
HOGANDEVELOP
INSIGHT



Bericht für: John Doe
ID: UH565702
Datum: April 11, 2016



HOGAN

EINLEITUNG

Der Hogan Personality Inventory misst die Persönlichkeit, welche sich in normalen Situationen zeigt. Hierfür werden sieben Hauptskalen und sechs berufsbezogene Skalen verwendet, um die Leistung von Herrn Doe am Arbeitsplatz zu beschreiben. Dies beinhaltet wie er mit Stress umgeht, mit anderen interagiert, an Arbeitsaufgaben herangeht und Probleme löst. Obwohl dieser Bericht Werte für jede einzelne Skala präsentiert, trägt jede Skala zu Herrn Does Leistung bei. Dieser Bericht beschreibt Stärken sowie Bereiche für Verbesserungen und gibt Diskussionspunkte für Entwicklungsfeedback.

- Bei der Betrachtung der HPI Skalenwerte ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass hohe Werte nicht unbedingt besser und niedrige Werte nicht unbedingt schlechter sind. Jeder Skalenwert spiegelt unterschiedliche Stärken und Schwächen wider.
- HPI Werte sollten im Kontext der beruflichen Rolle der Person interpretiert werden, um zu bestimmen, ob diese Eigenschaften Stärken sind oder Bereiche für potentielle Entwicklungen darstellen.
- Der HPI basiert auf dem allgemein anerkannten Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit.

DEFINITIONEN DER SKALEN

HPI SKALENNAME	PERSONEN MIT NIEDRIGEN WERTEN SCHEINEN	PERSONEN MIT HOHEN WERTEN SCHEINEN
Ausgeglichenheit	offen für Feedback aufrichtig und ehrlich launisch und selbstkritisch	ruhig stabil in Drucksituationen resistent gegenüber Feedback
Ambition	bereit, sich ins Team einzugliedern bereit, anderen die Führung zu überlassen selbstzufrieden	dynamisch wettbewerbsorientiert ruhelos und energisch
Soziale Umgänglichkeit	gut, allein zu arbeiten ruhig sozial zurückgezogen	aufgeschlossen gesprächig Aufmerksamkeit suchend
Einfühlungsvermögen	direkt und offen bereit, andere zu konfrontieren kalt und hart	freundlich herzlich konfliktvermeidend
Besonnenheit	flexibel aufgeschlossen impulsiv	organisiert zuverlässig unflexibel
Wissbegierde	pragmatisch nicht schnell gelangweilt nicht erfinderisch	einfallsreich schlagfertig mit Umsetzungen leicht gelangweilt
Lernansatz	praxisorientierte Lerntypen zu sein praktische Anwendung von Dingen dem Lernen zu bevorzugen Technik-avers	interessiert, zu lernen Erkenntnis suchend intolerant gegenüber schlechter informierten Personen

ZUSAMMENFASSUNG

Basierend auf Herr Does Antworten im HPI Assessment, scheint er im Alltag:

- Unbeeindruckt von äusserem Druck und meist ohne Anzeichen von Stress. Andere könnten seine Belastbarkeit als Arroganz wahrnehmen, weil ihn wenig zu stören scheint und weil er vielleicht dazu tendiert, Feedback zu ignorieren.
- Tatkräftig und fleissig. Er wird Initiative ergreifen, wenn dies angebracht ist, ist aber auch zufrieden, als Teil eines Teams zu arbeiten und überlässt anderen die Führung, so lange er wichtige Beiträge leisten kann.
- Zugänglich, gesprächig und ungezwungen im Umgang mit Fremden. Ihm könnte es nicht gefallen, alleine zu arbeiten.
- Angenehm, kooperativ, taktvoll und freundlich. Er sollte gut darin sein, Beziehungen zu pflegen, tendiert jedoch dazu, Konflikte und Konfrontationen zu vermeiden.
- Verantwortungsbewusst, detailorientiert und akzeptiert enge Kontrolle (Führung). Er ist eher unflexibel, damit aber auch ein zuverlässiger Mitarbeiter.
- Neugierig, innovativ, kreativ, tolerant und aufgeschlossen. Er könnte wenig pragmatisch wirken, sowie wenig detailorientiert und schnell gelangweilt sein.
- Sachkundig, auf dem neuesten Stand mit Interesse am Lernen. Er sollte von strukturierten Lern- oder Weiterbildungsumgebungen Nutzen ziehen und kann nur schwer nachvollziehen, warum manche Leute kein Interesse an formalem Lernen haben.

PROZENTRANGWERTE

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigeren Wert als Herr Doe hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr Doe einen höheren Wert besitzt als bis zu 75% der Bevölkerung.

- Werte von 0 bis 25 werden eingestuft als **niedrig**
- Werte von 26 bis 50 werden eingestuft als **unterdurchschnittlich**
- Werte von 51 bis 75 werden eingestuft als **überdurchschnittlich**
- Werte über 76 werden eingestuft als **hoch**

Ausgeglichenheit



Ambition



Soziale Umgänglichkeit



Einfühlungsvermögen



Besonnenheit



Wissbegierde



Lernansatz



Dieser Bericht ist valide und interpretierbar.

Norm: Global

SKALA: AUSGEGLICHENHEIT

98

BESCHREIBUNG

Die Skala Ausgeglichenheit sagt vorher, wie Personen mit Stress umgehen, Emotionen kontrollieren und auf Feedback eingehen.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Ausgeglichenheit deutet an, dass er dazu tendiert:

- Sich von unübersichtlichen Umgebungen und hoher Arbeitsbelastung nicht beeindruckt zu lassen
- Unter stressigen Umständen ruhig und zuversichtlich zu sein
- Möglicherweise als arrogant wahrgenommen zu werden
- Fehler zu ignorieren
- Sich Feedback zu widersetzen oder zurückzuweisen

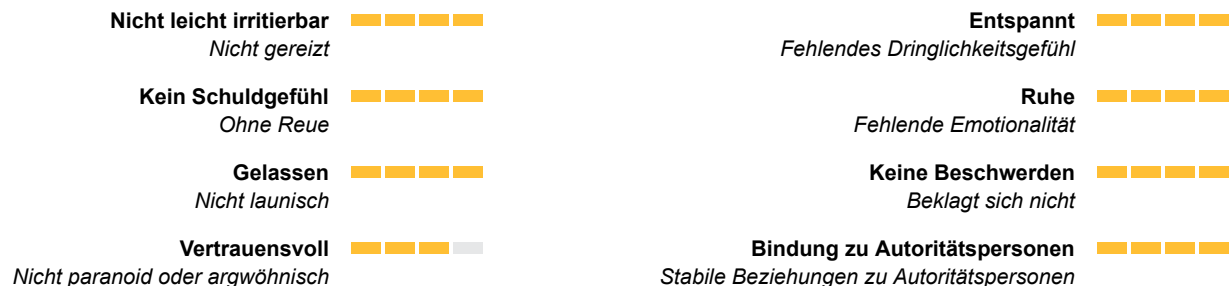
DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Beschreiben Sie Ihren Ansatz, wie Sie mit Stress am Arbeitsplatz umgehen.
- Wann macht es Sinn, Feedback für Ihre Arbeitsleistung zu suchen?
- Wie werden Sie von der Stimmung Ihrer Mitarbeiter beeinflusst?
- Wie reagieren Sie auf Feedback von anderen?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.



SKALA: AMBITION

73

BESCHREIBUNG

Die Skala Ambition sagt Führung, Antrieb, Wettbewerbsfähigkeit und Initiative vorher.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Ambition deutet an, dass er dazu tendiert:

- Aktiv und tatkräftig zu sein
- Die Initiative ergreift und Teamprojekte führt
- Sich an Büropolitik zu beteiligen und sich hier zu positionieren
- Unruhig zu werden, wenn er Positionen inne hat, in denen es keine Aufstiegschancen gibt.

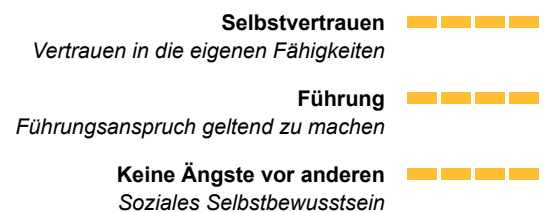
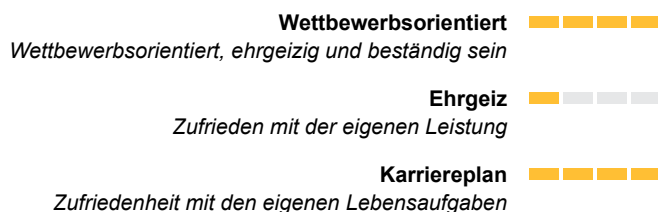
DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Welche Rolle nehmen Sie normalerweise in Projekten ein, bei denen es keine klare Rollenverteilung in der Führung gibt?
- Wann und wie ist es angebracht, sich in Büropolitik einzumischen, um die eigene Karriere voranzutreiben?
- Wie wettbewerbsorientiert geben Sie sich gegenüber Ihren Kollegen? Hat dies Ihrer Karriere geschadet oder geholfen?
- Wie suchen Sie Karrieremöglichkeiten zum Aufstieg innerhalb Ihres Unternehmens? Wie gehen Sie diese an?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.



SKALA: SOZIALE UMGÄNGLICHKEIT

74

BESCHREIBUNG

Die Skala Soziale Umgänglichkeit sagt die Häufigkeit und Vielfalt an sozialer Interaktion vorher.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Soziale Umgänglichkeit deutet an, dass er dazu tendiert:

- Kontaktfreudig und bereit zu sein, sich in Gesellschaft zu engagieren
- Gesprächig und zugänglich zu sein
- Es genießt, im Rampenlicht zu stehen
- Locker am Arbeitsplatz und im Umgang mit neuen Kontakten zu sein

DISKUSSIONSPUNKTE


Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie wichtig ist es für jedes Teammitglied in Sitzungen mitzuwirken?
- Wie gleichen Sie Reden und Zuhören aus, um sich an einem wirkungsvollen Gespräch zu beteiligen?
- Arbeiten Sie lieber in Gruppenprojekten oder in Einzelprojekten? Warum?
- Wie bauen Sie Beziehungen auf und wie pflegen Sie diese?


ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

Geselligkeit 
Zeigt Freude an ungezwungener Kommunikation

Suche nach Erfahrungen 
Präferenz für Abwechslung und Herausforderung

Humorvoll 
Charmant und unterhaltsam sein

Sucht Menschenmengen 
Findet grosse Menschenmengen aufregend

Suche nach Aufmerksamkeit 
Sucht das Rampenlicht

SKALA: EINFÜHLUNGSVERMÖGEN

69

BESCHREIBUNG

Die Skala Einfühlungsvermögen sagt Charme, Wärme, Taktgefühl und soziale Kompetenzen vorher.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Einfühlungsvermögen deutet an, dass er dazu tendiert:

- Einfühlsam, verständnisvoll und sensibel gegenüber den Gefühlen anderer zu sein
- Bedürfnisse anderer bewusst wahrzunehmen
- Gut mit Beziehungen und einer Vielzahl unterschiedlicher Menschen umgehen zu können
- Schlechte Leistungen nur ungern direkt ansprechen wird


DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.


- Beschreiben Sie Ihren Ansatz, die schlechten Leistungen anderer anzusprechen.
- Wie gleichen Sie die Gefühle der Mitarbeiter mit den Anforderungen des Unternehmens ab?
- Was denken Sie, wie wichtig es für die Mitarbeiter ist, sich gegenseitig zu schätzen?
- Wie ist Ihr Ansatz Beziehungen mit internen oder externen Kunden zu entwickeln?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

Gut mit zusammenzuleben 
Tolerante und umgängliche Person

Rücksichtsvoll 
Aufnahmefähig und verständnisvoll

Diplomatisch 
Annehmend und tolerant

Empfindsam 
Warmherzig und zugewandt

Mag Menschen 
Freude an sozialer Interaktion

SKALA: BESONNENHEIT

72

BESCHREIBUNG

Die Skala Besonnenheit sagt Selbstkontrolle, Gewissenhaftigkeit und Arbeitsmoral vorher.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Besonnenheit deutet an, dass er dazu tendiert:

- Organisiert, fleissig und planvoll zu sein
- Zuverlässig, verlässlich und gewissenhaft zu sein
- Mit etablierten Regeln und Prozessen gut zu arbeiten zu können
- Unbeugsam und resistent gegenüber Veränderungen zu sein

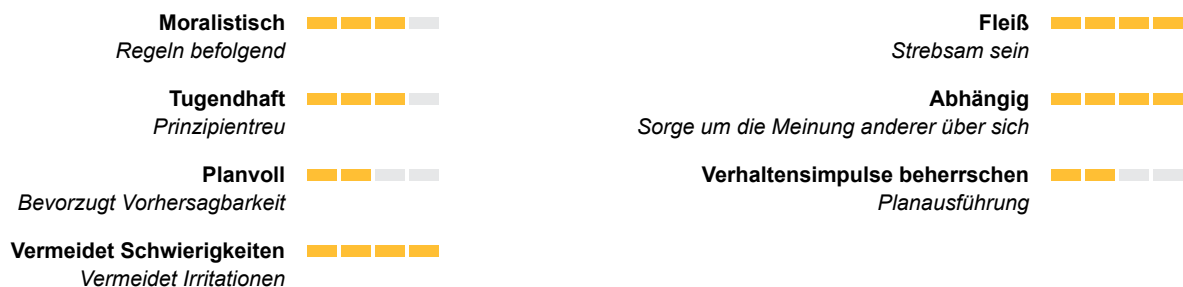
DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie strukturiert und planvoll sind Sie bei Ihrer Arbeit? Wie wirkt sich dies auf Ihre Fähigkeit aus, sich jederzeit anzupassen, aber auch Ziele termingerecht zu beenden, aus?
- Wie orientieren Sie sich generell an Regeln und Vorschriften?
- Wie reagieren Sie auf sich schnell verändernde Arbeitsbedingungen?
- Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie länger arbeiten, um ein Aufgabe abzuschließen?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.



SKALA: WISSBEGIERDE

90

BESCHREIBUNG

Die Skala Wissbegierde sagt Neugier, Kreativität und Offenheit für Erfahrungen und Ideen vorher.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Wissbegierde deutet an, dass er dazu tendiert:

- Phantasievoll, neugierig und aufgeschlossen zu sein
- Bereit bestehende Prozesse und Regeln anzuzweifeln und alternative Lösungen vorzuschlagen
- Sich für das grosse Ganze und strategische Angelegenheiten zu interessieren
- Ideen hervorzubringen, die andere unrealistisch finden

DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie schaffen Sie einen Ausgleich zwischen Strategie und Praxis?
- Wie reagieren Sie auf Routine?
- Wie verknüpfen Sie die tägliche Arbeit mit strategischen Zielen?
- Wie reagieren Sie auf Menschen, die resistent gegenüber Veränderungen und Neuerungen sind?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.



SKALA: LERNANSATZ

73

BESCHREIBUNG

Die Skala Lernansatz sagt den Lernstil von Personen vorher und/oder die Methoden, die zum Erwerb neuen Wissens genutzt werden.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Lernansatz deutet an, dass er dazu tendiert:

- Sich für Lernen und Ausbildung zu interessieren, um auf dem neusten Stand der Entwicklungen auf seinem Gebiet zu bleiben
- Klug und gut informiert zu sein
- Formale Ausbildungen und Lernumgebungen zu schätzen
- Überrascht zu sein, wenn andere nicht gut informiert sind oder nicht daran interessiert sind, zu lernen

DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten aktuell bleiben?
- Wie beurteilen Sie den potenziellen Nutzen von Trainingsmöglichkeiten?
- Beschreiben Sie Ihre bevorzugte Herangehensweise, neue Fähigkeiten zu erlernen.
- Was ist wichtiger für Sie: Entwicklung bestehender Fähigkeiten oder das Erlernen neuer Fähigkeiten? Warum?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

