

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANDEVELOP

# CAREER

## DEVELOPMENTAL TIPS ON CAREER MANAGEMENT

Report for : Jane Doe

ID: HB290602

Date: March 07, 2013





## 소개

직무의 특성에 따라 성공적 직무수행에 요구되는 성격특성이 다르며, 어떤 직무에서는 중요한 성격특성이 다른 직무에서는 업무 수행에 지장을 줄 수도 있습니다. Hogan 성격 검사(HPI)는 성공적인 직장생활과 직무수행에 영향을 미치는 대표적인 7가지 성격 차원들(41개 하위요소)로 구성되어 있습니다. 이 보고서는 이러한 7개 성격 차원에서 당신이 받은 점수를 토대로 산출한 것으로, 다양한 상황에서 당신이 어떻게 행동할지를 묘사하고, 당신의 강점과 약점을 알려주며, 당신이 경력을 어떻게 관리해야 할지에 관한 조언을 제안합니다. 마지막 페이지에는 HPI 그래프와 7가지 차원에 관한 정의가 포함되어 있습니다.

본 리포트는 타당하며 해석이 가능합니다.

Hogan 성격 검사(HPI)는 성공적인 직장생활과 직무수행에 영향을 미치는 대표적인 7가지 성격 차원들(41개 하위요소)로 구성되어 있습니다.



## 강점

당신은 일반적으로 차분하며 압박감 속에서도 침착함을 유지할 수 있으며, 또한 자신의 잘못이나 실수를 인정하고 피드백을 경청할 줄 압니다. 당신은 자신감에 차 있으며, 필요하다면 어떤 일이나 프로젝트의 책임자로서의 역할도 기꺼이 맡기도 하지만, 다른 사람들이 리더 역할을 맡는 경우에도 그 사람을 잘 따라줍니다.

당신은 친절하고 외향적이며 친근감이 가는 사람이며, 자신이 말하기보다는 다른 사람들이 말할 수 있도록 기회를 제공하고 본인은 경청하려 노력합니다. 당신은 쾌활하고 관용적인 사람이지만, 필요하다면 단호한 태도를 취하기도 합니다.

당신은 상당히 계획적이고 신중하게 일을 처리하지만, 필요하다면 방향을 전환할 수 있는 유연함도 가지고 있습니다. 당신은 새로운 것을 배우는데 관심이 있지만, 배우는 것을 목적 달성을 위한 하나의 수단으로 생각합니다. 당신은 개방적이며 호기심이 많지만, 문제를 해결하기 위해 실용적인 접근을 취하기도 합니다.



## 약점

당신은 일반적으로 압박을 받아도 차분하고 안정적인 상태를 유지하지만, 때로는 다른 사람들은 인식하지 못하는 혼자만의 스트레스를 경험하기도 합니다. 모든 사람들은 각자 민감하게 반응하는 사안들을 갖고 있습니다. 중요한 것은 자신이 민감하게 반응하는 상황이 어떤 상황인지를 이해하고, 그러한 상황이 발생했을 때 짜증 내거나 갑자기 정서적으로 침체되는 일이 없도록 하는 것입니다. 당신은 워트 사람들에게 자신이 맡은 업무나 임무에 대해 무관심한 것으로 비춰질 수 있습니다. 당신은 자신이 분명히 영향을 미칠 수 있는 과제나 업무들에 대해서도 자신의 입장을 명확히 밝히지 않는 경향이 있습니다. 당신은 혼자서 일을 하든 다른 사람들과 함께 일을 하든 어떤 경우에도 편하게 일할 수 있지만, 다른 사람과 함께 일할 때 자신의 의견을 제시하는 것이 중요한 시기와 다른 사람의 의견을 경청한 후 자신의 의견을 제시하는 것이 중요한 시기를 구분할 수 있어야 합니다.

다른 사람들은 당신을 호감가는 사람으로 보며, 이것이 사람들과의 관계에 도움이 되고 있습니다. 그렇지만, 당신이 자신의 수행에 대한 기준을 가지고 있을 뿐 아니라 다른 사람들의 수행에 대해서도 기대하는 수준이 있다는 메시지를 사람들에게 명확하게 전달해 줄 필요가 있습니다. 규칙과 절차를 준수해야 하는지 아니면 유연성이 필요한지를 결정할 때에는 모든 상황을 종합해서 고려하십시오. 당신은 상당히 열린 마음의 소유자이지만, 자신의 생각을 전개함에 있어서 조직 전체의 큰 그림을 놓치지 않도록 해야 합니다. 당신의 아이디어들이 조직의 더 큰 계획에 어떻게 부합하는지를 항상 생각하도록 하십시오. 당신은 머리가 좋고 지식이 풍부하기 때문에, 동료들보다 상황을 잘 판단하고 문제를 빠르게 해결합니다. 그 결과 당신은 다른 사람들이 문제를 이해하기도 전에 먼저 행동을 취할 준비가 되어 있습니다.



## 경력 개발을 위한 조언

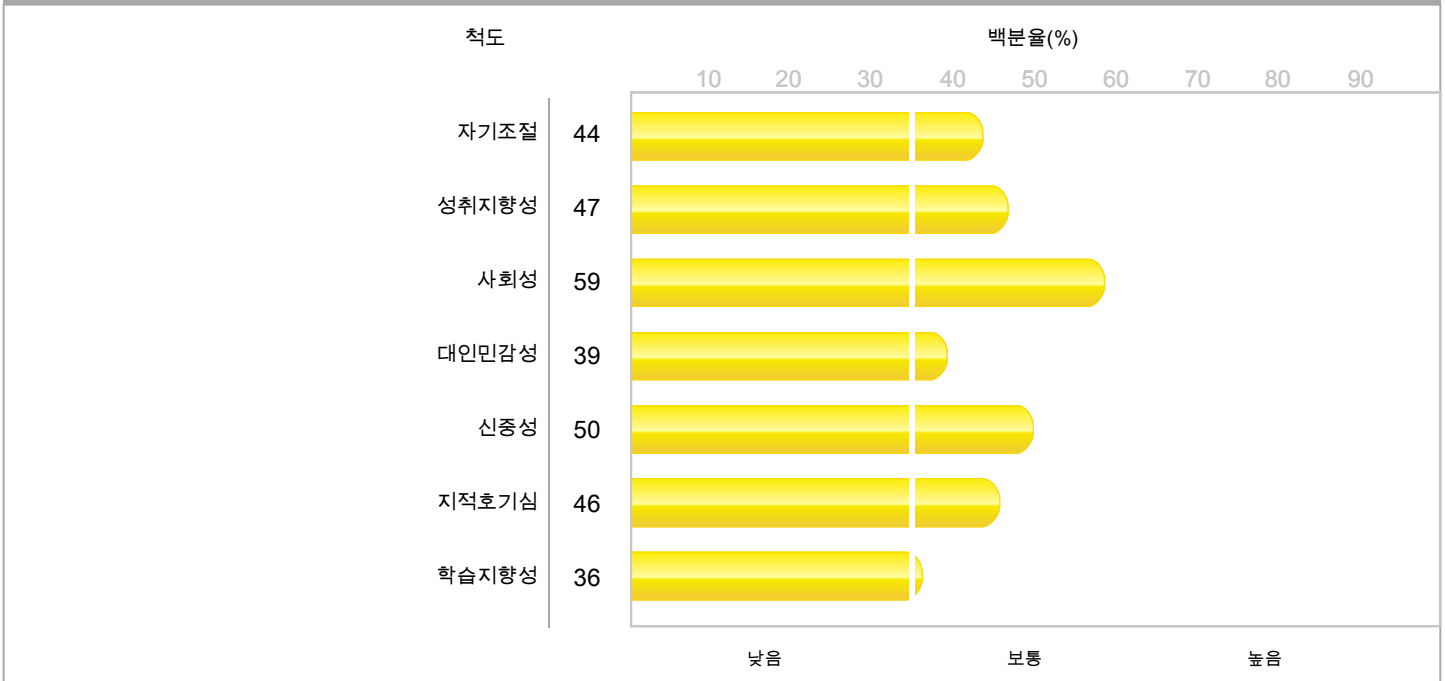
당신은 동료들로부터 자신의 업무 수행에 관한 피드백을 구할 필요가 있으며, 이 때 부정적인 피드백에도 귀를 기울여야 합니다. 당신이 팀에 적절히 기여하는지를 확인하십시오. 도전정신, 주도성과 열정을 발휘하기 위한 방법을 찾아야 하며, 동시에 회사의 중요한 업무들에 지속적으로 전념하여 결과를 도출할 수 있어야 합니다. 당신이 동료들 사이에서 보다 영향력 있는 사람이 되기 위해서는 좀더 동료들을 지지하는 말과 행동을 보여줘야 합니다.

당신은 동료들과 정기적으로 이야기하는 자리를 가지면서, 그들에게 질문도 하고, 그들의 조언도 구해야 합니다. 일의 기술적인 측면과 사회적인 측면간에 균형을 유지하도록 노력하십시오. 당신은 다른 사람이 무엇을 기대하고 있는지를 파악하고 그 니즈(needs)를 존중할 줄 알아야 합니다. 보다 긍정적인 자세로 상대방을 정직하게 대하고, 상대방에게 도움을 제공함으로써 그 사람의 신뢰를 얻을 수 있다는 것을 기억해야 합니다. 또한 당신은 다른 사람들의 실수에 대해 인내할 줄 알아야 합니다. 어느 누구도 의도적으로 실수하지는 않는다는 것을 기억하십시오.

변화를 개방적으로 받아들이고, 불확실한 상황에서도 유연하게 대처하도록 노력하십시오. 의사결정을 할 때는 관련된 모든 정보를 수집할 수 없다는 것을 기억하셔서 현재보다 신속히 결정할 수 있도록 노력하십시오. 모든 일들에 똑같은 노력을 들일 수 없다는 것을 명심하고, 일의 우선 순위를 정하십시오. 모든 조직에는 사업수행에 대한 비전과 전략이라는 큰 그림이 있습니다. 당신은 그러한 비전과 전략을 이해하고 사람들에게 이야기할 수 있어야 하며, 그러한 큰 그림에 기여하기 위해서 당신이 할 수 있는 활동들이 무엇인지를 결정할 수 있어야 합니다. 당신은 자기 개발 계획을 수립하고 진행 사항을 주기적으로 점검할 수 있는 체계를 갖추어야 합니다. 현재의 직무 분야에서의 최신 흐름을 따라갈 수 있는 방법을 찾아야 하며, 새로운 기술을 배우고 역량을 개발할 수 있는 기회들에 대해서 항상 예의 주시해야 합니다.



## 그래픽 보고서 - 호간 성격 검사(Hogan Personality Inventory)



65% 초과는 백분위 중 높은 점수에 속하고, 35%~65%는 보통, 35% 미만은 낮은 점수에 속합니다.

자기조절	당신이 얼마나 차분하고 침착한지, 아니면 반대로 변덕이 심한지에 대해 나타냅니다. 높은 점수는 자신감 있고 융통성이 있으며 긍정적임을 뜻합니다. 낮은 점수는 쉽게 긴장하고 화를 잘 내며 부정적임을 뜻합니다.
성취지향성	이 요인은 당신이 리더처럼 행동하는가와 성취에 가치를 두는 정도를 평가합니다. 높은 점수는 근면하고 경쟁심이 있음을 뜻합니다. 낮은 점수는 자기 주장이 약하고, 성취에 대한 관심이 비교적 적다는 것을 뜻합니다.
사회성	사회적으로 자기 확신을 지닌 정도를 평가합니다. 높은 점수를 받은 사람은 외향적이고 생기가 있는 것으로 보입니다. 낮은 점수를 받은 사람은 수줍어하고 생기가 없는 것으로 보입니다.
대인민감성	이 요인은 당신이 재치있고 감수성이 있는지를 나타냅니다. 높은 점수는 친근하고 온화하며 사람들에게 인기가 많다는 것을 뜻합니다. 낮은 점수는 타인들을 신경 쓰지 않으며 솔직하고 직설적임을 뜻합니다.
신중성	자기 통제와 성실함에 대한 것 입니다. 높은 점수는 규칙적이고 부지런하며, 신뢰할 수 있음을 나타냅니다. 이러한 사람들은 규칙을 잘 따르므로 관리하기가 쉽습니다. 낮은 점수는 충동적이고 융통성이 있음을 뜻합니다.
지적호기심	호기심이 많고 모험적이고 상상력이 풍부한지를 나타냅니다. 높은 점수는 재치가 있고 상상력이 풍부하나 쉽게 싫증을 낼 수 있습니다. 낮은 점수는 현실적이고 분명하며 오랫동안 집중을 잘 할 수 있음을 뜻합니다.
학습지향성	이 요인은 당신이 교육 자체에 가치를 주는 정도를 나타냅니다. 높은 점수는 책을 읽는 것과 배우는 것을 즐기는 사람임을 뜻합니다. 낮은 점수는 정규 교육보다 일하면서 배우는 것에 관심이 많음을 나타냅니다.