

HOGAN POTENTIALE HOGAN PERSONALITY INVENTORY (HPI)

HPI

BESCHREIBT DIE PERSÖNLICHKEIT, UM BERUFLICHE LEISTUNG VORHERZUSAGEN

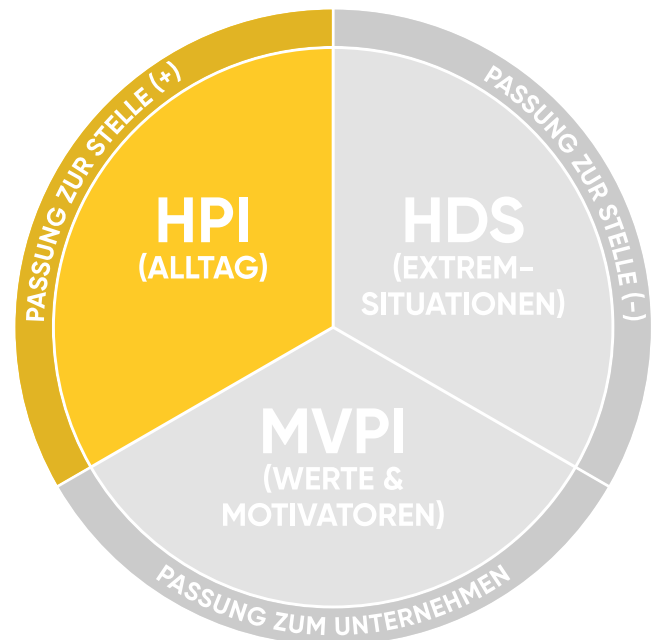
Der Hogan Personality Inventory (HPI) misst die Persönlichkeit des Kandidaten, welche sich in normalen Situationen zeigt (Reputation) und stellt Stärken und Schwächen dieser natürlichen Tendenzen dar.

DATEN & FAKTEN

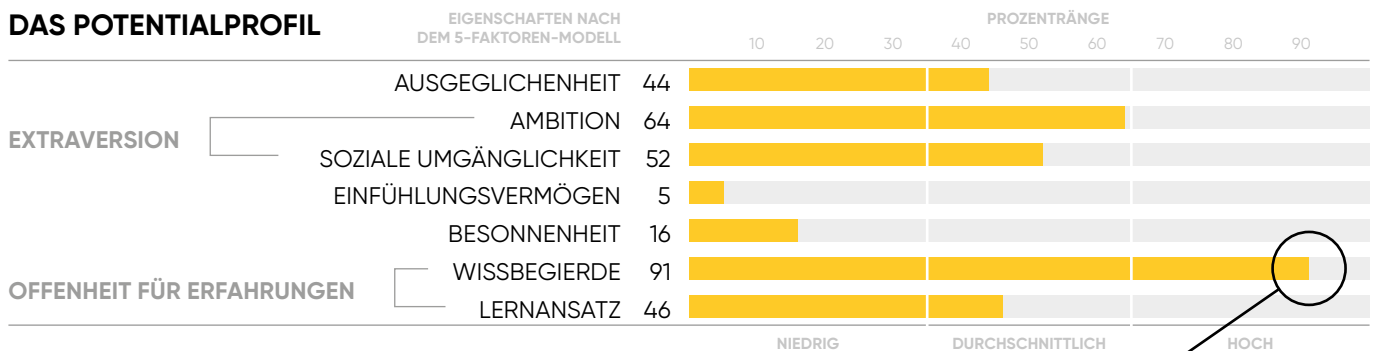
- 206 Online-Fragen
- In 15 bis 20 Minuten ausgefüllt
- Testfragen und Auswertungen in über 45 Sprachen verfügbar
- Globale Norm (> 153.000) für berufstätige Erwachsene verfügbar
- In über 200 Berufen branchenübergreifend validiert
- Ausschließlich berufsbezogene, verständlich formulierte Fragen
- Beinhaltet Indikatoren für sozial erwünschtes Antwortverhalten
- Sofortige Auswertung und Berichtserstellung
- Keine Diskriminierung (EEOC, AGG)

GEEIGNET FÜR

- **AUSWAHL**
Vergleicht die Persönlichkeit der Bewerber mit Anforderungsprofilen. Ordnet Bewerber in eignungs-basierte Kategorien in die Kategorien sehr geeignet, mäßig geeignet oder kaum geeignet. Gibt Hinweise zum Interviewstil eines Bewerbers.
- **ENTWICKLUNG**
Liefert Hinweise für den Vorgesetzten, wie ein Kandidat geführt und unterstützt werden kann. Gibt Empfehlungen, wie die Karriere des Kandidaten gefördert werden kann.
- **TALENTMANAGEMENT UND NACHFOLGEPLANUNG**
Unterstützt durch Identifikation der Potentiale bei der Erstellung eines Entwicklungsplans.
- **TEAMENTWICKLUNG**
Zeigt Übereinstimmungen der Potentiale im Team und dadurch die Stärken oder Entwicklungsbereiche des Teams.



DAS POTENTIALPROFIL



EIN BEISPIEL AUS DEM POTENTIALBERICHT FÜR DIE EIGENSCHAFT WISSBEGIERDE

WISSBEGIERDE

Die Wissbegierdeskala spiegelt das Maß wider, in dem eine Person neugierig, wagemutig und phantasievoll erscheint. Menschen mit hohen Werten sind wahrscheinlich von einer schnellen Auffassungsgabe und sie sind visionär, sie können sich jedoch leicht langweilen und beschäftigen sich nicht so sehr mit Details. Menschen mit niedrigen Werten neigen dazu, praktisch und aufmerksam zu sein und sie haben die Fähigkeit, sich lange konzentrieren zu können.

können kreativ und sogar visionär sein. Andere sehen Sie als originell und phantasievoll, aber auch als leicht gelangweilt – besonders bei der Durchführung von Detailarbeit.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

KREATIVITÄT: Wahrscheinlich sind Sie in Ihrem Unternehmen eine wichtige Informationsquelle, wenn es darum geht, neue Wege zur Lösung von Problemen zu finden.

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen zeigen diese Eigenschaften:

- Sie werden als visionär in Bezug auf Unternehmen angesehen.
- Sie denken schnell und praktisch und helfen, Probleme zu lösen.
- Sie begreifen die „allgemeine, übergreifende Vision“ und reden darüber.
- Sie werden als weltgewandt und anspruchsvoll angesehen.
- Sie langweilen sich bei der Ausführung von Aufgaben oder bei sich wiederholenden Aufgaben.

MIT INNOVATIONEN UMGEHEN: Sie sind sehr daran interessiert, neue Technologien, Verfahrensweisen und Lösungswege auszuprobieren, um die Geschwindigkeit und die Qualität Ihrer Arbeit zu verbessern.

NEUGIER: Sie sind ein aufgeschlossener Mensch mit einem breiten Spektrum an Interessen; daher kümmern Sie sich gerne um mehr als nur ein oberflächliches Verständnis über die Funktionsweise von Dingen.

VISION: Sie beschäftigen sich gerne mit Themen der Zukunft und entwickeln gerne Strategien, wie sie diese am besten umsetzen können.

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Im Vergleich zu anderen Führungskräften legen Ihre Bewertungen nahe, dass Sie flexibel in Ihrem Denken sind, eine Menge neuer Ideen generieren und neugierig sind, herauszufinden, wie Dinge funktionieren. Sie denken im Gesamtbild und

PROBLEME LÖSEN: Ihre Fähigkeit, neue kreative Gedanken außerhalb des Etablierten zu entwickeln, das Gesamtbild dabei aber im Auge zu behalten, ist eine Begabung, die Ihrer Karriere im Unternehmen förderlich sein dürfte.