



Personality Executive Summary Report

ERGEBNIS-BASIERTE ÜBERSICHT DER STÄRKEN, WERTE
UND RISIKEN

Bericht für : Martina Mustermann

ID: HC580149

Datum : 02.06.2023

PERSONALITY
GUIDANCE



EINLEITUNG

Dieser Bericht fasst Frau Mustermanns Ergebnisse des Hogan Personality Inventory (HPI), des Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) und des Hogan Development Survey (HDS) zusammen. Der Bericht ist in fünf Bereiche gegliedert: (1) Leistungsstärken aus den HPI Ergebnissen, (2) Werte und Antreiber aus den MVPI Ergebnissen, (3) Herausforderungen aus den HDS Ergebnissen, (4) Karriereentwicklungstipps über alle Testergebnisse hinweg und (5) eine tabellarische Zusammenfassung dieser Ergebnisse.

Der HPI zeigt Frau Mustermanns Stärken an, wie sie normalerweise in einem Interview oder einem Assessment Center beobachtbar sind. Diese Merkmale stellen die Basis für den Eindruck dar, den sie auf andere macht und sie beeinflussen ihren individuellen Stil in sozialen Interaktionen und ihre Reputation unter ihren Kollegen. Der MVPI beschreibt ihre hauptsächlichsten Werte und Ziele und die Aktivitäten, die ihrem Leben Sinn geben. Das sind hauptsächlichste Antreiber - was sie sich wünscht, erreichen möchte und ihre Identität. Ihre Werte beeinflussen ihre Präferenzen und bestimmen, mit wem sie sich verbündet und was sie wertschätzt. Der HDS betrifft Verhaltenstendenzen, die die Leistung von Frau Mustermann untergraben oder behindern könnten. Diese Tendenzen treten auf, wenn sie müde oder unter Druck ist oder sich unsicher fühlt oder wenn sie unachtsam ist. Sie könnten ihre Effektivität behindern und die Qualität der Beziehungen zu Kunden, Kollegen und Freunden einschränken.

Diese Ergebnisse liefern eine umfangreiche, valide und gründliche Zusammenfassung von Frau Mustermanns Stärken, Werten und Herausforderungen. Der Bericht wurde entwickelt, um dabei zu helfen, ihr Leistungspotential zu erkennen, ebenso wie Hindernisse, dieses zu erreichen. Während Sie diese Informationen lesen, behalten Sie bitte drei Dinge im Auge: Erstens ist es möglich, dass nicht jede Aussage genau dem entspricht, wie sie über sich denkt. Zweitens hat jeder Mensch Stärken und Schwächen und es gibt für jeden Prozentrang positive und negative Leistungsimplikationen. Drittens: konzentrieren Sie sich eher auf die allgemeinen Aussagen des Berichts als auf einzelne Details. Wenn der Bericht Widersprüchlichkeiten zu beinhalten scheint, ist das darauf zurückzuführen, dass der Bericht zwei Perspektiven kombiniert: (a) was Sie in einem Interview sehen (HPI) und (b) was Sie nach anhaltender Beanspruchung sehen (HDS).

Dieser Bericht kann auf drei Arten verwendet werden. Der Bericht bietet: (1) eine Momentaufnahme von Frau Mustermanns zwischenmenschlichen Leistungen, (2) eine Möglichkeit, die Übereinstimmung zwischen ihren Werten und denen einer Organisation zu bewerten und (3) eine Basis, um über Leistungsverbesserungen nachzudenken. Interpretieren Sie ihre Ergebnisse eher in Bezug auf ihre eigenen Karrierebestrebungen und -ziele, als in absoluten Maßstäben. Eine häufige Frage lautet „Kann sich Verhalten ändern?“ Eine positive Antwort darauf bedingt (a) zu wissen, was sich ändern sollte, (b) zu entscheiden, sich zu verändern und dann (c) zu wissen, wie man sich verändert. Die Information, die in diesem Bericht geliefert wird, wird hier sehr hilfreich sein.



LEISTUNGSSTÄRKEN

Persönlicher Einfluss

Frau Mustermann ist aktiv, wettbewerbsorientiert, arbeitet hart und ist bestrebt, voranzukommen. Sie mag Führungspositionen und findet Gefallen daran, Verantwortung zu übernehmen. Sie ist gewillt, die Initiative in einer Gruppe zu übernehmen und wird mit entsprechenden zwischenmenschlichen Fähigkeiten dazu fähig sein, Führungsrollen bei Teamprojekten zu übernehmen. Diese Tendenzen sind besonders wichtig für Arbeitstätigkeiten, die es erfordern, andere anzuleiten, überzeugend zu sein und ohne Beaufsichtigung zu arbeiten. Andere - speziell Fremde - könnten Frau Mustermann als wohlgezogen und etwas formell wahrnehmen. Es sollte ihr nichts ausmachen, alleine zu arbeiten und sie bevorzugt es, schriftlich zu kommunizieren - sie schätzt ihre Privatsphäre. Diese Merkmale sind wertvoll für Forschungsarbeit, genauso wie für technische Berufe, aber könnten eine Herausforderung für Personen aus Vertrieb und Management sein.

Zwischenmenschliche Fähigkeit

Unabhängig und selbstsicher, scheint Frau Mustermann keine Angst vor Konfrontationen zu haben und ist wahrscheinlich willens, anderen negatives Feedback zu geben. Es macht ihr nichts aus, unbeliebte Positionen einzunehmen, Regeln durchzusetzen oder andere verantwortlich zu machen. Diese Merkmale sind nützlich für Arbeiten, die Qualitätskontrollen beinhalten, das Aufrechterhalten von Leistungsstandards fordern und bedingen, mit schwierigen Menschen umzugehen. Flexibel und spontan, wird Frau Mustermann dazu in der Lage sein, schnell die Richtung zu wechseln, mehrere Probleme gleichzeitig zu bearbeiten und es wird ihr nichts ausmachen, unterbrochen zu werden. Sie wird sich wohl dabei fühlen, neue und/oder nicht-standardisierte Verfahrensweisen zu nutzen, um Probleme zu lösen und wird möglicherweise gewillt sein, Regeln anzuzweifeln und Risiken einzugehen. Diese Merkmale sind wichtig für Jobs in schnelllebigen Umgebungen mit sich ändernden Prioritäten und der Möglichkeit von Misserfolgen.

Arbeits- und Lernstil

Frau Mustermann ist für gewöhnlich ruhig und kann mit Druck umgehen, ist aber gleichzeitig gewillt, Fehler zuzugeben und auf Feedback zu hören. Frau Mustermann ist praktisch veranlagt und dazu fähig, ihre Aufmerksamkeit zu fokussieren und verfängt sich nicht in sinnlosen Abstraktionen. Sie scheint wenig Vielfalt und Abwechslung bei der Arbeit zu brauchen, aber sie wird gewillt sein, in einem grossen Bereich verschiedener Umgebungen zu arbeiten. Diese Merkmale sind wichtig für Projekte und Aufgaben, die praxisnahe Interessen und praktische Arbeit erfordern. Frau Mustermann wirkt uninteressiert an Ausbildung und Training um ihrer selbst willen und wird im Vergleich zu anderen nur mässig motiviert durch akademische Bestrebungen. Das impliziert jedoch keinen Mangel an Fähigkeiten; vielmehr werden Personen mit diesen Merkmalen Lesen und Lernen eher als Mittel zum Zweck wahrnehmen, als etwas, das an sich wichtig ist.





WERTE UND ANTREIBER

Leistungsmotivation

Frau Mustermann hält gerne eine Balance zwischen harter Arbeit und Vergnügen und obwohl sie traditionelle geschäftliche Gepflogenheiten und Methoden respektiert, ist sie auch gewillt, sich mit der Zeit zu verändern. Frau Mustermann ist stark interessiert an Karriereförderung, sie bewertet sich selbst hinsichtlich ihrer Leistungen, kann es nicht ausstehen, Zeit zu verschwenden und möchte auf ihr Unternehmen und ihren Beruf Einfluss ausüben. Frau Mustermann hat zwar nicht das Bedürfnis, viel Aufhebens um ihre Leistungen zu machen, schätzt jedoch positives Feedback und findet möglicherweise ab und an sogar Gefallen daran, sich ein wenig in den Vordergrund zu spielen.

Soziale Interessen

Frau Mustermann trifft gerne neue Leute, arbeitet gerne als Teil eines Teams und mag es möglicherweise nicht, alleine zu arbeiten. Sie erfreut sich am gesamten Networking-Prozess, was beinhaltet, auf andere zuzugehen, mit ihnen zu kommunizieren und alte Bekanntschaften zu erneuern. Frau Mustermann ist fokussiert auf ihre Arbeit und hat ein praktisches und nüchternes Interesse an den Bedürfnissen und Beschwerden ihrer Mitarbeiter. Sie zieht es vor, Personalentscheidungen auf der Basis von rationalen, geschäftlichen Erwägungen zu treffen, als auf der Basis von Wünschen und Einbildungen von Personen und möchte dementsprechend auch, dass Meetings pünktlich starten und eine vernünftige Abfolge einhalten. Sie scheint eine Balance zwischen Veränderung und Vielfalt auf der einen Seite und Stabilität und Einförmigkeit auf der anderen Seite zu bevorzugen. Sie ist weder liberal noch konservativ in ihrem Managementstil; sie scheint eine natürliche Präferenz für Mässigung und Kompromiss zu haben. Frau Mustermann schätzt die Lehren der Vergangenheit, aber ist willens, in der Zukunft zu experimentieren.

Unternehmerische Werte

Frau Mustermann scheint eine vernünftige Einstellung zu Geld zu haben; obwohl sie dessen Wert zu schätzen weiss, beschäftigt sie sich nicht übermässig mit dem Entlohnungsthema. Sie bewertet sich selbst teilweise durch ihr Einkommen, aber sie ist auch stolz auf Familie, Freunde und Freizeitaktivitäten. Frau Mustermann hat eine angemessene Einstellung zu Risiken. Sie wird etwas riskieren, wenn es sich lohnt, jedoch keine Risiken um ihrer selbst willen eingehen. Sie schätzt Sicherheit, aber weiss auch, dass nur wenig im Leben absolut sicher ist.

Entscheidungsstil

Frau Mustermann scheint bei Entscheidungen eine gute Balance zu halten zwischen Form und Funktion. Sie möchte, dass Arbeitsgeräte gut aussehen, aber auch zuverlässig und effizient funktionieren. Sie versteht den Ausgleich zwischen elegantem Stil und dauerhafter Leistung und nutzt diesen beim Treffen von Entscheidungen. Sie scheint es zu bevorzugen, Entscheidungen auf der Basis von Erfahrungen, Intuition und Erkenntnissen zu treffen und vermeidet die „Paralyse durch Analyse“. Recherche ist üblicherweise kein Ersatz für eine Bewertung, die auf Erfahrung beruht und Technologie ist kein Ersatz für menschliche Erkenntnis.

HERAUSFORDERUNGEN

Reaktionen auf andere

Frau Mustermann scheint eine energetische und enthusiastische Person zu sein, aber tendiert dazu, schnell verärgert durch oder enttäuscht von der Leistung anderer zu sein. Als Ergebnis könnte sie etwas gereizt und kritisch wirken und bereit, von Personen und Projekten Abstand zu nehmen. Sie scheint sehr einfühlsam bezüglich der Motive und Absichten anderer zu sein, aber auch etwas dünnhäutig und schnell gekränkt. Unter Druck könnten andere sie als misstrauisch, unkooperativ oder argumentativ wahrnehmen. Obwohl Frau Mustermann selbstbewusst ist und bereit, Herausforderungen zu akzeptieren, könnte sie auf Kollegen, die eher risikoavers sind, bedrohlich wirken. Frau Mustermann ist eine Person, die einiges aushält, ohne dabei einzugehen. Weil sie so zurückgezogen ist, könnten andere sie als jemanden wahrnehmen, der eher eher distanziert ist, nicht zuhört sowie gleichgültig gegenüber Feedback erscheint. Sie scheint Coaching zu begrüßen, was ein Problem sein könnte, falls sie mehr Feedback braucht, als andere ihr bieten wollen.

Persönliche Leistungserwartungen

Frau Mustermann wirkt selbstbewusst und durchsetzungsfähig, sie erwartet prinzipiell, dass ihrer Projekte erfolgreich sind und sie macht sich keine Gedanken über Niederlagen oder Ablehnungen. Dennoch könnten andere sie als anspruchsvoll, übertrieben wettbewerbsorientiert und feedbackresistent wahrnehmen und dazu neigend, andere für ihrer Fehler verantwortlich zu machen. Frau Mustermann wirkt auch charmant, interessiert, lustig, risikofreudig und willens, schnell zu denken und zu handeln. Dennoch könnten andere sie frühzeitig als jemanden wahrnehmen, mit dem man nur schwer arbeiten kann, weil sie schnell die Richtung wechselt, scheinbar einigen Verpflichtungen nicht nachkommt, ihre Fehler ignoriert und erwartet, dass anderen diese auch nicht auffallen werden. Sie wirkt etwas zögerlich, Aufmerksamkeit auf sich selbst zu ziehen. Ganz davon abgesehen, wie gross ihr Talent für das Reden in der Öffentlichkeit sein mag, sie ist nicht unbedingt der Überzeugung, dass andere ihre Darbietungen unterhaltsam finden werden.

Reaktionen auf Autorität

Frau Mustermann scheint gewillt, andere ihre Arbeit machen zu lassen, aber sie gibt ihnen möglicherweise nicht das nötige Feedback. Sie wirkt unabhängig und selbstsicher und arbeitet möglicherweise nicht gerne als Teil eines Teams.

KARRIEREENTWICKLUNG

Wenn Stärken zu Schwächen werden - Feedback für Frau Mustermann

Frau Mustermann sollte Feedback über ihrer Leistung von Kollegen erbitten und auch negativem Feedback Aufmerksamkeit schenken - und es nicht einfach abtun. Stellen Sie sicher, dass sie versteht, wie wichtig es ist, einen angemessenen Beitrag zu Anstrengungen des Teams zu leisten. Frau Mustermann ist sehr an beruflichem Aufstieg interessiert. Arbeiten Sie mit ihr daran, die Augen offen zu halten und nach Möglichkeiten zu suchen, diese Interessen zu verbreiten. Sie sollte darauf achten, jüngere und unerfahrenere Teammitglieder nicht einzuschüchtern, auch andere Verantwortung übernehmen zu lassen und geduldig mit Mitarbeitern zu sein, die weniger erfolgsmotiviert sind. Um ihre Neigung, von Natur aus zurückhaltend und eher für sich zu sein, zu überwinden, sollte sie angewiesen werden, aus ihrem Büro herauszugehen und mit ihren Kollegen an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz zu reden. Das ist insbesondere wichtig für Manager oder Personen, die Führungsrollen anstreben. Ausserdem sollte sie sich nach Meetings mit anderen abstimmen, um sicherzugehen, dass jeder ihre Mitteilungen richtig verstanden hat. Frau Mustermann kann hart, abgebrüht, stur und aufgrund der Fehler anderer oder aufgrund fehlender Leistung schnell verärgert sein. In diesen Situationen ist ihr erster Impuls, die Person direkt zu konfrontieren. Arbeiten Sie mit ihr daran, geduldiger mit anderen zu sein, mehr über die Auswirkungen ihrer Worte nachzudenken und zu versuchen, die diplomatischste Vorgehensweise zu wählen. Da Frau Mustermann manchmal nicht auf Details achtet, sollten Sie sie dazu ermutigen, jeden Tag eine Liste mit Aufgaben anzufertigen, die erledigt werden müssen. Stellen Sie sicher, dass es eine klare Regelung gibt, um offene Punkte nachzuverfolgen und vereinbarten Zielen und Verpflichtungen gegenüber Kunden und Kollegen nachzukommen. Sie sollte sich speziell darum bemühen, unangenehme Aufgaben zu erledigen und sollte sich vor wichtigen Entscheidungen sicher sein, ausreichend Informationen gesammelt zu haben. Erinnern Sie Frau Mustermann von Zeit zu Zeit daran, an den Gesamtzusammenhang, die Vision oder die Strategie, die das Unternehmen oder den Geschäftsbereich antreiben, zu denken und darüber zu reden. Sie könnte auch davon profitieren, daran zu denken, wie Forschung und Innovation dem Unternehmen dabei helfen, wettbewerbsfähig zu sein. Weil sie nicht besonders an traditioneller Ausbildung interessiert ist, sollte sie sich bemühen zu lesen, Trainingsmöglichkeiten zu nutzen und andere dazu ermutigen, dasselbe zu tun. Sie sollte ihre bevorzugte Lernmethode (z.B. per Video, Audio, während der Arbeit etc.) herausfinden und diese in ihren Entwicklungsplanungsprozess miteinbeziehen.

Umgang mit Entgleisungstendenzen

- Erinnern Sie sich erstens an Frau Mustermann's Stärke - wenn sie in Hochform ist, ist sie eine resolute und unabhängige Person, die nicht schnell entmutigt oder eingeschüchtert ist und den Druck auch in schwierigen Zeiten aushält.
- Bringen Sie sie zweitens dazu, nach wichtigen Meetings mit anderen abzustimmen, um sicherzugehen, dass sie dieselben Aussagen mitgenommen hat wie sie. Sie kann sozialen Konsens als Handlungsanleitung nutzen.
- Helfen Sie Frau Mustermann drittens, anzuerkennen, dass ihre Offenheit und Unabhängigkeit in manchen Situationen erwünschte Qualitäten sind, aber sie davon abhalten könnten, auf Feedback zu hören; sie muss sich dessen bewusst sein und sich bemühen, vom Coaching und dem Rat anderer zu profitieren.
- Verdeutlichen Sie viertens, dass ihre Tendenz, konzentriert und in Gedanken vertieft zu sein, ihre Fähigkeit beeinflussen kann, andere für ihre Ideen zu verpflichten und ein Team aufzubauen.
- Obwohl sie es zuguterletzt möglicherweise bevorzugt, alleine zu arbeiten - insbesondere, wenn sie unter Druck ist - ermutigen Sie sie dazu, aus ihrem Büro zu gehen und jeden Tag mit ihren Mitarbeitern zu reden. Das könnte zuerst schwierig für sie sein, aber es ist auch eine sehr wichtige Möglichkeit für sie, Anteil zu zeigen.



ZUSAMMENFASSUNG DER SKALEN ZUR ERFASSUNG DER PERSÖNLICHKEIT

SKALEN	%	SKALENINTERPRETATION
Hogan Personality Inventory		
Ausgeglichenheit	53	Betrifft Gelassenheit, Optimismus und stabiles Gemüt.
Ambition	95	Betrifft die Initiative übernehmen, wettbewerbsorientiert sein und Führungsrollen anstreben.
Soziale Umgänglichkeit	24	Betrifft gesprächig, sozial anmassend und unterhaltsam zu erscheinen.
Einfühlungsvermögen	2	Betrifft verträglich, zuverlässig und dazu fähig zu sein, Beziehungen zu pflegen.
Besonnenheit	7	Betrifft gewissenhaft, zuverlässig und regeltreu zu sein.
Wissbegierde	25	Betrifft neugierig, phantasie reich, visionär und schnell gelangweilt sein.
Lernansatz	18	Betrifft, formale Ausbildung in vollen Zügen zu geniessen und aktiv auf dem Laufenden zu bleiben bzgl. wirtschaftlicher und fachlicher Belange.
Motives, Values, Preferences Inventory		
Anerkennung	46	Verlangen danach, bekannt zu sein, sichtbar, unübersehbar und berühmt.
Machtstreben	89	Verlangen nach Herausforderung, Wettbewerb, Leistung und Erfolg.
Genussstreben	57	Verlangen nach Spass, Aufregung, Vielfalt und Vergnügen.
Selbstlosigkeit	5	Bedürfnis, anderen zu dienen, die Gesellschaft zu verbessern und den weniger Glücklichen zu helfen.
Verbundenheit	94	Bedürfnis nach regelmässigem und abwechslungsreichem sozialen Kontakt.
Tradition	49	Sorge um Moral, familiäre Werte und Pflichtergebenheit.
Sicherheitsstreben	39	Bedürfnis nach Struktur, Anweisung und Vorhersagbarkeit.
Profitstreben	42	Interesse daran, Geld zu verdienen, Profit zu machen und geschäftliche Möglichkeiten zu erkennen.
Ästhetik	39	Interesse am Aussehen, Gefühl, Klang und Design von Produkten und von gestalterischer Arbeit.
Wissenschaftsorientierung	33	Interesse an neuen Ideen und Techniken und ein eher rationaler und datenbasierter Problemlösungsansatz.
Hogan Development Survey		
Sprunghaft	79	Betrifft übertrieben enthusiastisch zu sein bzgl. Personen/Projekten und dann von ihnen enttäuscht zu sein.
Skeptisch	87	Betrifft sozial einfühlsam, aber auch zynisch zu sein sowie überempfindlich auf Kritik zu reagieren.
Vorsichtig	58	Betrifft sich übertriebene Gedanken darüber zu machen, kritisiert zu werden.
Distanziert	99	Betrifft fehlendes Interesse an den bzw. Bewusstsein für die Gefühle anderer.
Passiver Widerstand	59	Betrifft charmant, aber auch unabhängig und stur zu sein und nur schwer trainierbar.
Anmassend	74	Betrifft überhöhte Ansichten der eigenen Kompetenz und des eigenen Wertes zu haben.
Draufgängerisch	90	Betrifft charmant und risikofreudig zu sein und nach Aufregung zu suchen.
Buntschillernd	48	Betrifft dramatisch und einnehmend zu sein und nach Aufmerksamkeit zu suchen.
Phantasie reich	2	Betrifft auf interessanten, ungewöhnlichen und sogar exzentrischen Wegen zu denken und zu handeln.
Pedantisch	8	Betrifft gewissenhaft und perfektionistisch zu sein und nur schwer zufriedenzustellen.
Dienstbeflissen	17	Betrifft darauf erpicht zu sein zu gefallen und eher zögerlich, unabhängig zu arbeiten.