

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ЛИДЕРСТВО

ХОГАНРАЗВИТИЕ

КАРЬЕРА

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАРЬЕРОЙ

Отчет для: Jane Doe

Логин: HB290686

Дата: 02 Август, 2012





ВВЕДЕНИЕ

Для успеха на различных рабочих местах важны разные черты характера - то, что важно на одной работе, может мешать выполнению другой. Личностный опросник Hogan (HPI) оценивает людей по семи хорошо известным параметрам или чертам, которые влияют на профессиональные успехи. Эти сведения основаны на баллах, набранных по этим параметрам; они описывают то, как вы склонны вести себя в различных обстоятельствах, отмечают ваши достоинства и недостатки и предлагают советы по управлению своей карьерой. На последней странице приведен график HPI, на который опираются эти сведения, а также определения семи параметров.

HPI содержит Шкалу Валидности, разработанную для вычисления небрежных или невнимательных респондентов. Можно получить три оценки по шкале Валидности ("валидные результаты", "средне валидные результаты", "невалидные результаты"). Определения каждого уровня валидности приведены ниже. Валидные результаты тестирования отмечают, что респондент был аккуратен и внимателен во время заполнения опросника. Средневалидные результаты тестирования указывают на то, что опросник был заполнен небрежно и невнимательно. Возможно, придется подтвердить аккуратность и полноту ответов и интерпретировать их с осторожностью. Невалидные результаты тестирования указывают на то, что опросник был заполнен так небрежно и невнимательно, что профиль не подлежит уверенному интерпретированию, а потому отчет напечатан не будет.

Этот тест валиден и может быть интерпретирован.

Личностный опросник Хогана (HPI) оценивает людей по семи известным шкалам или личностным характеристикам, которые оказывают влияние на профессиональную успешность.



ДОСТОИНСТВА

Вы, как правило, спокойны и способны справиться с давлением, но при этом готовы признать ошибки и выслушать отзывы. Вы, похоже, уверены в себе и желаете руководить коллективом или проектом в случае необходимости, но вы так же не чувствуете неудобства, когда позволяете другим взять на себя главную роль.

Вы кажетесь человеком дружелюбным, общительным и доброжелательным, но также готовым выслушать и дать выговориться другим. Вы приятный и толерантный человек, который, когда нужно, займет твердую позицию.

Вы в пределах разумного придерживаетесь планов и осторожны в отношении процедур, но вы также можете проявлять гибкость и менять направление в случае необходимости. Вы должны быть заинтересованы в изучении нового материала, но вы также рассматриваете обучение как инструмент, нежели как самоцель. Вы открыты новому и любознательны, но также практически подходите к решению проблем.



НЕДОСТАТКИ

Хотя вы, когда находитесь под давлением, обычно спокойны и спокойны, вы иногда можете испытывать стресс, о котором не знают остальные. Почти у каждого есть какая-то проблема, которая задевает его за живое. Задача - в том, чтобы понимать эти задевающие за живое ситуации и избегать поведения, которое могло бы раздражать или эмоционально не соответствовать таким ситуациям в случае их возникновения. Вы, похоже, иногда равнодушны в отношении того, кто должен отвечать за проекты и рабочую деятельность. Вы, вероятно, не можете поставить себя таким образом, чтобы взять контроль над заданиями или коллективными поручениями там, где вы определенно можете оказать воздействие. Хотя вам, может быть, удобно работать как самому по себе, так и с другими людьми, уделите время, чтобы оценить, когда вам важно получить признание и озвучить свое мнение и когда вам важно послушать и высказаться позднее.

Другие видят в вас приятного коллегу. В то же время, вам нужно дать знать, что у вас есть требования к собственной работе, так же как и ожидания по отношению к другим в этой области. Обдумывайте ситуации, чтобы определить, что важнее: правила и процедуры или гибкость. Хотя вы в пределах благоразумного открыты новому, не теряйте из виду более широкой картины организации. Не забывайте задумываться о том, как ваши идеи вписываются в эту более пространную схему. Так как вы сметливы и хорошо информированы, вы легко вникаете ситуацию и решаете проблемы быстрее, чем ваши коллеги. В итоге вы можете быть готовы к действию прежде, чем остальные поймут что к чему.



СОВЕТЫ ДЛЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА

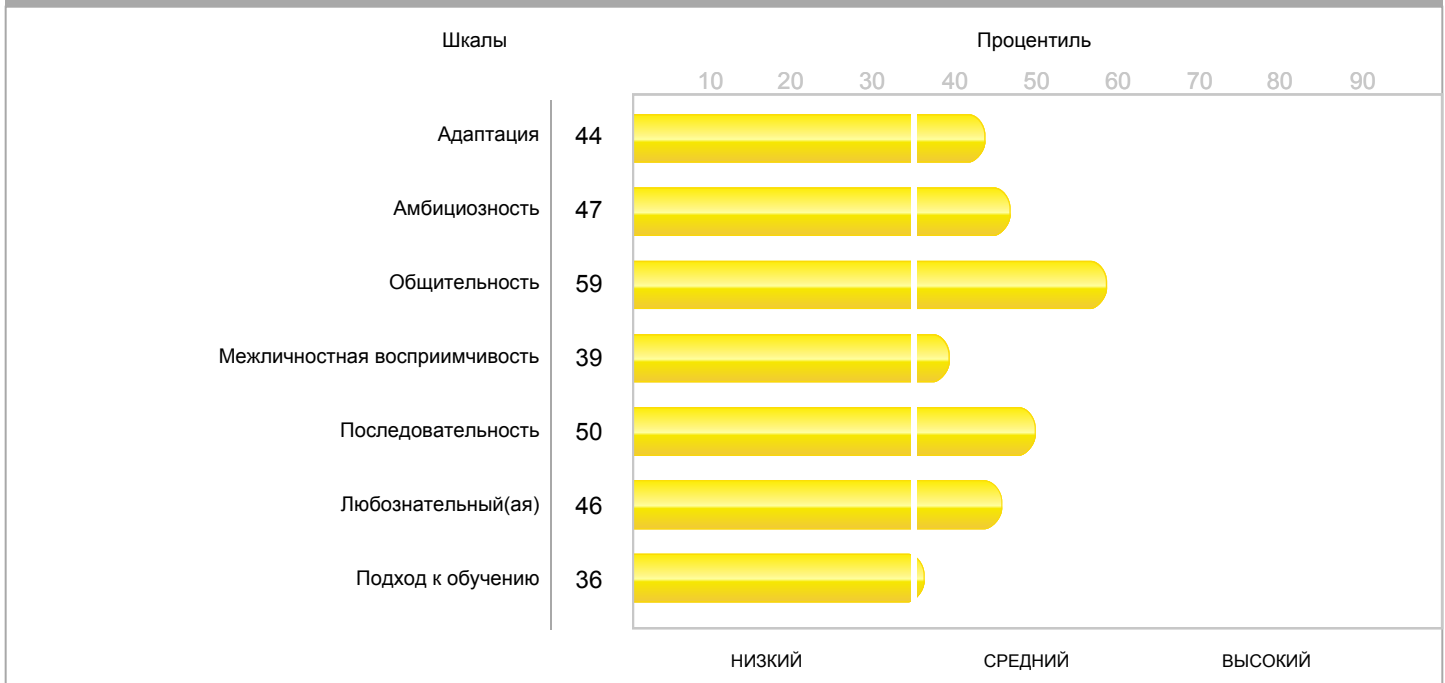
Попросите отзыва о вашей работе у коллег и обратите внимание на негативные отзывы - не игнорируйте их просто так. Уверьтесь в том, что вы в необходимой степени участвуете в усилиях коллектива. Не бойтесь вызовов, проявляйте инициативу, увлекайтесь. В то же время удерживайте внимание на важных организационных или коллективных задачах и ориентируйтесь на результат. Вам следует искать возможности для того, чтобы занять роль лидера, поддерживая при этом своих коллег словом и делом.

Вам нужно регулярно разговаривать с коллегами, задавать им вопросы и спрашивать совета. Старайтесь уравновесить общественную и техническую стороны работы. Предупреждайте ожидания остальных во время общения с ними и уважайте их потребности. Будьте позитивны и помните, что вы добьетесь доверия других, будучи благодарным(ой) и честным(ой) с теми, кто взаимодействует с вами. Напоминайте себе о терпении, когда другие совершают ошибки - как правило, они не делают их намеренно.

Оставайтесь открытым(ой) переменам и сохраняйте гибкость в неясных ситуациях. Принимая решения, помните, что у вас никогда не будет всей необходимой информации, поэтому действуйте быстро. Расставьте приоритеты в работе, помня, что не каждое задание требует одинаковых усилий или внимания. Существует широкая картина каждой компании - это ее стратегия и видение бизнеса. Осознайте это, умейте говорить об этом и определите, как ваша деятельность может способствовать этой более широкой картине. Составьте план самосовершенствования и периодически проверяйте ваши успехи. Найдите способ оставаться в курсе событий в вашей сфере и отслеживайте возможности для того, чтобы приобрести новые навыки и повысить свою компетентность.



Графический отчет - Личностный Опросник Хогана



Высокими являются баллы выше 65-го процентиля. Средними - между 35-ым и 65-ым процентилем. Низкими - ниже 35-го процентиля.



АДАПТАЦИЯ

Отражает ту степень, в которой человек склонен сохранять спокойствие или поддаваться переменам в настроении. Высокие баллы набирают те, кто выглядит уверенным в себе, жизнерадостным и оптимистичным. Низкие баллы набирают те, кто выглядит напряженным, раздражительным и негативно настроенным.

АМБИЦИОЗНОСТЬ

Оценивает, насколько человек выглядит лидером и насколько он дорожит успехами. Высокие баллы набирают те, кто выглядит готовым соревноваться и прилежно работать. Низкие баллы набирают те, кто выглядит нерешительным и мало заинтересованным в продвижении.

ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

Оценивает, насколько человек выглядит уверенным в себе на публике. Высокие баллы набирают те, кто выглядит ярким и общительным. Низкие баллы набирают те, кто выглядит замкнутым и молчаливым.

МЕЖЛИЧНОСТНАЯ ВОСПРИИМЧИВОСТЬ

Отражает тактичность и восприимчивость. Высокие баллы набирают те, кто выглядит дружелюбным, добросердечным и пользуется успехом в компании. Низкие баллы набирают те, кто выглядит независимым, откровенным и прямодушным.

ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ

Затрагивает самоконтроль и сознательность. Высокие баллы набирают те, кто выглядит собранным, надежным и не требующим присмотра. Низкие баллы набирают те, кто выглядит легко поддающимся влиянию и склонным к спонтанному поведению.

ЛЮБОЗНАТЕЛЬНЫЙ(АЯ)

Отражает ту степень, в которой человек выглядит любознательным, склонным к риску и одаренным воображением. Высокие баллы набирают те, кто, как правило, сообразителен и склонен увлекаться, но готов быстро заскучать. Низкие баллы набирают те, кто склонен к практичности, сосредоточенности и способен сконцентрироваться.

ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ

Отражает ту степень, в которой человек ценит образование как самоцель. Высокие баллы набирают те, кто склонен получать удовольствие от чтения и обучения. Низкие баллы набирают те, кто менее заинтересован в формальном образовании и более заинтересован в обучении работе на практике.