

- UTVELGELSE
- UTVIKLING
- LEDERSKAP

HOGAN **UTVIKLING**

K A R R I E R E

Hogans Personlighetsinventorium for karriereutvikling

Rapport for: Jane Doe

ID: HB290672

Dato: Mars 07, 2013





INTRODUKSJON

Forskjellige egenskaper er viktige i forskjellige jobber, og egenskaper som er viktige i én jobb, kan være forstyrrende for utførelsen av annet arbeid. Hogans Personlighetsinventorium (HPI) beskriver mennesker ved hjelp av syv velkjente dimensjoner eller egenskaper som påvirker suksess i arbeidslivet. Denne rapporten er basert på dine skåre på disse dimensjonene, den beskriver hvordan du pleier å handle under forskjellige omstendigheter, den gir informasjon om dine styrker og svakheter og den kommer med noen forslag om hvordan du kan utvikle egen karriere. Den siste siden inneholder HPI-grafen som denne rapporten baseres på, samt definisjoner for de sju dimensjonene.

Denne testbesvarelsen er valid og tolkbar

Hogans

Personlighetsinventorium
(HPI) beskriver mennesker
ved hjelp av syv velkjente
dimensjoner eller
egenskaper som påvirker
suksess i arbeidslivet.



STYRKER

Du er vanligvis rolig og i stand til å håndtere press, samtidig som du kan innrømme feil og lytte til tilbakemeldinger. Du virker selvsikker og villig til å ta kontrollen over grupper og prosjekter når det kreves, men du er også villig til å la andre ta lederrollen.

Du virker vennlig, utadvendt og omgjengelig, samtidig som du kan lytte og lar andre prate. Du er en hyggelig og tolerant person, men du kan ta stilling når det kreves.

Du planlegger rimelig mye, og du er nøye med å følge prosedyrer. Du har også evnen til å være fleksibel, og du kan endre retning ved behov. Du er nok interessert i å lære deg nytt stoff, men du ser samtidig utdanning mer som et verktøy enn som et mål i seg selv. Du er nysgjerrig og åpen for idéer, men har også en praktisk framgangsmåte når du løser problemer.



SVAKHETER

Selv om du vanligvis er rolig og trygg under press, kan du noen ganger føle deg stresset uten at andre ser dette. Nesten alle har noen følsomme områder. Nøkkelen er å kjenne igjen disse sensitive situasjonene, og unngå å bli irritert eller emosjonelt ustabil når de oppstår. Noen ganger virker du likegyldig til hvem som bestemmer over prosjekter og arbeidsaktiviteter. Det er ikke sikkert du posisjonerer deg selv nok til å ta kontrollen over oppgaver og oppdrag der du helt klart kunne hatt innflytelse. Selv om du kan synes det er greit å jobbe både alene og med andre, bør du vurdere når det er viktig at du profilerer deg og sier din mening, og når du bare bør lytte og kommentere ved en senere anledning.

Andre oppfatter deg som en trivelig medarbeider. Samtidig må du understreke for andre at du har standarder for egen prestasjon så vel som forventninger til andres arbeid. Tenk gjennom situasjoner for å avgjøre om det er regler/prosedyrer eller fleksibilitet som er på sin plass. Selv om du er ganske åpen for idéer, bør du passe på å ikke glemme det mer overordnede perspektivet på organisasjonen. Husk å vurdere hvorvidt det er overensstemmelse mellom dine egne idéer og visjonen for virksomheten. Fordi du både er smart og velinformert, forstår du situasjoner og løser problemer forttere enn dine kollegaer. Dette kan føre til at du er klar til å handle før andre har satt seg inn i situasjonen.



TIPS FOR KARRIEREUTVIKLING

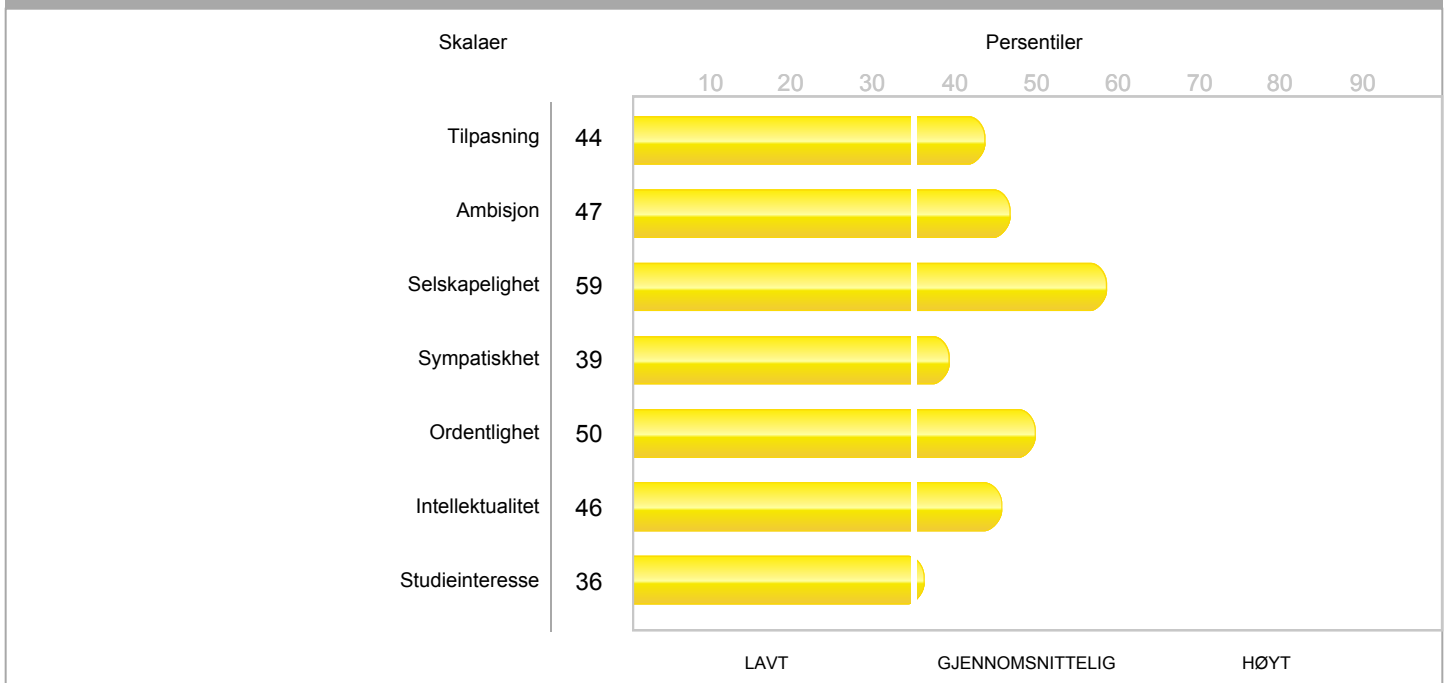
Be om tilbakemelding på ditt arbeid fra medarbeidere, og noter deg negativ respons i stedet for å bare avfeie den. Vær påpasselig med å gjøre din del av teamoppgaver. Våg å ta på deg utfordringer, ta initiativ og vær entusiastisk. Samtidig bør du også fortsette å være resultatorientert og fokusert på viktige oppgaver for teamet og organisasjonen. Du burde holde øynene åpne for lederskapsposisjoner for deg selv, samtidig som du bør støtte dine medarbeidere i ord og handling.

Du burde prate regelmessig med dine medarbeidere, stille dem spørsmål, og be om råd. Prøv å oppnå en balanse mellom sosiale og tekniske sider ved arbeidet. Prøv å forutse andres forventninger før dere treffes, og respekter deres behov. Vær positiv og husk at du skaper tillit ved å være hyggelig og ærlig mot dem du interagerer med. Minn deg selv på å være tålmodig med andres svakheter, for vanligvis gjør man ikke feil av egen fri vilje.

Forbli åpen for forandring og fleksibel i usikre situasjoner. Når du fatter beslutninger, så husk at du vil aldri vil kunne få all ønskelig informasjon. Vær derfor resolutt. Prioriter arbeidsoppgavene, og husk at ikke alle oppgaver krever like stor oppmerksomhet. Hver organisasjon baseres på et overordnede perspektiv, som uttrykkes i hovedstrategien eller visjonen for virksomheten. Forstå helheten, prat om det, og fastslå på hvilken måte dine handlinger bidrar til det store bildet. Utarbeid en plan for din egen utvikling, og gå igjennom utviklingen med jevne mellomrom. Finn måter å holde deg oppdatert på ditt område, og vær oppmerksom på muligheter til å lære deg flere ferdigheter og øke din kompetanse.



Grafisk Rapport – Hogans Personlighetsinventorium



Høye skårer ligger over den 65. persentilen. middels skårer ligger mellom den 35. og den 65. persentilen. Lave skårer ligger under den 35. persentilen.

TILPASNING

Gjenspeiler i hvilken grad en person er rolig, eller lunefull og ustabil. Personer som skårer høyt, virker sikre, utholdende og optimistiske. De som skårer lavt, virker ansente, irritable og negative.

AMBISJON

Handler om i hvilken grad en person framstår som en leder, søker status og verdsetter høy prestasjon. Personer som skårer høyt, virker konkurranserettede og arbeidsomme. De som skårer lavt, virker lite selvhverdende og mindre interesserte i avansement.

SELKAPELIGHET

Gir et bilde av i hvilken utstrekning en person virker selvsikker i sosiale situasjoner. Personer som skårer høyt, virker utadrettede og fargerike. De som skårer lavt, virker reserverte og stille.

SYMPATISKHET

Avspeiler sosiale ferdigheter og evnen til å oppfatte andre menneskers signaler. Personer som skårer høyt, virker vennlige, varme og populære. De som skårer lavt, virker uavhengige, oppriktige og rett på sak.

ORDENTLIGHET

Handler om selvkontroll og samvittighetsfullhet. Personer som skårer høyt, virker organiserte, pålitelige og lette å lede. De som skårer lavt, virker spontane og fleksible.

INTELLEKTUALITET

Gir et bilde av i hvilken grad en person virker nysgjerrig, eventyrlysten og fantasifull. Personer som skårer høyt, har en tendens til å være snartenkte og ha visjoner, men de kan fort kjede seg. De som skårer lavt, er ofte praktiske, fokuserte og utholdende personer.

STUDIEINTERESSE

Avspeiler i hvilken grad en person verdsetter utdanning som et mål i seg selv. Personer som skårer høyt, pleier å like å lese og studere. De som skårer lavt, er mindre interesserte i tradisjonell utdanning, og foretrekker å lære av praktisk arbeid.