

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGAN*DEVELOP*

K A R I E R A

WSKAZÓWKI ROZWOJOWE DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA KARIERĄ

Raport: John Doe

ID: HE542167

Data: 02 kwietnia 2017





WPROWADZENIE

Odmienne cechy są ważne dla osiągnięcia sukcesu na różnych stanowiskach, co więcej cechy istotne na jednym stanowisku, mogą przeszkadzać w osiągnięciu dobrych rezultatów na innym. Kwestionariusz Osobowości Hogana (HPI) ocenia ludzi na podstawie siedmiu dobrze poznanych wymiarów, które wpływają na odniesienie sukcesu zawodowego. Ten raport opiera się na uzyskanych przez Ciebie wynikach w ramach wymienionych wymiarów. Opisuje, jak prawdopodobnie będziesz się zachowywać w różnych okolicznościach, określa Twoje mocne i słabe strony, a także daje wskazówki, jak zarządzać własną karierą. Ostatnia strona zawiera wykres HPI, na którym opiera się raport oraz definicje siedmiu wymiarów.

Raport jest Ważny i Interpretowalny

Kwestionariusz

Osobowości Hogana (HPI)
ocenia ludzi na podstawie siedmiu dobrze poznanych wymiarów, które wpływają na odniesienie sukcesu zawodowego.



MOCNE STRONY

Jesteś refleksyjny i samokrytyczny. W rezultacie zwykle jesteś czujny, zainteresowany oceną ze strony innych, otwarty na coaching i informację zwrotną. Pracujesz zrywami. Te cechy są użyteczne w sprzedaży i badaniach jako stymulatory do osiągnięcia dobrych wyników i ciężkiej pracy. Twoja obojętność i zdystansowanie powodują, iż nie będziesz mieć nic przeciwko temu, aby rządzili inni, i będziesz unikać „politycznych zachowań” czasami koniecznych do awansowania w organizacji. Ponieważ nie masz tendencji do wchodzenia w role przywódcze, rozwój Twojej kariery zależał będzie prawdopodobnie od kompetencji technicznych, a nie od wysokiej rozpoznawalności w organizacji.

Jesteś postrzegany jako energiczny, gadatliwy i aktywny towarzyszko. Lubisz wystąpienia publiczne oraz pracę z nowymi ludźmi, a także cenisz styl życia i pracy zorganizowany wokół interakcji społecznych. Sprawdzasz się przed audytorium i lubisz przemawiać na forum publicznym. To jest szczególnie ważne dla zawodów, w których trzeba ciągle spotykać nowe osoby i mieć do nich pozytywne nastawienie, na przykład: sprzedaż, szkolenia, marketing, obsługa klienta. Niezależny i polegający na sobie, wydajesz się być osobą nieobawiającą się konfrontacji i prawdopodobnie nie masz problemu z udzielaniem innym negatywnej informacji zwrotnej. Nie obawiasz się wyrażania niepopularnych opinii, wymuszania przestrzegania reguł i wymagania od innych osiągnięcia wyników. Te cechy są przydatne w zawodach związanych z kontrolą jakości, przestrzeganiem standardów w osiągniętych wynikach lub kontaktem z „trudnymi” ludźmi.

Będąc elastycznym i spontanicznym, jesteś w stanie szybko zmieniać kierunki działania, pracować nad kilkoma kwestiami jednocześnie oraz zaakceptować przeszkadzanie Ci w pracy. Czujesz się komfortowo używając nowych i/lub niestandardowych sposobów rozwiązywania problemów i prawdopodobnie ważne dla Ciebie jest kwestionowanie obowiązujących zasad i podejmowanie ryzyka. Te cechy są ważne dla stanowisk funkcjonujących w dynamicznym środowisku pracy z szybko zmieniającymi się priorytetami i niebezpieczeństwami poniesienia porażki. Wydajesz się nie być zainteresowany kształceniem bądź szkoleniem jako takim oraz, w stosunku do większości ludzi, słabo motywuje Cię naukowe podejście do problemu. To nie znaczy, że brak Ci predyspozycji, raczej ludzie tacy jak Ty, widzą czytanie i uczenie się jako środek do osiągnięcia celu, a nie cel sam w sobie. Masz otwarty umysł i jesteś ciekawy świata, ale także charakteryzuje Cię praktyczne podejście do rozwiązywania problemów.



SŁABE STRONY

Ponieważ jesteś samokrytyczny i rzadko zadowolony ze swoich wyników, bywasz spięty i łatwo się irytujesz drobnymi trudnościami i niepowodzeniami - szczególnie w sytuacjach stresu i przeciążenia pracą. Nie przeszkadza Ci, kiedy inni przejmują inicjatywę w projektach; w rezultacie czasami pozbawiasz się wpływu na obszary, w których mógłbyś mieć coś do powiedzenia. Ponieważ jesteś bardzo energiczny i proaktywny, możesz mieć tendencję do podejmowania zbyt wielu zobowiązań, roztargnienia i nieuważnego słuchania innych. Możesz dominować podczas spotkań, a Twoja potrzeba rozmowy i bycia rozpoznawalnym powoduje, że gubisz informacje użyteczne dla Twoich projektów bądź organizacji.

Ponieważ jesteś osobą raczej niezależną i bezpośrednią, inni ludzie mogą postrzegać Cię jako osobę gwałtowną, nieustępliwą, bardziej skoncentrowaną na realizacji własnego celu niż na uczuciach innych. Mimo, iż jesteś elastyczny, łatwo przystosowujący się i potrzebujesz niewiele nadzoru, inni mogą postrzegać Cię jako nieco impulsywnego, chaotycznego oraz testującego granice. Chociaż masz dość „otwarty umysł”, nie trać z oczu szerszego spojrzenia na organizację. Rozważaj, w jaki sposób Twoje pomysły pasują do strategii firmy. Możesz nie dotrzymywać kroku najnowszym odkryciom w zakresie biznesu lub technologii i tracić możliwość szkoleń dla siebie i innych. Ponadto masz skłonność do stawiania oporu wobec zmian i unikasz dostosowywania się do nowych procesów i technologii, które są wprowadzane w pracy.



WSKAZÓWKI DLA ROZWOJU KARIERY

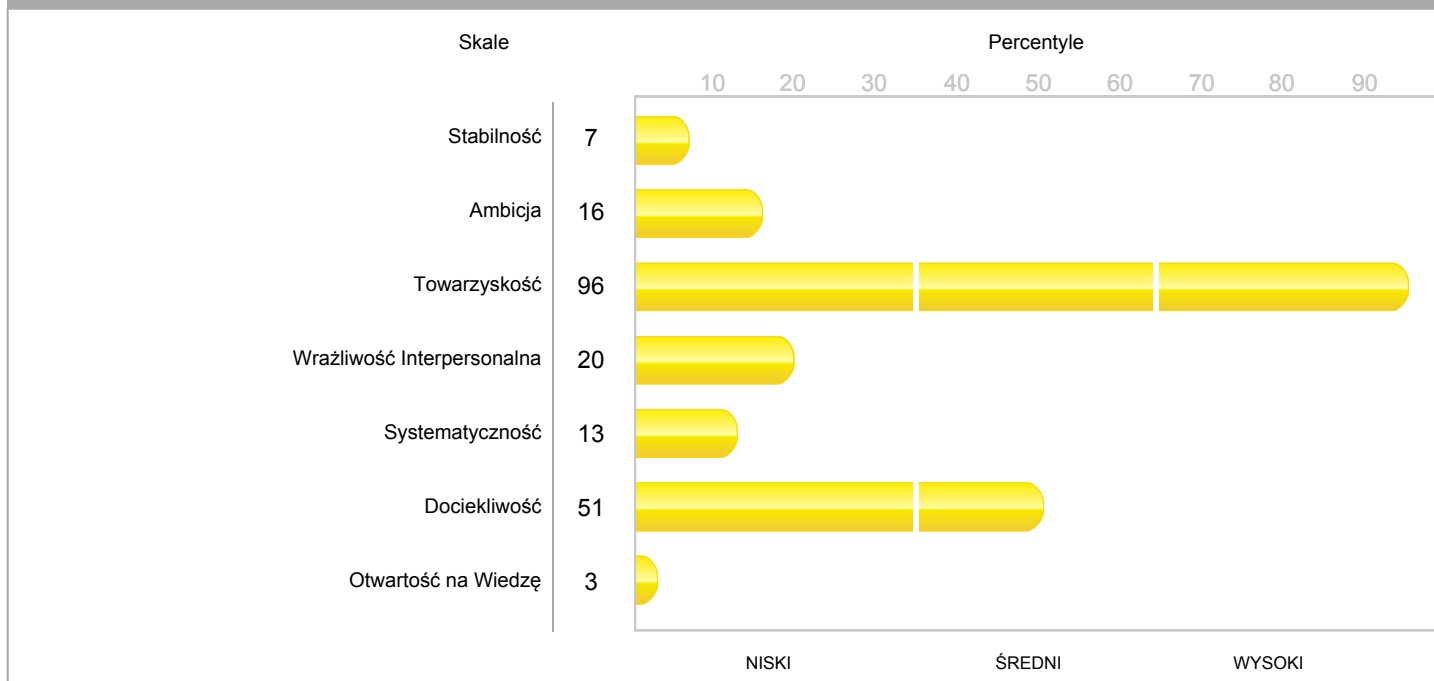
Masz skłonność do przybierania postawy obronnej i brania wszystkiego do siebie, w związku z tym powinieneś pamiętać, żeby czasem rozchmurzyć się i ćwiczyć zarządzanie stresem. Biorąc pod uwagę Twoją tendencję do przyjmowania pasywnej postawy w sytuacjach interakcji społecznych, powinieneś rozważyć udział w treningu asertywności i/lub wystąpień publicznych – jeśli będzie to potrzebne w Twojej obecnej lub przyszłej pracy – celem wzmocnienia Twojej chęci publicznego wypowiedania się i przejawiania inicjatywy.

Jesteś tak ekstrawertyczny i entuzjastyczny, że może powinieneś pamiętać o tym, by uważnie słuchać, co mówią inni i nie przerywać im - szczególnie, kiedy masz do czynienia z młodszymi bądź mniej doświadczonymi pracownikami, a także z klientami. Powinieneś także wspominać o wkładzie innych w odniesiony sukces. Bywasz ostry, surowy, uparty i łatwo irytujesz się słabościami innych bądź brakiem wyników. W takich sytuacjach Twoją pierwszą reakcją jest bezpośrednia konfrontacja; jednakże powinieneś być cierpliwym wobec innych, uwzględniać wpływ Twoich słów i próbować wybrać najbardziej dyplomatyczny sposób rozwiązania sytuacji.

Zważywszy na to, iż czasem nie zwracasz uwagi na szczegóły, powinieneś każdego dnia sporządzać listę zadań do wykonania. Upewnij się, że nie umknęły Twojej uwadze niezakończone sprawy oraz zobowiązania podjęte względem klientów i współpracowników. Powinieneś wkładać szczególny wysiłek w realizację żmudnych zadań i upewniać się, że skompletowałeś wystarczającą ilość informacji zanim podejmiesz ważne decyzje. Na każdą organizację można spojrzeć z szerokiej perspektywy - jest to jej wizja i strategia biznesu. Zrozum je, bądź przygotowany do rozmowy o nich i określ jak Twoja praca przyczynia się do ich realizacji. Ponieważ nie jesteś szczególnie zainteresowany tradycyjną formą nabywania wiedzy, powinieneś starać się czytać, korzystać z możliwości brania udziału w szkoleniach, zachęcać innych do tego samego oraz identyfikować preferowane przez Ciebie sposoby uczenia się (np. nośniki audio i video, trening „on-the-job”, etc.).



Raport Graficzny – Kwestionariusz Osobowości Hogana



Osoby z wysokimi wynikami osiągają rezultat powyżej 65 percentyla. Osoby ze średnimi wynikami osiągają rezultat pomiędzy 35 a 65 percentylem. Osoby z niskimi wynikami osiągają rezultat poniżej 35 percentyla.

**STABILNOŚĆ**

Obrazuje stopień, w jakim osoba zachowuje spokój lub poddaje się nastrojom. Osoby z wysokimi wynikami są postrzegane jako pewne siebie, odporne i optymistyczne. Osoby z niskimi wynikami są postrzegane jako spięte, drażliwe i negatywnie nastawione.

AMBICJA

Ocenia stopień, w jakim osoba jest postrzegana jako lubiąca przewodzić i ceniąca osiągnięcia. Osoby z wysokimi wynikami są postrzegane jako rywalizujące i pracowite. Osoby z niskimi wynikami są postrzegane jako nieasertywne i mniej zainteresowane osiągnięciami.

TOWARZYSKOŚĆ

Ocenia stopień, w jakim osoba jawi się jako pewna siebie w sytuacjach społecznych. Osoby z wysokimi wynikami są postrzegane jako bezpośrednie i barwne. Osoby z niskimi wynikami są postrzegane jako wycofane i ciche.

**WRAŻLIWOŚĆ
INTERPERSONALNA**

Odzwierciedla takt i empatię. Osoby z wysokimi wynikami są odbierane jako przyjazne, ciepłe i lubiane. Osoby z niskimi wynikami są odbierane jako niezależne, szczere i bezpośrednie.

SYSTEMATYCZNOŚĆ

Dotyczy samokontroli i skrupulatności. Osoby z wysokimi wynikami są uważane za zorganizowane, niezawodne i łatwe do nadzorowania. Osoby z niskimi wynikami są uważane za spontaniczne i elastyczne.

DOCIEKLIWOŚĆ

Odzwierciedla stopień, w jakim osoba jest postrzegana jako ciekawa świata, śmiała i obdarzona wyobraźnią. Osoby z wysokimi wynikami są bystre, wizjonerskie, ale łatwo się zniechęcają. Osoby z niskimi wynikami wykazują tendencję do bycia praktycznymi, skupionymi i skoncentrowanymi.

OTWARTOŚĆ NA WIEDZĘ

Odzwierciedla stopień, w jakim osoba ceni edukację jako wartość samą w sobie. Osoby z wysokimi wynikami lubią czytać i uczyć się. Osoby z niskimi wynikami są mniej zainteresowane teoretycznymi formami uczenia się, a bardziej nauką poprzez doświadczenie.