

- VELJA
- ÞRÓA
- STJÓRNUN

HOGANÞRÓA

STARFSFRAMI

ÁBENDINGAR TIL ÞRÓUNAR Á STJÓRNUN STARFSFRAMA

Skýrsla fyrir: Jane Doe

Kennitala: HB290580

Dagsetning: Ágúst 02, 2012





Kynning

Misjafnt er eftir störfum hvaða eiginleikar eru mikilvægir til að ná árangri. Eiginleiki sem er mikilvægur í einu starfi kann að hamla frammistöðu í öðrum. Hogan-persónuleikamatið (HPI) metur fólk á sjö þekktum kvörðum eða eiginleikum sem hafa áhrif á starfsframa. Þessi skýrsla er byggð á skori þínu fyrir hvern kvarða. Hún lýsir líklegum viðbrögðum þínum við ýmsum aðstæðum, undirstrikar styrkleika þína og veikleika og gefur ábendingar um hvernig þú getur unnið með starfsferilinn. Síðasta síðan inniheldur HPI-myndrit sem skýrslan er byggð á og skilgreiningar á kvörðunum sjö.

HPI inniheldur réttmætiskvarða sem notaður er til að greina handahófskennda eða kæruleysislega svörun. Svör þátttakenda geta fallið í þrjú flokka: Gild svör, (svarað hefur verið af samviskusemi og vandvirkni), Lág skor (líklegt er að svarað hafi verið af kæruleysi eða án mikillar athygli og nauðsynlegt getur verið að sannreyna hversu áreiðanleg svörin eru), Ógild svör (svarað hefur verið af miklu kæruleysi og án athygli þannig að ekki er unnt að túlka svörin). Skýrsla er ekki prentuð í slíkum tilvikum.

Prófið er gilt og túlkunarhæft.

HPI metur fólk eftir sjö þekktum kvörðum eða eiginleikum sem hafa áhrif á starfsframa.



STYRKLEIKAR

Þú ert oftast rólegur og þolir álag en ert jafnframt viljugur til að viðurkenna mistök og hlusta á endurgjöf. Þú virðist öruggur og viljugur til að taka stjórnina í hópi eða við verkefni þegar þörf krefur en ert jafn sáttur við að láta aðra taka að sér forystuhlutverkið.

Þú kemur fyrir sem vingjarnleg og opin manneskja sem auðvelt er að nálgast, en ert einnig fús að hlusta á það sem aðrir hafa að segja. Þú ert vingjarnlegur og þolinmóður einstaklingur sem er samt sem áður reiðubúinn að taka afstöðu þegar það er nauðsynlegt.

Þú ert nokkuð skipulagður og gætir þess að fylgja réttum ferlum. Þú átt einnig gott með að sýna sveigjanleika og breyta um stefnu þegar þarf. Þú ættir að hafa áhuga á að læra nýja hluti en telur menntun vera hagnýtt verkfæri frekar en eiginlegt markmið. Þú ert fróðleiksfús og opinn fyrir hugmyndum en nálgast að sama skapi vandamál á raunsæjan hátt.



VEIKLEIKAR

Þó þú sért oftast rólegur og öruggur undir álagi getur verið að þú finnur stundum fyrir streitu sem aðrir verða ekki varir við. Næstum allir eru óöryggir um einhver mál. Lausnin er að átta sig á þessum viðkvæmu aðstæðum og forðast að verða ergilegur eða tilfinningalega óstöðugur þegar þær koma upp. Stundum virðist þú ekki hafa áhuga á því hver er í forsvari fyrir verkefni og vinnutengd mál. Þú setur þig ef til vill síður í þá stöðu að taka stjórnina í verkefnum eða hópstarfi þar sem þú gætir sannarlega haft áhrif. Þótt þér líði vel í vinnu jafnt einn sem og í samvinnu við aðra skaltu ígrunda vel hvenær mikilvægt er fyrir þig að vera sýnilegur og láta skoðun þína í ljós og hvenær þú ættir að hlusta á aðra og koma með þínar skoðanir síðar.

Lítið er á þig sem viðkunnanlegan samstarfsmann. Þú verður þó að koma öðrum í skilning um að þú gerir kröfur til sjálfs þíns og annarra. Glöggvaðu þig á aðstæðum til að greina hvort sé mikilvægara í hvert sinn, reglur og ferli eða sveigjanleiki. Þótt þú sért almennt með opinn huga skaltu ekki gleyma heildarmyndinni innan fyrirtækisins. Mundu að taka með í reikninginn hvernig hugmyndir þínar samræmast áætlunum heildarinnar. Þar sem þú ert klár og upplýstur kanntu betur að lesa í aðstæður og leysir vandamál hraðar en starfsfélagarnir. Það getur leitt til þess að þú bregst við aðstæðum áður en aðrir hafa áttað sig á hvers vegna.



ÁBENDINGAR UM ÞRÓUN STARFSFERILS

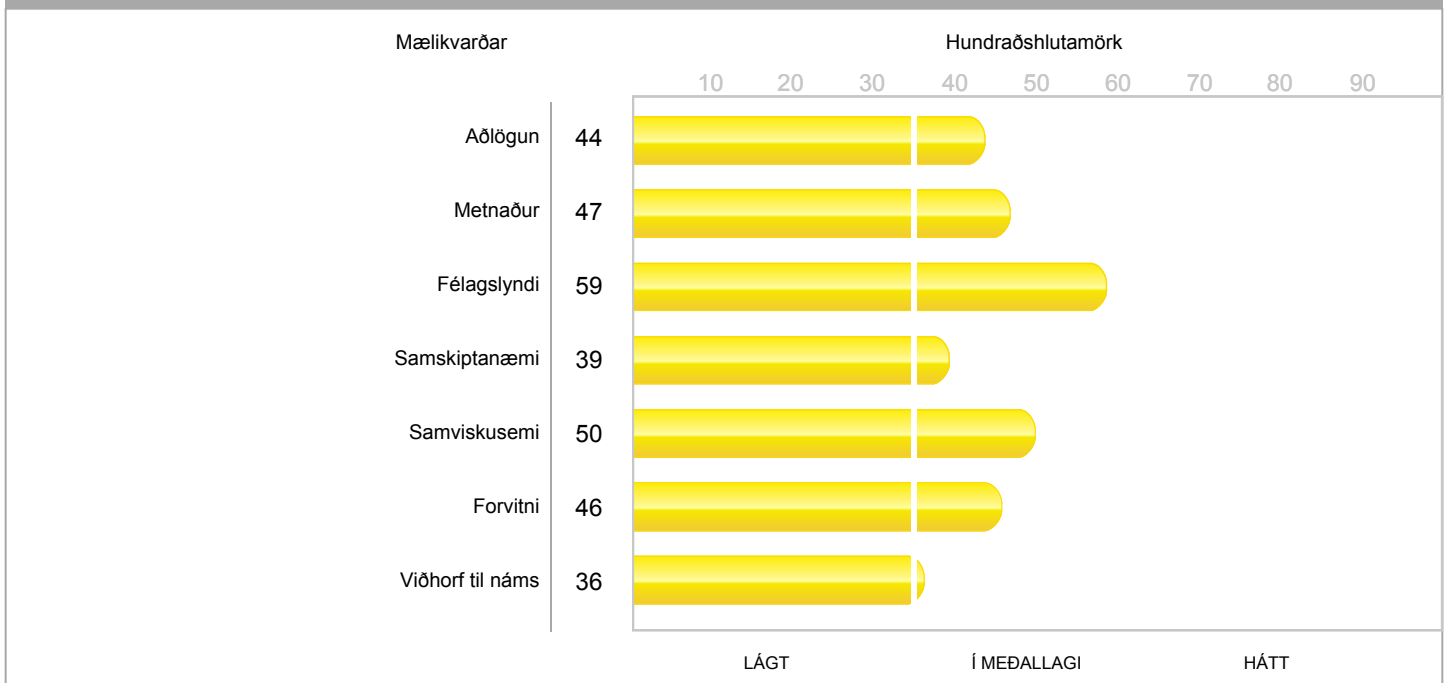
Leitaðu eftir áliti samstarfsfélaganna á frammistöðu þinni og veittu neikvæðri endurgjöf athygli í stað þess að hundska hana. Gættu að því að þú takir tilhlýðilegan þátt í teymisvinnu. Taktu áskorunum, sýndu frumkvæði og áhuga. Einbeittu þér að mikilvægum verkefnum innan fyrirtækisins eða hópverkefnum og leggðu áherslu á að leita lausna. Þú ættir að leita eftir tækifærum til að taka að þér forystuhlutverk og um leið veita samstarfsmönnum þínum stuðning í orðum og gjörðum.

Þú ættir að leita reglulega til starfsfélaga þinna, spyrja þá spurninga og fá ráðleggingar frá þeim. Reyndu að ná jafnvægi milli félagslega og tæknilega þáttarins í starfinu. Í samskiptum skaltu reyna að sjá fyrir hvaða væntingar aðrir hafa og virða þarfir þeirra. Vertu jákvæður og mundu að þú vinnur traust annarra með því að vera þægilegur og heiðarlegur í samskiptum. Minntu sjálfan þig á að sýna þolinmæði þegar öðrum verður á, fólk gerir mistök alla jafna ekki viljandi.

Vertu opinn fyrir breytingum og sveigjanlegur í aðstæðum þar sem óvissa er ríkjandi. Við ákvarðanatöku skaltu muna að þú munt aldrei geta fengið allar þær upplýsingar sem þú þarfnast, þess vegna skaltu vera skjóttur til. Forgangsraðaðu verkefnum með það í huga að verk þarfnast mismikillar fyrirhafnar og athygli. Innan hvers fyrirtækis má greina heildarmynd; hún er stefna og sýn fyrirtækisins. Þú skalt átta þig á henni, vera fær um að tala um hana og greina hvernig þú leggur af mörkum við hana með vinnu þinni. Gerðu áætlun um að bæta þig og kannaðu reglulega hvernig þér miðar áfram. Leitaðu leiða til að viðhalda þekkingu þinni innan starfssviðs þíns og vertu vakandi fyrir tækifærum til að læra meira og bæta við starfshæfni þína.



Myndræn skýrsla - Hogan-persónuleikamat



Hátt skor er yfir 65. hundraðsmarkinu. Miðlungshá skor eru á milli 35. og 65. hundraðsmarksins. Lágt skor er fyrir neðan 35. hundraðsmarkið.

AÐLÖGUN

Endurspeglar hvort einstaklingur mælist jafnlyndur eða uppstökkur og mislyndur. Þeir sem fá hátt skor virðast sjálfssöryggir, þrautseigir og bjartsýnir. Þeir sem fá lágt skor virðast spennir, uppstökkir og neikvæðir.

METNAÐUR

Metur að hve miklu leyti einstaklingur líkist leiðtoga og sækist eftir metorðum. Þeir sem fá hátt skor virðast kappsamir og vinnusamir. Þeir sem fá lágt skor virðast hlédrægir og leggja minni áherslu á eigin framgang í starfi.

FÉLAGSLYNDI

Metur hversu öruggur viðkomandi er félagslega. Þeir sem fá hátt skor virðast opnir og litríkir. Þeir sem fá lágt skor virðast fálátir og rólegir.

SAMSKIPTANÆMI

Endurspeglar nærgætni og glöggskyggni. Þeir sem fá hátt skor virðast vingjarnlegir, hlýir og vinsælir. Þeir sem fá lágt skor virðast sjálfstæðir, hreinskilnir og beinskeyttir.

SAMVISKUSEMI

Tengist sjálfstjórn og samviskusemi. Þeir sem fá hátt skor virðast skipulagðir, áreiðanlegir og fara að fyrirmælum. Þeir sem skora lágt virðast ófyrirsjáanlegir og sveigjanlegir.

FORVITNI

Endurspeglar hversu fróðleiksfús, ævintýragjarn og hugmyndaríkur einstaklingur er. Þeir sem skora hátt eru gjarnan framsýnir og fljótir að átta sig en leiðist auðveldlega. Þeir sem skora lágt eru gjarnan raunsærir og eiga gott með að halda einbeitingu.

VIÐHORF TIL NÁMS

Endurspeglar hversu mikið einstaklingur metur menntun sem markmið í sjálfu sér. Þeir sem fá hátt skor njóta þess að lesa og mennta sig. Þeir sem fá lágt skor hafa minni áhuga á formlegri menntun og meiri áhuga á námi í gegnum starfið.