



# Insight

## Hogan Development Survey (HDS)

---

**A riport tulajdonosa:** Sam Poole

**ID:** HC560419

**Dátum:** 2020.2.03.



## Bevezetés

A Hogan Development Survey rámutat 11 olyan viselkedésre, amik meggátolhatják a személyt az egyéni célok elérésében, vagy abban, hogy másokkal jól ki tudjon jönni. Azok a viselkedések, amelyeknek az értéke a HDS-en magas, erősségként is megjelenhetnek. Azonban, ha a személy túlhasználja őket, akkor problémát okozhatnak a munkában és a hétköznapi életben egyaránt. Azok a személyek, akik tisztában vannak működésükkel, sikeresebbek a karrierjükben. A riport Poole Sam számára arra szolgál, hogy objektívebben láthassa önmagát és tisztában legyen olyan viselkedéseivel is, amelyeknek nincs tudatában.

- A HDS olyan viselkedési tendenciákat azonosít, amik akkor jelennek meg, ha a személy feszült, unott vagy fáradt.
- Kutatások azt mutatják, hogy az alacsonyabb HDS pontszámokkal rendelkező személyek kevesebb problémával találkoznak a munkájuk során. A magas kockázatú és a mérsékelt kockázatú eredmények feltárják a nehézségeket okozó területeket, de az alacsony pontszámok is alulhasznált erősségekre utalnak, amik szintén figyelmet érdemelnek.
- Egy személy átlagosan három vagy négy magas kockázatú HDS értékkel rendelkezik.
- Poole Sam HDS eredményeit a mindennapi működésének a kontextusában kell értelmezni, amit egy, a normál személyiséget mérő teszt biztosít, mint például a Hogan Personality Inventory.



## Skála definíciók

HDS skála név	Az alacsony pontszámmal rendelkező személyeket általában úgy látják, mint akik	A magas pontszámmal rendelkező személyeket általában úgy látják, mint akik
<b>Impulzív</b>	kevésbé szenvedélyesek kevésbé érznek sürgetettséget	könnyen felbosszanthatóak érzelmesek
<b>Szkeptikus</b>	naivak hiszékenyek	bizalmatlanok cinikusak
<b>Elővigyázatos</b>	túlzottan magabiztosak kockázatos döntéseket hoznak	túlságosan óvatosak kockázatkerülők
<b>Tartózkodó</b>	kerülik a konfliktust túl érzékenyek	visszafogottak és zárkóztak közömbösek mások érzéseivel kapcsolatban
<b>Önhatalmú</b>	nem elkötelezettek önmagukkal vannak elfoglalva	kevésbé együttműködők makacsak
<b>Magabiztos</b>	túlzottan szerények önbizalomhiányosak	arrogánsak felhatalmazva érzik magukat és önreklámozóak
<b>Kalandvágyó</b>	túlzottan kontrolláltak rugalmatlanok	elbűvölők és szórakoztatóak nem foglalkoznak a kötelezettségekkel
<b>Exhibicionista</b>	visszahúzódóak közönyösek	drámaiak hangosak
<b>Fantáziadús</b>	túlzottan pragmatikusak kevésbé kreatívak	kevésbé gyakorlatiasak különcök
<b>Alapos</b>	nem törődnek a részletekkel könnyen összezavarhatóak	perfekcionistaik mikromenedzselők
<b>Alkalmazkodó</b>	kevésbé engedelmesek túlzottan függetlenek	tisztelettudóak és engedelmesek fontosnak tartják, hogy mások kedvében járjanak



## Vezetői összefoglaló

Poole Sam a HDS teszten elért eredményei alapján, amikor nem szabályozza és monitorozza proaktívan saját viselkedését, akkor olyannak tűnhet, mint aki:

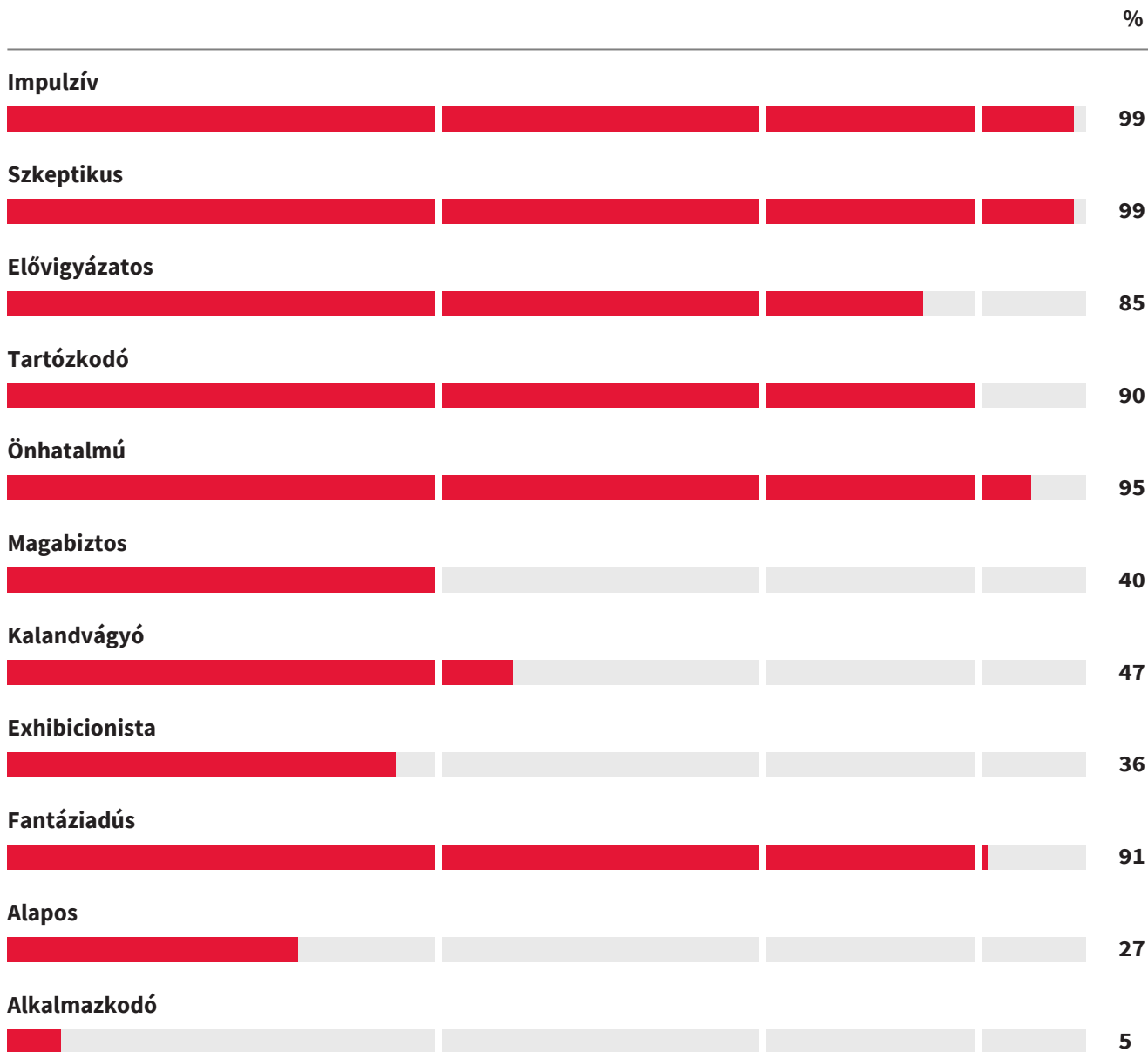
- Szeszélyes, ingerlékeny és, nagy lelkesedés után könnyen csalódik emberekben vagy projektekben. Túl hevesen reagálhat akkor, amikor ki akarja hangsúlyozni álláspontját.
- Érzékeny a kétszínűség és az áruulás jeleire, ha úgy érzi sérelem érte, haragtartóvá válhat.
- Sok információra van szüksége, mielőtt meg tudja hozni a nagyrészt kockázatmentes döntéseit.
- Kemény, tartózkodó és közömbös mások érzéseivel kapcsolatban. Olykor csak vonakodva hajlandó kommunikálni másokkal.
- Együttműködő, de makacssá válhat akkor, ha olyan dolgokra kérik, amik ellentétesek az ő személyes prioritásaival.
- Kevésbé asszertív, visszafogott, és nem szívesen veszi magához a kezdeményezést vagy a vezetést.
- A társadalmi elvárásoknak megfelelően viselkedik, visszafogott és vonakodik a kockázatvállalástól.
- Kevésbé reklámozza önmagát és nem teremt drámai helyzeteket.
- Innovatív, kreatív, különc és jó a képzelőereje, de ötletei néha kevésbé gyakorlatiasak.
- Kevésbé törődik a szabályokkal, eljárásokkal és standard folyamatokkal. Viszont rugalmas, könnyedén alkalmazkodik az új helyzetekhez és könnyen vált irányt.
- Önálló, néha akár tiszteletlen is és hajlamos lehet vitatni az autoritást és a status quo-t.



## Percentilis értékek

A percentilis értékek a társadalom azon hányadát jelölik, akiknek az eredménye Poole Sam eredményével megegyezik vagy alacsonyabb. Például egy 75-ös percentilis érték egy adott skálán azt jelenti, hogy Poole Sam eredménye magasabb körülbelül a populáció 75%-ánál.

- 0-tól 39-ig terjedő eredmények esetén **nincs kockázat**
- 40-tól 69-ig terjedő eredmények esetén **alacsony kockázat**
- 70-től 89-ig terjedő eredmények esetén **mérsékelt kockázat**
- 90 vagy afölötti eredmény esetén **magas kockázat**



Norma: Global





## Skála: Impulzív

### Leírás

Az Impulzív skála azt írja le, hogy a személy mennyire energikus, lelkes, szeszélyes és kiszámíthatatlan.

### Eredmények értelmezése

Poole Sam eredménye az Impulzív skálán azt mutatja, hogy:

- Engedi, hogy az érzelmei felülkerekedjenek rajta, amikor ideges.
- Optimizmus és pesszimizmus között ingadozik.
- Nehezen kiszámíthatónak és könnyen felbosszanthatónak tűnik.
- A munkahelyi dráma középpontjává válhat.
- Könnyedén feladja a projektet vagy a másokkal való munkát.

### Megbeszélendő pontok

A következő pontok segítenek a lehetséges fejlesztési területek meghatározásában és ezzel támogatják a visszajelzést.

- Írja körül azt a fajta szenvedélyt, amivel dolgozik!
- Írja körül, hogy milyen módszerrel szabályozza az érzelmeit!
- Írja körül, hogy általában hogyan fejezi ki az érzelmeit!
- Általában hogyan áll hozzá egy új projekthez?
- Hogyan reagál a projektek során felmerülő akadályokra?



## Skála: Szkeptikus

### Leírás

A Szkeptikus skála azt írja le, hogy a személy mennyire bizalmatlan és mennyire hajlamos hátsó szándékot feltételezni másokkal kapcsolatban.

### Eredmények értelmezése

Poole Sam eredménye a Szkeptikus skálán azt mutatja, hogy:

- Bizalmatlan mások szándékaival és motivációival kapcsolatban.
- Gyanakvónak és vitatkozóknak tűnik.
- Arra számít, hogy rosszul fognak bánni vele.
- Eszes és éleslátó a szervezeti politikával kapcsolatban.
- Ellenáll mások visszajelzéseinek.

### Megbeszélendő pontok

A következő pontok segítenek a lehetséges fejlesztési területek meghatározásában és ezzel támogatják a visszajelzést.

- Általában hogyan alakít ki bizalmi kapcsolatot másokkal?
- Mennyire keveredik bele az irodai politikába?
- Mutassa be, hogy általában hogyan ad visszajelzést egy munkatársának!
- Hogyan mozdítja elő a bizalom kiépülését a csapatán belül?
- Hogyan reagál a negatív visszajelzésekre?



## Skála: Elővigyázatos

85

### Leírás

Az Elővigyázatos skála azt írja le, hogy a személy mennyire kockázatkerülő, mennyire fél a kudarctól és mennyire kerüli a kritikát.

### Eredmények értelmezése

Poole Sam eredménye a Elővigyázatos skálán azt mutatja, hogy:

- Fél attól, hogy kritizálják a hibái miatt.
- Konzervatív és vonakodik az innovációtól.
- Mások jóváhagyását keresi, mielőtt döntést tudna hozni.
- Kerüli a kockázatos lehetőségeket és döntéseket.
- Ritkán cselekszik meggondolatlanul.

### Megbeszélendő pontok

A következő pontok segítenek a lehetséges fejlesztési területek meghatározásában és ezzel támogatják a visszajelzést.

- Hogyan hoz döntést, amikor nem áll minden információ a rendelkezésére?
- Hogyan reagál a kockázatos projektekre és döntésekre?
- Mennyire mérlegeli a döntései következményét?
- Általában hogyan reagál a kudarcra?
- Mikor érzi úgy, hogy eljött az alkalmas idő a döntéshozásra?





## Skála: Tartózkodó

### Leírás

A Tartózkodó skála azt írja le, hogy a személy mennyire zárkózott, magának való és mennyire közömbös mások érzései iránt.

### Eredmények értelmezése

Poole Sam eredménye a Tartózkodó skálán azt mutatja, hogy:

- Kevésbé törődik azzal, hogy kapcsolatot építsen ki másokkal.
- Nem kommunikál gyakran vagy jól.
- Közömbösnek tűnik mások problémáival kapcsolatban.
- Nem izgatja fel magát stressz, nyomás vagy kritika miatt.
- Magának való embernek tűnik.

### Megbeszélendő pontok

A következő pontok segítenek a lehetséges fejlesztési területek meghatározásában és ezzel támogatják a visszajelzést.

- Hogyan reagál akkor, amikor egy munkatársa megkeresi egy problémával?
- Mikor előnyös távolságot tartanunk másoktól?
- Hogyan tartja egyensúlyban mások érzéseit az üzleti igényekkel?
- Mit gondol, egy vezetőnek mennyire kell érzelmileg elköteleződnie a csapata iránt?
- Mik az előnyei és a hátrányai annak, ha szorosan együtt kell dolgozni másokkal?



## Skála: Önhatalmú

95

### Leírás

Az Önhatalmú skála azt írja le, hogy a személy mennyire makacs, önkényes és ellenálló másokkal szemben.

### Eredmények értelmezése

Poole Sam eredménye a Önhatalmú skálán azt mutatja, hogy:

- Akkor is együttműködőnek látszik, amikor határozottan nem ért egyet az adott témával.
- Úgy tesz, mintha egyet értene, de valójában a saját elképzeléseit követi.
- Ellenáll a visszajelzéseknek és a fejlesztésnek.
- Halogatja annak a munkának a végzését, ami kevésbé érdekli.
- Passzívan áll ellen olyankor, amikor változtatnia kell a napirendjén vagy a prioritásain.

### Megbeszélendő pontok

A következő pontok segítenek a lehetséges fejlesztési területek meghatározásában és ezzel támogatják a visszajelzést.

- Hogyan érzi magát, amikor félbeszakítják?
- Hogyan rejti el az érzéseidet, ha feszült?
- Mennyire őszinte a prioritásaival és a napirendjével kapcsolatban?
- Mennyire tud alkalmazkodni mások kéréseihez?
- Írja körül, hogyan törekszik saját céljai elérésére!



## Skála: Magabiztos

40

### Leírás

A Magabiztos skála azt írja le, hogy a személy mennyire bátor, határozott, sikerorientált és mennyire hajlamos figyelmen kívül hagyni a saját hibáit.

### Eredmények értelmezése

Poole Sam eredménye a Magabiztos skálán azt mutatja, hogy:

- Szerénynek tűnik.
- Megfelelő mértékben asszertív.
- Visszafogottnak tűnik, amikor kezdeményez.
- Hajlandó felvállalni a hibáit.
- Képes produktív módon ellenkezni.

### Megbeszélendő pontok

A következő pontok segítenek a lehetséges fejlesztési területek meghatározásában és ezzel támogatják a visszajelzést.

- Hogyan erősíti meg a saját pozícióját a megbeszéléseken?
- Mennyire bízik saját képességeiben olyankor, amikor kihívást jelentő projektet kell teljesítenie?
- Mindenki egyenlő bánásmódot érdemel a hozzájárulásától vagy teljesítményétől függetlenül?
- Írja körül, hogyan reagál egy olyan munkatársára, aki túldominálja a megbeszéléseket vagy a projekteket!
- Milyen mértékben érdemes asszertívnak lenni a munkahelyen?



## Skála: Kalandvágó

47

### Leírás

A Kalandvágó skála azt írja le, hogy a személy mennyire vakmerő, határokat tesztelő és mennyire szeret kockáztatni.

### Eredmények értelmezése

Poole Sam eredménye a Kalandvágó skálán azt mutatja, hogy:

- Megbízhatónak és becsületesnek tűnik.
- Gondolkodik, mielőtt megszólal vagy cselekszik.
- Tartja magát a kötelezettségeihez.
- Nem vállal felesleges kockázatot.
- Tudja, hogy mikor és hogyan lehet a szabályoknak ellenszegülni.

### Megbeszélendő pontok

A következő pontok segítenek a lehetséges fejlesztési területek meghatározásában és ezzel támogatják a visszajelzést.

- Mit gondol a szabályokról és az előírásokról?
- Hogyan tud rávenni másokat arra, hogy olyat tegyenek amit egyébként nem tennének meg?
- Hogyan kezeli azokat a hibákat, amiket Ön követ el?
- Milyen szerepet játszik a vonzerő egy üzleti megbeszélésen?
- Írja körül, hogy milyen a hozzáállása akkor, amikor egy olyan projekt iránt kell elköteleződnie, amit nem biztos, hogy teljesíteni tud!



## Skála: Exhibicionista

### Leírás

Az Exhibicionista skála azt írja le, hogy a személy mennyire szórakoztató, társaságkedvelő, és mennyire keresi és igényli mások figyelmét.

### Eredmények értelmezése

Poole Sam eredménye az Exhibicionista skálán azt mutatja, hogy:

- Csendesnek és szerénynek tűnik.
- A hallgatóság része szeretne lenni, nem pedig a sztár a színpadon.
- Kerüli a rivaldafényt.
- Érdemes lenne fontosabb pozíciókat is vállalnia a cégen belül.
- Érdemes lenne valamivel jobban reklámozni magát.

### Megbeszélendő pontok

A következő pontok segítenek a lehetséges fejlesztési területek meghatározásában, és ezzel támogatják a visszajelzést.

- Hogyan reagál a másoktól jövő figyelemre?
- Mennyire van aktív szerepe a megbeszéléseken?
- Hogyan osztja meg a sikerekért járó elismerést másokkal?
- Hogyan reagál arra, ha mások drámaian viselkednek a munkahelyen?
- Egy vagy több projektre szeret koncentrálni egyszerre?



## Skála: Fantáziadús

### Leírás

A Fantáziadús skála azt írja le, hogy a személy mennyire innovatív, kreatív, esetleg különös és nehezen követhető.

### Eredmények értelmezése

Poole Sam eredménye a Fantáziadús skálán azt mutatja, hogy:

- Kreatív megoldást ad a problémákra, akkor is ha erre nincs szükség.
- Sok ötlete van arra vonatkozóan, hogyan lehetne a dolgokat jobban csinálni.
- Bonyolult és absztrakt formában kommunikál.
- Elveszik a saját gondolataiban.
- Nincs tisztában azzal, hogy az ötletei hogyan hatnak másokra.

### Megbeszélendő pontok

A következő pontok segítenek a lehetséges fejlesztési területek meghatározásában és ezzel támogatják a visszajelzést.

- Milyen gyakran kell a szervezeteknek megújulniuk?
- Hogyan gyűjt támogatókat az ötleteihez?
- Hogyan tartja egyensúlyban a kreativitást a praktikussággal?
- Írja körül, hogyan áll hozzá a fejlesztésekhez!
- Ön szerint egy személynek mennyire kell egyéniségnek lennie?



## Skála: Alapos

### Leírás

Az Alapos skála azt írja le, hogy a személy mennyire részletorientált és mennyire magasak az elvárásai önmagával és másokkal kapcsolatban.

### Eredmények értelmezése

Poole Sam eredménye az Alapos skálán azt mutatja, hogy:

- Nem fordít túl nagy figyelmet a részletekre.
- Valamelyest lazán áll hozzá a szabályokhoz és eljárásokhoz.
- Kicsúszik a határidőkből.
- Nem tervez előre megfelelően a munkája során.
- Valamelyest szervezetlennek tűnik.

### Megbeszélendő pontok

A következő pontok segítenek a lehetséges fejlesztési területek meghatározásában és ezzel támogatják a visszajelzést.

- Hogy dönti el, hogy melyik munkát vagy projektet kell delegálnia másoknak?
- Mutassa be a teljesítményre vonatkozó elvárásait önmagával és másokkal kapcsolatban!
- Hogyan teremt egyensúlyt a munka minősége és a határidők között?
- Mikor helyénvaló az, hogy Ön vagy mások munkaidőn túl dolgozzanak azért, hogy egy projekt elkészüljön?
- Általában mivel magyarázza, ha kicsúszik egy határidőből?



## Skála: Alkalmazkodó

5

### Leírás

Az Alkalmazkodó skála azt írja le, hogy a személy mennyire lojális és megbízható szervezeti mintapolgár.

### Eredmények értelmezése

Poole Sam eredménye az Alkalmazkodó skálán azt mutatja, hogy:

- Nem hódol be kérdés nélkül az autoritásnak.
- Őszinte, de kevésbé képes a vak lojalitásra.
- A saját feje után megy a munkájában.
- Függetlennek tűnik.
- Hajlandó megkérdőjelezni a felettesét.

### Megbeszélendő pontok

A következő pontok segítenek a lehetséges fejlesztési területek meghatározásában, és ezzel támogatják a visszajelzést.

- Mennyi tiszteletet érdemel a felsővezetés?
- Mit tesz azért, hogy elégedetté tegye a főnökét?
- Milyen gyakran konzultál a főnökével, mielőtt meghoz egy döntést?
- Hogyan tartja egyensúlyban a vezetőség és a csapata/beosztottjai igényeit?
- Írja le, hogyan szokta megbeszélni a főnökével azt, ha nem ért egyet vele!