaats van elk detail. Hoewel het erop kan lijken dat er contradicties in het rapport zitten, is dit het resultaat van een combinatie tussen twee perspectieven: (a) wat je ziet tijdens een interview (HPI); en (b) wat je ziet na langdurig contact (HDS).

Dit rapport kan op drie manieren gebruikt worden. Het rapport biedt: (1) een momentopname van dhr. Score-Average's interpersoonlijke prestatie; (2) een manier om te kijken of zijn waarden passen bij die van een organisatie; en (3) een startpunt om aan prestatie ontwikkeling te denken. Interpreteer de resultaten op basis van zijn eigen loopbaan doelen in plaats van de resultaten opzich. Een vaak gestelde vraag is "Kan gedrag veranderen?". Het antwoord "ja" omvat het weten wat er veranderd moet worden, de beslissing om te veranderen en daarna te weten hoe te veranderen. De informatie in dit report zal helpen met deze kwestie.

PRESTATIE KRACHTEN

Persoonlijke Impact

Rustig en ogenschijnlijk relaxed, dhr. Score-Average zal het niet erg vinden om de leiding aan anderen te laten en zal over het algemeen "politiek gedrag" dat soms nodig is om verder te komen in een organisatie vermijden. Omdat hij niet de neiging heeft om leiderschapsrollen op zich te nemen, zullen zijn promoties waarschijnlijk gebaseerd zijn op inhoudelijke competenties in plaats van bekendheid binnen de organisatie. Hij lijkt vriendelijk, extravert en toegankelijk, maar is bereid om te luisteren en anderen te laten praten.

Interpersoonlijke Vaardigheden

Dhr. Score-Average is een prettig en tolerant persoon die een standpunt kan innemen waar nodig. Hij is redelijk planmatig en voorzichtig met procedures, maar is ook in staat om flexibel genoeg te zijn om van richting te veranderen als dat nodig is.

Werk- en Leerstijl

Dhr. Score-Average neigt om reflectief en zelfkritisch te zijn. Als resultaat is hij doorgaans oplettend wat betreft fouten, bezorgd over het worden geëvalueerd, ontvankelijk voor coaching en feedback en werkt hij in pieken van energie. Deze karakteristieken zijn nuttig in onderzoek en als prikkel voor productiviteit en hard werken. Hij is ruimdenkend en nieuwsgierig, maar neemt ook een praktische aanpak om problemen op te lossen. Dhr. Score-Average lijkt ongeïnteresseerd in scholing of training op zich en is, relatief aan anderen, maar matig gemotiveerd door academische activiteiten. Dit impliceert geen gebrek aan vaardigheden, maar mensen met deze karakteristiek zullen waarschijnlijk lezen en leren meer zien als een middel om iets te bereiken dan iets dat intrinsiek belangrijk is.

WAARDEN EN DRIJFVEREN

Prestatiemotivatie

Dhr. Score-Average houdt graag een balans tussen hard werken en plezier maken en, hoewel hij zakelijke tradities en praktijken respecteert, is hij bereid om met de tijd mee veranderen. Dhr. Score-Average lijkt op de juiste wijze geïnteresseerd in vorderingen in zijn loopbaan, maar besteedt ook aandacht aan de eisen van zijn huidige carrière, familie en sociale leven. Hij vindt het leuk om op te vallen en geniet ervan als zijn prestaties worden erkend -- hij is zelfs bereid om er af en toe aandacht voor te vragen.

Sociale Interesses

Dhr. Score-Average lijkt even gelukkig te werken in een team als op zichzelf. Hij houdt ervan om nieuwe mensen te ontmoeten, maar hij houdt ook van tijd hebben voor zichzelf. Hij vindt andere mensen leuk, maar heeft geen constante interactie nodig. Dhr. Score-Average vindt het leuk om anderen te helpen en te ontwikkelen, in bijzonder degenen die dat het meest nodig hebben. Hij helpt anderen omdat dat het juiste is om te doen. Hij denkt ook dat het belangrijk is om aandacht te geven aan teamsfeer, regelmatig te communiceren met collega's, hun feedback te vragen en ze te stimuleren en ondersteunen. Hij lijkt een balans te prefereren tussen verandering en diversiteit aan de ene kant en stabiliteit en uniformiteit aan de andere kant. Hij is noch liberaal noch conservatief in zijn managementstijl; hij lijkt een natuurlijke voorkeur te hebben voor gematigdheid en compromissen. Dhr. Score-Average waardeert de lessen uit het verleden en is bereid om te experimenteren voor de toekomst.

Ondernemerschap

Dhr. Score-Average lijkt gevoelig voor geld; hoewel hij de waarde waardeert, is dat niet het enige waar hij mee bezig is. Hij oordeelt over zichzelf deels op basis van inkomen, maar hij haalt ook trots uit familie, vrienden en eigen tijd. Dhr. Score-Average prefereert om risico's en onzekerheid te minimaliseren; hij heeft liever dat verwachtingen duidelijk zijn en prestatiecriteria expliciet zijn. Hij speelt liever op veilig dan dat hij ergens spijt van krijgt, wat betekent dat hij weinig domme risico's neemt, maar ook dat hij onverschillig is als er een risico nodig is om vorderingen te maken in zijn loopbaan.

Besluitvaardigheid

Dhr. Score-Average lijkt een balans te zoeken tussen vorm en functie in besluitvorming. Hij wil dat apparatuur er goed uit ziet, maar ook dat het betrouwbaar en efficiënt werkt. Hij begrijpt de afweging tussen een elegante stijl en een duurzame prestatie en gebruikt die in zijn besluitvorming. Hij lijkt bereid om beslissingen te maken op basis van data en onderzoek alsmede zijn eigen ervaring. Dhr. Score-Average is comfortabel met technologie, maar is niet geïnteresseerd in technologische innovaties opzicht -- hij begrijpt het nut van technologie zonder er verslaafd aan te raken.

UITDAGINGEN

Reacties op Anderen

Dhr. Score-Average lijkt een energiek en enthousiast persoon, maar heeft de neiging om gemakkelijk geïrriteerd of teleurgesteld in andermans prestaties te zijn. Als resultaat kan hij wat irriteerbaar, kritisch en bereid om op te geven bij anderen overkomen. Hij lijkt een goed inzicht te hebben in andermans motieven en intenties, maar kan ietwat lange tenen hebben en makkelijk beledigd zijn. Onder druk kunnen anderen hem zien als niet te vertrouwen, niet meewerkend en ruzie zoekend. Dhr. Score-Average is een voorzichtig persoon die zelden een domme fout maakt. Op het zelfde moment, kan hij té voorzichtig zijn en, als resultaat, langzaam lijken in actie ondernemen, beslissingen maken en onverschillig zijn tegenover risico's. Dhr. Score-Average is een robuut persoon die op kan staan tegen kritiek en tegenslag. Desalniettemin, omdat hij gereserveerd kan zijn, kunnen anderen denken dat hij terughoudend, afgezonderd en onbekommerd ten opzichte van hun interesses is. Omdat hij zo stoïcijns is, kunnen anderen niet weten wat er in zijn hoofd gebeurt. Hij houdt er ook niet van om onderbroken te worden, is sceptisch over andermans competentie en is mogelijk lastig te coachen.

Persoonlijke Prestatie Verwachtingen

Anderen kunnen dhr. Score-Average zien als redelijk bescheiden en onverschillig om zijn mening te laten horen tenzij zijn mening expliciet gevraagd wordt. Hij lijkt eerlijk maar ietwat gereserveerd en voorzichtig om onnodige risico's te vermijden. Hij lijkt ietwat aarzelend om aandacht op zich te trekken. Dhr. Score-Average kan terughoudend zijn om ideeën naar voren te schuiven die anderen misschien radicaal of anders vinden.

Reacties op Autoriteit

Dhr. Score-Average lijkt ietwat tolerant en flexibel, maar kan inconsistent in zijn standaard voor het evalueren van andermans werk zijn, door soms te streng en andere keren te mild te zijn. Hij lijkt attent en meewerkend, hij houdt van consensus en niet van controversie. Aan de andere kant kan hij terughouden lijken om zijn mening te laten horen of om onafhankelijk beslissingen te maken en doet misschien zijn baas graag een plezier.

LOOPBAANONTWIKKELING

Wanneer Krachten Veranderen In Zwaktes; Feedback voor dhr. Score-Average

Dhr. Score-Average neigt om wat defensief te zijn en kan dingen persoonlijk nemen. Herinner hem daarom regelmatig om positiever te zijn en misschien zelfs aan stress management te doen. Gezien zijn neiging om enigszins passief in sociale omgevingen te zijn, zal dhr. Score-Average baat hebben bij training (assertiviteit en/of spreken in het openbaar) --als dat nodig is voor de huidige of toekomstige functie -- om zijn bereidheid wat van zich te laten horen en zijn initiatief nemen te ontwikkelen. Hij moet worden herinnerd om regelmatig met zijn collega's te praten, om hen vragen te stellen en hun advies te vragen. Het doel is om dhr. Score-Average een balans te laten vinden tussen de sociale en technische aspecten van werk. Dhr. Score-Average zou moeten anticiperen op andermans verwachtingen tijdens interacties en respecteren wat zijn nodig hebben. Hij moet positief zijn en onthouden dat hij andermans vertrouwen kan krijgen door belonend en eerlijk te zijn in gesprekken met hen. Herinner hem om geduldig te zijn wanneer andere fouten maken -- meestal doen zij dit niet met opzet. Hij zou open moeten blijven voor verandering en flexibel moeten zijn in onzekere situaties. Wanneer er keuzes gemaakt worden, moet hij herinneren dat hij misschien nooit alle relevante informatie heeft, maar wel direct een keuze moet maken. Zorg dat hij prioriteiten in het werk heeft, in gedachte houdend dat niet elke taak evenveel moeite en aandacht nodig heeft. Er is een groot plaatje voor elke organisatie -- het is de strategie en de visie van het bedrijf. Zorg ervoor dat dhr. Score-Average dit begrijpt, in staat is om erover te praten en kan bepalen hoe zijn activiteiten bijdragen aan dit grote plaatje. Omdat hij niet bijzonder geïnteresseerd is in traditionele educatie, zou hij moeite moeten doen om te lezen, gebruik te maken van trainingsmogelijkheden en anderen aan te moedigen om hetzelfde te doen. Hij zou zijn gewenste leermethodes moeten identificeren (zoals video's, audio, on-the-job, etc.) en deze implementeren in zijn ontwikkelplan.

Omgaan met Ontsporingsneigingen

- Ten eerste, onthoud dhr. Score-Average's krachten -- op zijn best is hij een coöperatief en sympathiek persoon die goed werkt als onderdeel van een team. Hij is goed in het oplossen van geschillen en het kalmeren van gekrenkte gevoelens en is een loyale steun van goede mensen en bewonderenswaardige doelen.
- Ten tweede, onthoud dat hij wil dat zijn medewerkers loyaal zijn, dat betekent dat hij loyaal naar hen is, zelfs als dat betekent dat hij soms zijn leidinggevende irriteert.
- Ten derde, wanneer gevraagd wordt om een mening, zou dhr. Score-Average zijn tijd moeten nemen, beslissen wat hij denkt en voorbereid moeten zijn om zijn positie te verdedigen wanneer uitgedaagd wordt.
- Ten vierde, hoewel hij niet van conflicten houdt, zijn er soms momenten dat confrontatie en meningsverschillen onvermijdelijk zijn. Op den duur hangt vertrouwen af van het confronteren op een tactvolle maar doortastende manier.

SAMENVATTING VAN PERSOONLIJKHEID ASSESSMENT SCHALEN

SCHAAL	%	SCHAAL INTERPRETATIE
Hogan Personality Inventory		
Aanpassingsvermogen	32	Betreft kalmte, optimisme en een stabiel humeur.
Ambitie	30	Betreft het nemen van initiatief, competitief zijn, en het zoeken van leiderschapsrollen.
Sociale Gerichtheid	48	Betreft praatgraag, sociaal aanwezig en vermakelijk zijn.
Interpersoonlijke sensitiviteit	47	Betreft inschikkelijkheid, redelijkheid en de capaciteit om relaties te onderhouden.
Zorgvuldigheid	43	Betreft nauwkeurigheid, afhankelijkheid en gehoorzaamheid.
Nieuwsgierigheid	38	Betreft nieuwsgierigheid, het hebben van verbeelding en visie, en het snel verveeld zijn.
Leerstijl	24	Betreft het waarderen van reguliere educatie en het actief op de hoogte blijven op het gebied van zaken en technische ontwikkelingen.
Motives, Value, Preferences Inventory		
Erkenning	68	Verlangen om gekend en gezien te worden, om zichtbaar en bekend te zijn.
Macht	55	Verlangen naar uitdaging, competitie, prestaties en succes.
Hedonisme	38	Verlangen naar plezier, opwinding, afwisseling en genoegdoening.
Altruïsme	66	Verlangen om anderen te helpen, de samenleving te verbeteren en de minderbedeelden te helpen.
Affiliatie	46	De behoefte aan frequent en gevarieerd sociaal contact.
Traditie	48	Betreft moraal, familiewaarden en toewijding aan plichten.
Veiligheid	73	De behoefte aan structuur, regelmaat en voorspelbaarheid.
Commercie	53	Interesse in het verdienen van geld, het realiseren van winst en het vinden van zakelijke mogelijkheden.
Esthetiek	48	Interesse in de aanblik, het gevoel, het geluid en het design van producten en artistiek werk.
Wetenschap	45	Interesse in nieuwe ideeën, technologie en een rationele en op informatie gebaseerde aanpak van problemen.
Hogan Development Survey		
Opvliegend	69	Betreft het overmatig enthousiast zijn over mensen/projecten, en daar dan teleurgesteld in raken.
Sceptisch	79	Betreft het sociaal vaardig zijn, maar ook cynisch zijn en een overmatig gevoelig zijn voor kritiek.
Voorzichtig	70	Betreft het overmatig zorgen hebben over kritiek krijgen.
Gereserveerd	66	Betreft het hebben van weinig interesse in of bewust zijn van de gevoelens van anderen.
Eigengereid	68	Betreft het charmant, maar onafhankelijk, koppig en moeilijk coachbaar zijn.
Zelfvoldaan	6	Betreft het overschatten van iemands eigen competenties en waarde.
Gewaagd	34	Betreft het charmant zijn, evenals het nemen van risico's en het zoeken van opwinding.
Sociaal Dominant	57	Betreft dramatiek, betokkenheid en het zoeken van aandacht.
Fantasierijk	63	Betreft het denken en handelen in interessante, ongebruikelijke en zelfs uitzonderlijke manieren.
Perfectionistisch	38	Betreft consciëntieusheid, perfectionisme en veeleisendheid.
Plichtsgetrouw	85	Betreft de drang om anderen te behagen en de terughoudendheid om zelfstandig op te treden.