HOGAN

LEADERSHIP
FORECAST
SERIES

ZUSAMMENFASSUNG

ÜBERSICHT DER STÄRKEN,WERTE UND HERAUSFORDERUNGEN

Bericht für: Sam Poole 1

ID: HJ883673

Datum: 06.04.2023

relevant
Managementberatung

Copyright 2005 by Hogan Assessment Systems, Inc. All rights reserved. Alle Rechte vorbehalten

EINLEITUNG

Dieser Bericht fasst Ihre Ergebnisse des Hogan Personality Inventory (HPI), des Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) und des Hogan Development Survey (HDS) zusammen. Der Bericht ist in vier Bereiche gegliedert: (1) Leistungsstärken aus den HPI Ergebnissen, (2) Werte und Antreiber aus den MVPI Ergebnissen, (3) Herausforderungen aus den HDS Ergebnissen, (4) Karriereentwicklungstipps.

LEISTUNGSSTÄRKEN

Persönlicher Einfluss
Zurückhaltend und scheinbar entspannt, wird es Ihnen nichts ausmachen, anderen die Verantwortung zu überlassen. Im Allgemeinen werden Sie „politisches Verhalten", das manchmal notwendig ist, um in einem Unternehmen aufzusteigen, vermeiden. Da Sie dazu neigen, keine Führungsrollen einzunehmen, basieren Ihre Beförderungen eher auf fachlichen Kompetenzen. Andere und besonders Fremde könnten Sie als wohlerzogen und ein wenig formell ansehen. Es dürfte Ihnen nichts ausmachen, alleine zu arbeiten. Sie kommunizieren wahrscheinlich lieber schriftlich als von Angesicht zu Angesicht und schätzen Ihre Privatsphäre. Diese Eigenschaften sind nützlich bei Forschungsarbeiten und technologiegetriebenen Arbeiten, könnten aber eine Herausforderung für Menschen im Verkauf oder im Management darstellen.

Zwischenmenschliche Fähigkeit
Unabhängig und sich auf sich selbst verlassend, scheinen Sie keine Angst vor Auseinandersetzungen zu haben. Es macht Ihnen wahrscheinlich nichts aus, anderen negatives Feedback zu geben, unbeliebte Positionen einzunehmen, Regeln durchzusetzen oder Verantwortung für andere zu übernehmen. Diese Eigenschaften sind für Aufgaben nützlich, die mit Qualitätskontrolle, dem Erhalt von Leistungsstandards und dem Umgang mit schwierigen Menschen verbunden sind. Sie sind typischerweise planvoll, kontrolliert, sorgfältig, gewissenhaft und gut bei Details. Sie werden ein hart arbeitender und beständiger Angehöriger des Unternehmens sein (d.h. vertrauenswürdig und zuverlässig). Regeln, Vorgehensweisen und Klarheit der Aufgaben sind Ihnen wichtig und Sie erwarten, dass Projekte und Aufgaben gut und pünktlich erledigt werden. Sie schätzen es, hohe Qualität zu liefern und hohe Standards einzuhalten. Das ist besonders wichtig bei Tätigkeiten, die Sorgfalt, Genauigkeit und Aufmerksamkeit für Details erfordern.

Arbeits- und Lernstil
Sie sind typischerweise ruhig und in der Lage mit Druck umzugehen. Gleichzeitig sind Sie bereit, Fehler und Irrtümer zuzugeben und auf Feedback zu hören. Sie sind offen und neugierig, aber sie gehen auch zweckmäßig an Problemlösungen heran. Sie scheinen nicht an Bildung oder Schulung als Selbstzweck interessiert zu sein und sind im Vergleich zu den meisten anderen Menschen nur mäßig durch das Verfolgen akademischer Ziele motiviert. Das bedeutet keinen Mangel an Fähigkeiten. Menschen mit dieser Ausprägung interpretieren Lesen und Lernen wahrscheinlich eher als Mittel zum Zweck, als als etwas inhärent Wichtiges.

WERTE UND ANTREIBER

Leistungsmotivation
Sie schaffen gerne eine Balance zwischen harter Arbeit und ausgelassener Freizeit und, obwohl Sie traditionelles Geschäftsverhalten und Geschäftspraktiken respektieren, sind Sie auch bereit mit der Zeit zu gehen. Sie scheinen ein angemessenes Interesse daran zu haben, Ihre Karriere voranzutreiben, aber Sie wollen die Ansprüche von Karriere, Familie und gesellschaftlichem Leben ausbalancieren. Sie müssen Ihre Erfolge nicht dramatisieren, aber Sie schätzen positives Feedback und genießen es, von Zeit zu Zeit auf die Schulter geklopft zu bekommen.

Soziale Interessen
Sie schätzen die Gesellschaft von anderen, aber Sie genießen auch die Zeit, die Sie für sich alleine haben, und freuen sich auch auf diese. Sie bevorzugen es wahrscheinlich eher alleine zu arbeiten, als sich im Team zu engagieren und Sie mögen es nicht, Zeit damit zu verbringen, anderen Feedback zu geben. Sie bevorzugen die Gesellschaft von engen Freunden gegenüber der von Fremden. Sie konzentrieren sich auf Ihre Arbeit und haben ein zweckmäßiges, sachliches Interesse an den Bedürfnissen und Beschwerden der Mitarbeiter. Sie bevorzugen es, Mitarbeiterentscheidungen eher aufgrund von rationalen Geschäftsüberlegungen als aufgrund von Wünschen und Phantasien der Mitarbeiter zu treffen, mit dem Ergebnis, dass Sie Besprechungen gerne pünktlich beginnen und eine vernünftige Agenda befolgen. Sie scheinen eine Balance zwischen Veränderung und Vielfalt auf der einen Seite und Stabilität und Gleichheit auf der anderen Seite zu bevorzugen. Sie sind in Ihrem Managementstil weder liberal noch konservativ: Sie scheinen eine natürliche Präferenz für Mäßigung und Kompromiss zu haben. Sie schätzen die Lektionen der Vergangenheit, sind aber bereit in Hinblick auf die Zukunft zu experimentieren.

Unternehmerische Werte
Sie sind stark an finanziellen Aspekten interessiert und daran, Methoden zu finden, die Profitabilität und den Gewinn zu steigern. Sie sind wachsam was geschäftliche Möglichkeiten und Investitionen betrifft, machen wenig finanzielle Fehler und besitzen wenig Sympathie für die, die solche Fehler machen. Sie scheinen unbesorgt zu sein, was einen sicheren Arbeitsplatz betrifft und sind bereit, Risiken einzugehen, um Ihre Karriere voranzutreiben. Sie benötigen nicht viele Anweisungen bei Ihrer Arbeit. Unerwartete Aufgabenänderungen machen Ihnen nichts aus.

Entscheidungsstil
Sie scheinen mehr damit beschäftigt zu sein, wie gut die Dinge laufen als wie sie erscheinen oder sich anfühlen. Sie bevorzugen unverblümte, pragmatische, kosteneffektive Lösungen für Probleme, die in Geschäft- und Privatleben auftreten - Sie treffen Entscheidungen eher aufgrund von Funktionalität als aufgrund ihres Aussehens. Sie scheinen Entscheidungen aufgrund von Erfahrungen, Intuition und Erkenntnissen zu treffen und vermeiden „Paralyse durch Analyse"

HERAUSFORDERUNGEN

Reaktionen auf andere

Sie erscheinen sehr ruhig und nicht leicht aufzubringen. Andere könnten auch meinen, dass Ihr Enthusiasmus für neue Projekte und Menschen normalerweise verdeckt wird. Da Sie außergewöhnlich vertrauensvoll gegenüber anderen erscheinen, könnten sich diese fragen, ob Sie anderen tatsächlich derart vertrauen, wie es den Anschein hat. Obwohl Sie selbstbewusst und bereit sind, Herausforderungen anzunehmen, könnten Ihre Handlungen auf Kollegen, die risikoaverser sind, bedrohlich wirken. Sie scheinen höflich und bedacht, was problematisch werden könnte, wenn Sie in einem Bereich arbeiten, in dem sich Härte auszahlt. Da Sie so stoisch sind, könnte es sein, dass andere nicht wissen, was in Ihnen vorgeht. Sie mögen es auch nicht unterbrochen zu werden, können skeptisch gegenüber der Kompetenz anderer sein und sind möglicherweise schwer zu coachen.

Persönliche Leistungserwartungen

Andere könnten Sie als eher gemäßigt und zögerlich erleben, wenn es darum geht etwas zu sagen, ohne dass Ihre Meinung explizit gefragt ist. Sie erscheinen ehrlich, aber ein wenig distanziert und vorsichtig, keine von Ihnen als unnötig betrachteten Risiken einzugehen. Sie wirken ein wenig zögerlich, Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen. Unabhängig von Ihrem Talent in der Öffentlichkeit zu sprechen, denken Sie nicht zwangsläufig, dass andere dies unterhaltsam finden.

Reaktionen auf Autorität

Sie sind bereit, andere ihre Arbeit machen zu lassen, aber es könnte sein, dass Sie ihnen nicht das benötigte Feedback geben. Auf Ihre Vorgesetzten machen Sie einen liebenswürdigen, verträglichen Eindruck und erscheinen zögerlich, Unruhe zu stiften. Sie halten Ihren Boss auf dem Laufenden und sollten bei Ihren Vorgesetzten beliebt sein. Da Sie mit anderen gerne gut auskommen, könnten Sie dazu neigen, mehr zu versprechen, als Sie einhalten können, und Sie könnten zögern, eigenständig zu handeln.

KARRIEREENTWICKLUNG

Wenn Stärken zu Schwächen werden; Feedback für Mr./Ms. Poole 1

Sie sollten bei Kollegen Feedback zu Ihrer Leistung erfragen und dem negativen Feedback Aufmerksamkeit schenken und es nicht einfach so abtun. Stellen Sie sicher, dass Sie um die Bedeutung wissen, angemessen zu Teamleistungen beizutragen. Im Hinblick auf Ihre Tendenz in sozialen Situationen eher passiv zu sein, würden Sie von einem Training profitieren (Selbstbehauptung und/oder Sprechen in der Öffentlichkeit) - falls nötig für den aktuellen oder zukünftigen Job - um Ihre Bereitschaft zu erhöhen, das Wort und die Initiative zu ergreifen. Um Ihre natürliche Tendenz distanziert und für sich zu sein zu überwinden, sollten Sie aus Ihrem Büro herausgehen und mit Ihren Mitarbeitern an deren Arbeitsplatz oder in deren Büro sprechen. Dies ist besonders für Manager oder die, die Führungsrollen anstreben, wichtig. Darüber hinaus sollten Sie sich nach Besprechungen mit anderen abstimmen, um sicher zu stellen, dass jeden die gleiche Botschaft erreicht hat. Sie können hart, nüchtern, stur und leicht durch Fehler oder Leistungsmängel anderer verärgert sein. In diesen Situationen ist es Ihr erster Impuls, andere direkt damit zu konfrontieren. Bedenken Sie die Wirkung Ihrer Worte und versuchen Sie den diplomatischsten Weg zu gehen. Sie sind so gewissenhaft, dass Sie daran denken sollten, dass Sie nicht alles alleine übernehmen können und dass es nicht möglich sein wird, jedes Projekt gleich gut abzuschließen. Lernen Sie zu delegieren, Ihre Arbeit zu priorisieren und stellen Sie sicher, dass Sie die Notwendigkeit von Flexibilität erkennen, wenn erforderlich. Z.B. sollten Sie anderen erlauben, Sie zu unterbrechen, wenn es nötig ist. Für jedes Unternehmen existiert eine generelle Vorstellung - es ist die Strategie und Vision für das Geschäft. Stellen Sie sicher, dass Sie sie verstehen, in der Lage sind, darüber zu sprechen, und dass sie wissen, wie Ihre Aktivitäten zu dieser Vorstellung beitragen können. Da Sie nicht besonders an traditioneller Bildung interessiert sind, sollten Sie sich die Mühe machen zu lesen, den Vorteil von Schulungsmöglichkeiten zu nutzen und Sie sollten andere darin unterstützen, das Gleiche zu tun. Sie sollten ihre bevorzugten Lernpraktiken bestimmen (z.B. Videos, Tonbänder, on-the-job, usw.) und diese in Ihren Entwicklungsplanungsprozess einbeziehen.

Umgang mit Entgleisungstendenzen

- Erstens, denken Sie an Ihre Stärken. Wenn Sie in Bestform sind, sind Sie eine kooperative und angenehme Person, die gut als Teil eines Teams arbeitet. Sie sind gut darin, Streit zu schlichten und aufgebrachte Gemüter zu besänftigen. Sie sind ein loyaler Unterstützer guter Menschen und bewundernswerter Anlässe.
- Zweitens, wenn Sie wollen, dass Ihre Mitarbeiter loyal sind, dann müssen Sie Ihnen gegenüber loyal sein, auch wenn das manchmal bedeutet, Vorgesetzte zu verärgern.
- Drittens, wenn Sie nach Ihrer Meinung gefragt werden, sollten Sie sich Zeit nehmen, zu entscheiden, was Sie denken, und darauf vorbereitet sein, Ihre Position zu verteidigen.
- Viertens, obwohl Sie Konflikte nicht mögen, wird es Zeiten geben, in denen Konfrontation und Uneinigkeiten unvermeidlich sind. Auf lange Sicht hängt Glaubwürdigkeit davon ab, dass man anderen auf eine taktvolle aber dennoch beharrliche Art begegnet.