

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGAN *DEVELOP*

CAREER

FORSLAG TIL KARRIERE UDVIKLING

Rapport for: Jane Doe

ID: HB290515

Dato: 07 Marts 2013





INTRODUKTION

Forskellige egenskaber er vigtige for at få succes i forskellige jobs, og egenskaber, der er vigtige i et job, kan virke præstationshæmmende i andre jobs. Hogan Personality Inventory (HPI) vurderer personlighed ud fra syv skalaer som beskriver egenskaber, der har indflydelse på job succes. Denne rapport er baseret på dine scores på disse skalaer; den beskriver, hvordan du sandsynligvis vil agere under forskellige omstændigheder, den sætter fokus på dine styrker og udviklingsområder, og den giver forslag til, hvordan du kan udvikle din karriere. På sidste side findes HPI profilen, som rapporten er baseret på, og definitioner på de syv skalaer.

Denne rapport er valid og kan fortolkes

Hogan Personality Inventory (HPI) vurderer personlighed ud fra syv skalaer som beskriver egenskaber, der har indflydelse på job succes.



STYRKER

Du er typisk rolig og i stand til at håndtere stress, men samtidig er du parat til at indrømme fejl og at lytte til feedback. Du forekommer selvsikker og parat til at tage ledelsen af en gruppe eller et projekt, når det kræves, men du har det lige så godt med at lade andre tage den ledende rolle.

Du forekommer venlig, udadvendt og imødekommende, men også rede til at lytte og til at lade andre tale. Du er en venlig og tolerant person, som dog vil markere dit standpunkt, når det er nødvendigt.

Din planlægning er tilstrækkelig, og du er rimeligt omhyggelig med procedurer, men du er også i stand til at være fleksibel og til at ændre retning, når det kræves. Du er sandsynligvis interesseret i at lære nyt, men du betragter uddannelse som et redskab snarere end et mål i sig selv. Du er åbensindet og nysgerrig, men har også en praktisk tilgangsvinkel til løsningen af problemer.



UDVIKLINGSOMRÅDER

Selv om du normalt er rolig og stabil under pres, kan du måske sommetider opleve stress, som andre ikke er klar over. Næsten alle har noget, som de er følsomme over for. Det gælder om at være opmærksom på disse situationer og at undgå at blive irriteret eller reagere følelsesmæssigt inkonsistent, når sådanne situationer opstår. Sommetider forekommer du ligeglad med, hvem der leder projekter og aktiviteter. Du sætter måske ikke dig selv i en position, hvor du kan have kontrol med opgaverne eller teamets forpligtelser, hvor du klart kan have en effekt. Selv om du måske føler dig godt tilpas ved at arbejde både alene og sammen med andre, så tag dig tid til at vurdere, hvornår det er vigtigt for dig at blive anerkendt og at give din mening til kende, og hvornår det er vigtigt for dig at lytte og kommentere senere.

Andre vil betragte dig som en afholdt kollega. Samtidig er du nødt til at gøre det klart for andre, at du sætter standarder for dine egne præstationer, og at du har forventninger til andres præstationer. Gennemtænk de situationer du befinder dig i med henblik på at afgøre, om regler og procedurer eller fleksibilitet er det vigtigste. Du forekommer ret åbensindet. Vær opmærksom på ikke at miste blikket for helheden. Husk at overveje, hvordan dine ideer passer ind i den større plan. Da du er hurtigt opfattende og velinformeret, forstår du situationer og løser problemer hurtigere end mange af dine kollegaer. Derfor er du måske klar til at handle, før andre er helt med.



FORSLAG TIL KARRIEREUDVIKLING

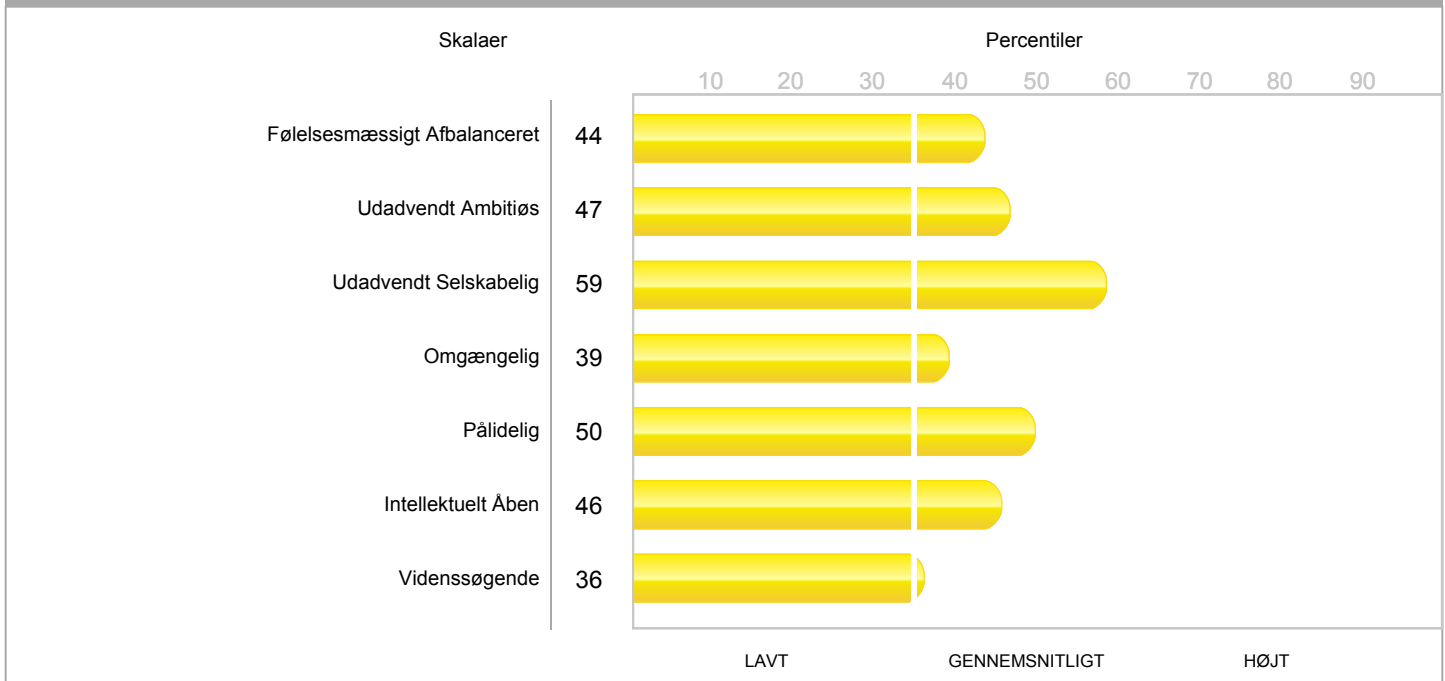
Bed om at få feedback på dine præstationer fra dine kollegaer og vær opmærksom på negativ feedback - lad være med at afveje den. Sørg for, at du bidrager nok til teamets indsats. Tag udfordringer op, tag initiativ og vær entusiastisk. Bevar samtidig fokus på opgaver, der er vigtige for organisationen eller gruppen og vær resultatorienteret. Du bør opsøge lejligheder til at påtage dig lederrollen, samtidig med at du støtter dine kollegaer såvel gennem ord som handling.

Du bør tale regelmæssigt med dine kollegaer, stille dem spørgsmål og bede dem om råd. Forsøg at opnå en balance mellem de sociale og de faglige aspekter ved arbejdet. Forudse andres forventninger og respekter deres behov. Vær positiv og husk på, at du opnår andres tillid ved at påskønne og være ærlig over for dem, der omgås dig. Husk dig selv på, at du skal være tålmodig, når andre begår fejl - typisk begår andre ikke fejl med vilje.

Vær åben over for forandringer og vær fleksibel i uafklarede situationer. Når du tager beslutninger, så husk på, at du måske aldrig får alle de oplysninger, du har brug for, så reager hurtigt. Prioriter dit arbejde og husk, at ikke alle opgaver kræver lige mange anstrengelser eller lige megen opmærksomhed. Der findes et større billede for alle organisationer - det er virksomhedens strategi og vision. Forstå det, vær i stand til at tale om det og afgør, hvordan dine aktiviteter bidrager til dette større billede. Lav en plan for selvudvikling og check jævnligt de fremskridt, du gør. Find frem til måder, hvorpå du kan holde dig opdateret inden for dit felt, og vær opmærksom på muligheder for at lære flere færdigheder og for at udvikle dine kompetencer.



Grafisk Rapport (HPI)



Høje scores er scores over den 65. percentil. Gennemsnitlige scores er scores mellem den 35. og den 65. percentil. Lave scores er scores under den 35. percentil.



FØLELSERMÆSSIGT AFBALANCERET

Afspejler, i hvor høj grad en person er rolig og velafbalanceret eller på den anden side humørsvingende og flyvsk. Personer, der scorer højt, er selvsikre, ukuelige og optimistiske. Personer, der scorer lavt, er anspændte, irritable og har tendens til at fokusere på det negative men er også lydhøre overfor feedback.

UDADVENDT AMBITIØS

Afspejler, i hvor høj grad en person synes at agere som leder, søger status og lægger vægt på resultater. Personer, der scorer højt, fremstår konkurrenceorienterede og ivrige efter at avancere. Personer, der scorer lavt, forekommer tilbageholdende og mindre interesserede i at avancere.

UDADVENDT SELSKABELIG

Afspejler, i hvor høj grad en person forekommer snakkesalig og socialt selvsikker. Personer, der scorer højt, forekommer udadvendte, farverige og impulsive, og de bryder sig ikke om at arbejde alene. Personer, der scorer lavt, forekommer reservede og stille; de undgår at påkalde sig opmærksomhed og har ikke noget imod at arbejde alene.

OMGÆNGELIG

Afspejler sociale færdigheder, taktfuldhed og indsigt. Personer, der scorer højt, forekommer venlige, varme og populære. Personer, der scorer lavt, forekommer uafhængige, ligefremme og direkte.

PÅLIDELIG

Afspejler selvkontrol og samvittighedsfuldhed. Personer, der scorer højt, forekommer organiserede, troværdige og omhyggelige; de følger regler og er lette at lede. Personer, der scorer lavt, forekommer impulsive og fleksible. De har en tendens til at afvise regler og tæt supervision; de kan dog være kreative og spontane.

INTELLEKTUELT ÅBEN

Afspejler, i hvor høj grad en person forekommer nysgerrig, eventyrlysten og fantasifuld. Personer, der scorer højt, har en tendens til at være hurtigt opfattende og visionære, men de kan let komme til at kede sig og overse detaljer. Personer, der scorer lavt, har en tendens til at være praktiske, fokuserede og i stand til at koncentrere sig i længere perioder.

VIDENSSØGENDE

Afspejler, i hvor høj grad en person kan lide akademiske aktiviteter og værdsætter uddannelse som et mål i sig selv. Personer, der scorer højt, kan lide at læse og studere. Personer, der scorer lavt, er mindre interesserede i formel uddannelse og mere interesserede i at lære gennem udførelse af et job.