

HOGAN WERTE

MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY (MVPI)

MVPI

DAS INNERSTE DER PERSÖNLICHKEIT

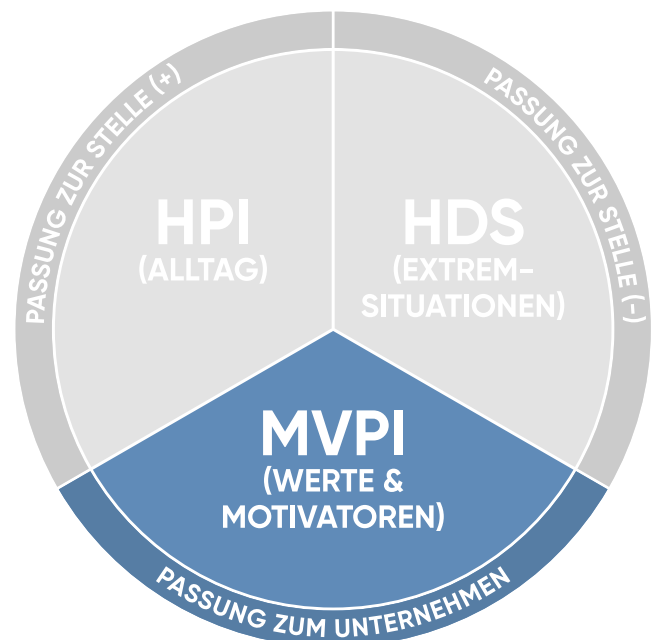
Das Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) beschreibt Persönlichkeit von innen – die Kernziele, Werte, Treiber und Interessen einer Person, die bestimmen, was wir anstreben. Indem Sie die Werte beleuchten, können Sie verstehen, was die Kandidaten motiviert und in welchem Job, in welcher Position und in welcher Organisationskultur sie am produktivsten sind.

DATEN & FAKTEN

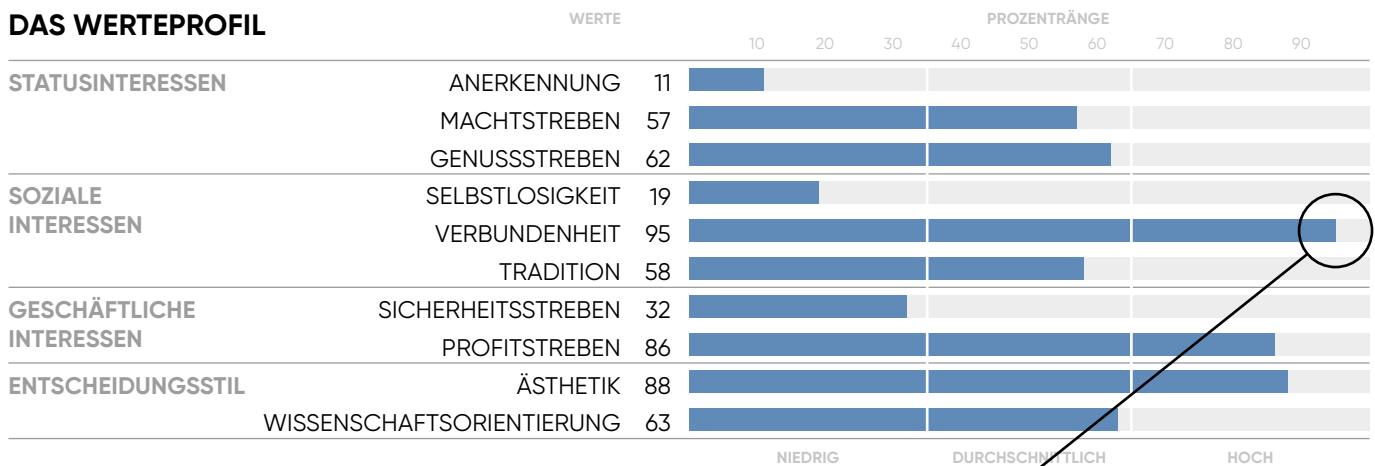
- 200 Online-Fragen
- In 15 bis 20 Minuten ausgefüllt
- Testfragen und Auswertungen in über 45 Sprachen verfügbar
- Globale Norm (> 99.000) für berufstätige Erwachsene verfügbar
- In mehr als 400 Studien validiert
- Bewertet die Passung von Werten und Unternehmenskultur
- Sagt Erfolg und Zufriedenheit im Job voraus
- Sofortige Auswertung und Berichtserstellung
- Keine Diskriminierung (EEOC, AGG)

GEEIGNET FÜR

- **AUSWAHL/RECRUITING**
Beschreibt die Passung der Werte von Bewerbern mit der Organisationskultur, sowie deren Führungsstil.
- **ENTWICKLUNG**
Zeigt, in welche Positionen und Rollen sich ein Kandidat entwickeln möchte und was ihn zum persönlichen Fortschritt motiviert.
- **TALENT MANAGEMENT UND NACHFOLGEPLANUNG**
Identifiziert die für den Aufstieg notwendigen Antreiber der Kandidaten.
- **TEAMENTWICKLUNG**
Zeigt Übereinstimmungen der Werte im Team und dadurch die Teamkultur auf.



DAS WERTEPROFIL



EIN BEISPIEL AUS DEM WERTEBERICHT FÜR DEN WERT VERBUNDENHEIT

ANTRIEBSKRÄFTE

Sie neigen dazu, persönlich durch den Wunsch motiviert zu sein:

- Interaktionen mit anderen Menschen zu maximieren
- An Gruppen- oder Teamprojekten mitzuarbeiten
- Bei Ihrer Arbeit Abwechslung und Neues zu erfahren
- Nach sozialer Akzeptanz und Zustimmung zu streben
- Ein großes Netzwerk von Geschäftskontakten zu pflegen

PASSUNG ZUR ORGANISATION

Sie fühlen sich beim Arbeiten in Umgebungen am wohlsten, in denen:

- Man sich darauf verlässt, dass Teams die Arbeit erledigen
- Sie viel mit Personen außerhalb der Gruppe interagieren müssen
- Häufig Besprechungen und öffentliche Diskussionen erforderlich sind
- Die Errungenschaften von Gruppen eher als die von Einzelpersonen gepriesen werden

Und Sie neigen dazu, sich in Umgebungen unwohl zu fühlen, in denen:

- Man davon abgehalten wird, direkt miteinander zu sprechen
- Von einem verlangt wird, dass man alleine arbeitet

UNBEWUSSTE VOREINGENOMMENHEIT

Möglicherweise sind Sie sich nicht über die folgenden Aspekte Ihres Führungsstils bewusst:

- Möglicherweise ziehen Sie es vor, dass Mitarbeiter zusammenarbeiten
- Möglicherweise bestärken Sie Mitarbeiter darin, Probleme in Gruppen zu lösen
- Möglicherweise verwechseln Sie Aktivität (z.B. Besprechungen und Gespräche) mit Produktivität
- Möglicherweise fungieren Sie als wichtiger Katalysator dabei, Personen unterschiedlicher Hintergründe zusammenzuführen, um zusammenzuarbeiten
- Sie neigen zu der Annahme, dass soziale Interaktion die Produktivität steigert