

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGAN *DEVELOP*

M A N A G E

TEKNIKKER TIL LEDELSE

Rapport for: Jane Doe

ID: HA154779

Dato: 01 August 2012





INTRODUKTION

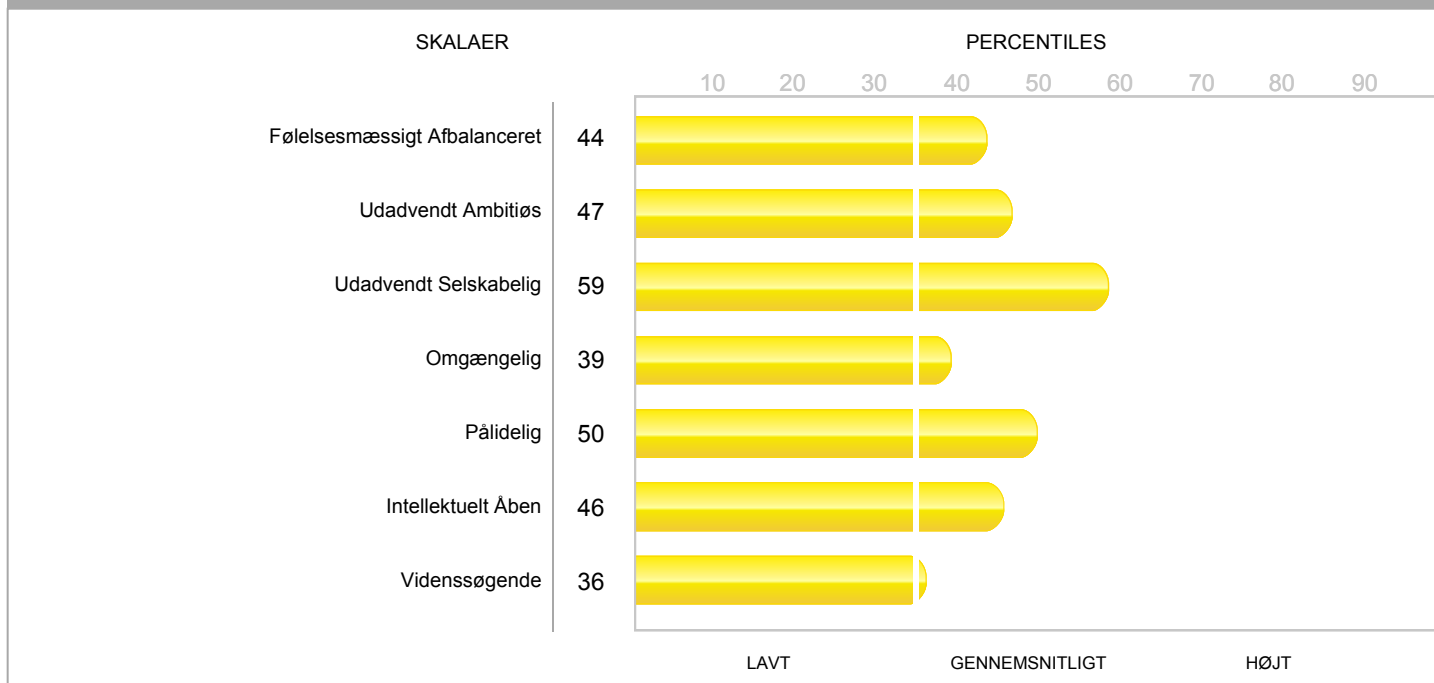
Forskellige egenskaber er afgørende for succes i forskellige jobs, og egenskaber, der er vigtige i ét job, kan være en ulempe i andre jobs. Hogan Personality Inventory (HPI) evaluerer testpersonen på syv skalaer, som har betydning for jobsucces. Rapporten er baseret på testpersonens scores på disse skalaer. Den beskriver, hvordan vedkommende sandsynligvis vil agere under forskellige omstændigheder, den redegør for personens styrker og svagheder og giver forslag til karriereudvikling. Næste side viser HPI profilen, som rapporten er baseret på samt definitioner af de syv skalaer.

Testen er gyldig og kan fortolkes.

Hogan Personality Inventory (HPI) vurderer personlighed ud fra syv skalaer som beskriver egenskaber, der har indflydelse på job succes.



GRAFISK RAPPORT



Høje scores er scores over den 65. percentil. Gennemsnitlige scores er scores mellem den 35. og den 65. percentil. Lave scores er scores under den 35. percentil.



FØLELSERMÆSSIGT AFBALANCERET

Afspejler, i hvor høj grad en person er rolig og velafbalanceret eller på den anden side humørsvingende og flyvsk. Personer, der scorer højt, er selvsikre, ukuelige og optimistiske. Personer, der scorer lavt, er anspændte, irritable og har tendens til at fokusere på det negative men er også lydhøre overfor feedback.

UDADVENDT AMBITIØS

Afspejler, i hvor høj grad en person synes at agere som leder, søger status og lægger vægt på resultater. Personer, der scorer højt, fremstår konkurrenceorienterede og ivrige efter at avancere. Personer, der scorer lavt, forekommer tilbageholdende og mindre interesserede i at avancere.

UDADVENDT SELSKABELIG

Afspejler, i hvor høj grad en person forekommer snakkesalig og socialt selvsikker. Personer, der scorer højt, forekommer udadvendte, farverige og impulsive, og de bryder sig ikke om at arbejde alene. Personer, der scorer lavt, forekommer reserverede og stille; de undgår at påkalde sig opmærksomhed og har ikke noget imod at arbejde alene.

OMGÆNGELIG

Afspejler sociale færdigheder, taktfuldhed og indsigt. Personer, der scorer højt, forekommer venlige, varme og populære. Personer, der scorer lavt, forekommer uafhængige, ligefremme og direkte.

PÅLIDELIG

Afspejler selvkontrol og samvittighedsfuldhed. Personer, der scorer højt, forekommer organiserede, troværdige og omhyggelige; de følger regler og er lette at lede. Personer, der scorer lavt, forekommer impulsive og fleksible. De har en tendens til at afvise regler og tæt supervision; de kan dog være kreative og spontane.

INTELLEKTUELT ÅBEN

Afspejler, i hvor høj grad en person forekommer nysgerrig, eventyrlysten og fantasifuld. Personer, der scorer højt, har en tendens til at være hurtigt opfattende og visionære, men de kan let komme til at kede sig og overse detaljer. Personer, der scorer lavt, har en tendens til at være praktiske, fokuserede og i stand til at koncentrere sig i længere perioder.

VIDENSSØGENDE

Afspejler, i hvor høj grad en person kan lide akademiske aktiviteter og værdsætter uddannelse som et mål i sig selv. Personer, der scorer højt, kan lide at læse og studere. Personer, der scorer lavt, er mindre interesserede i formel uddannelse og mere interesserede i at lære gennem udførelse af et job.



STYRKER, SOM EN LEDER KAN BYGGE PÅ

FØLELSERMÆSSIGT AFBALANCERET

Jane Doe er typisk selvtilidsfuld men også villig til at indrømme fejltagelser og at lytte til feedback. Derfor lader hun til at:

- have et afbalanceret selvbillede
- bevare roen under pres
- kunne tage kritik uden at lade sig gå på
- lytte til feedback

UDADVENDT AMBITIØS

Jane Doe er assertiv uden at forcere. Hun er:

- villig til at tage ledelse, når det er nødvendigt
- rimeligt ambitiøs og hårdtarbejdende
- et effektivt teammedlem
- tilpas med at lade andre tage føringen

UDADVENDT SELSKABELIG

Jane Doe lader til at være venlig og tilgængelig men ikke så udfarende. Hun er:

- villig til at lytte og lade andre tale
- godt tilpas med både at arbejde alene og sammen med andre
- ikke drevet til at give udtryk for sine meninger
- tilstrækkeligt frimodig

OMGÆNGELIG

Jane Doe er behagelig og tolerant men vil være bestemt, når det er nødvendigt. Hun:

- værdsætter relationer
- samarbejder i stedet for at diktere
- er en god teamplayer
- er villig til at hjælpe andre

PÅLIDELIG

Jane Doe er rimeligt planlæggende og omhyggelig med arbejdsgange men også fleksibel og tilpasningsdygtig, når det er nødvendigt. Hun:

- er ansvarsbevidst og pålidelig
- arbejder godt under ledelse
- drukner ikke i detaljer
- har et fornuftigt forhold til regler

INTELLEKTUELT ÅBEN

Jane Doe lader til at være åbensindet, nysgerrig og:

- en praktisk beslutningstager
- villig til at implementere nye idéer
- vil sandsynligvis foretage en risikovurdering, før der handles
- kan forstå "det store billede" og ved, hvordan man når derhen



VIDENSSØGENDE

Jane Doe er kvik og generelt opdateret på relevante områder. Hun:

- tror på uddannelse som et middel snarere end et mål i sig selv
- er sædvanligvis åben overfor nye måder at gøre ting på
- sørger for at være velinformeret om emner, der har hendes personlige interesse
- er ikke imod ny teknologi



BEGRÆNSNINGER, SOM KAN VÆRE UDFORDRINGER FOR EN CHEF

FØLELSERMÆSSIGT AFBALANCERET

Jane Doe vil sædvanligvis forekomme rolig og stabil under pres. Imidlertid kan hun også:

- opleve stress, som andre ikke lægger mærke til
- være defensiv, når det gælder fejl og usikkerhed
- til tider være humørsvingende og selvkritisk

UDADVENDT AMBITIØS

Jane Doe går måske ikke op i, hvem der leder projekter og aktiviteter. Hun kan:

- prøve at undgå at lede opgaver og teamprojekter
- undlade at tage initiativ, når mulighederne er der
- blive opfattet som udelukkende en teamplayer

UDADVENDT SELSKABELIG

Jane Doe vil befinde sig godt med både at arbejde alene og sammen med andre. Hun kan også:

- være usikker på, hvornår hun skal tale, og hvornår hun skal lade være
- kommunikere dårligt
- gøre et lidt vagt førstehåndsindtryk

OMGÆNGELIG

Jane Doe er sandsynligvis en afholdt kollega. Men også én der:

- måske ikke giver udtryk for sine forventninger til andre
- måske ikke håndhæver præstationskrav
- kan være for ivrig efter at behage

PÅLIDELIG

Jane Doe lader til at have en afbalanceret indstilling til autoriteter. Hun vil:

- være rimeligt fleksibel i forhold til regler
- være let at lede
- planlægge passende

INTELLEKTUELT ÅBEN

Jane Doe er rimeligt åbensindet, men hun undlader måske at:

- overveje, hvordan en problemstilling forholder sig til helheden
- balancere praktiske hensyn op mod behov for forandring
- tænke utraditionelt

VIDENSSØGENDE

Da Jane Doe er kvik og velinformeret, kan hun:

- forstå situationer og løse problemer hurtigere end sine kolleger
- handle før andre forstår meningen med det
- sætte sine interesser foran andres



Gode råd til Jane Does chef

Jane Doe skal opfordres til at tage udfordringer op og til at tage initiativ. Hun har muligvis også behov for at blive mindet om, at hun skal være vedholdende og resultatorienteret i sit arbejde. Hun bør holde øje med muligheder for at vise mere lederskab, samtidig med at hun støtter sine kolleger i både ord og handling.

Jane Doe bør lave en plan for selvudvikling og jævnligt følge op på sine fremskridt. Hun skal opmuntres til at holde sig opdateret inden for sit fagområde og være opmærksom på muligheder for at udvikle nye færdigheder og kompetencer.

Jane Doe skal gøres opmærksom på, at hun skal være fleksibel i uafklarede situationer. Hun bør huske på, at hun måske aldrig får al den information, hun har brug for, for at træffe en beslutning. Hun skal prioritere sit arbejde og holde sig for øje, at det ikke er alle opgaver, som kræver lige megen opmærksomhed eller omhu.

Jane Doe skal lære at forudse andres forventninger og respektere deres behov. Hun skal gøres opmærksom på, at hun skal være tålmodig med andres fejltagelser - for det meste begår folk ikke fejl med vilje.

Jane Doe er rimeligt tilfreds med sig selv bør derfor bede om feedback fra kolleger og lytte opmærksomt. Hun skal gøres opmærksom på, at hun skal bidrage til teamets indsats, og at andre kan føle sig stressede, selvom hun ikke gør det.

Jane Doe skal mindes om at tænke på og tale om forretningsstrategien. Hun skal også forstå vigtigheden af innovation og bakke op om forandringer, når der er en lejlighed til det.

Jane Doe skal opmuntres til at tale med sine kolleger og bede om deres råd mht. arbejdsmæssige problemstillinger. Hun skal sørge for, at hendes mening bliver hørt, når hun deltager i møder.