

# HOGAN FELMÉRÉS ÉS ELEMZÉS



A Hogan teljesítményt mérő eszközei a megfelelő munkaerő kiválasztásában, tehetségek fejlesztésében, vezetői potenciálok felismerésében segítik a felhasználó ügyfeleket. A tesztcsomagot világszinten forgalmazzák, magas megbízhatósággal és validitással rendelkeznek.

## Mit mér a Hogan?

3 részből áll, amik együtt és külön is igényelhetők a felmérni kívánt szempontok alapján:

### HPI (Hogan Personality Inventory)

- *Meg tudsz felelni a munkakörnek?* – Azokat a személyiségjegyeket méri, amelyek társas interakció során megjelennek, a munkakör szempontjából fontos kompetenciákat feltérképezi, hogy látható legyen, mely vonások segítik vagy gátolják a személy képességeit.

### HDS (Hogan Development Survey)

- *Mi fog az utadba állni?* – A személyiség buktatóit feltérképező eljárás, megmutatja azokat a diszfunkcionális sémákat a személyen belül, amik a karrier megrekedéséhez vagy munkahelyi buktatókhoz vezetnek az erősségek túlműködése okán.

### MVPI (Motivation, Values, Preferences Inventory)

- *Szeretni fogod a munkád?* – Megmutatja a kitöltő preferált munkakörnyezetét, pozícióját, azokat a tényezőket, amik motiválják a mindennapokban, amelyek elérésére törekedni fog az adott munkakörben is.

### A Hogan előnyei

- Az eredmények 2-3 éves stabilitással rendelkeznek
- Amerikai és brit pszichológiai társaságok által akkreditált
- Azonnali és automatikus riportgenerálás
- A kitöltés megbízhatóságára vonatkozó indexek
- A Fortune 500 cégek 2/3-a alkalmazza
- Ügyfélbarát felhasználás, böngészőalapú kitöltés

### Eredmény

Feltárja a személyiségben rejlő potenciálokat és árnyékokat, amik kritikus tényezői lehetnek egy pozíció sikeres betöltéséhez vagy a stabil vezetői szerephez.

# A HOGAN komplex mérése 3 teszttel történik



HOGAN PERSONALITY  
INVENTORY

A NAPOS OLDAL

EL TUDJA VÉGEZNI A  
MUNKÁT?

A Hogan Personality Inventory 7 skálája megmutatja, hogyan viselkednek az emberek a hétköznapi életben, amikor a legjobbat nyújtják. A normál személyiség feltérképezésével jelzi előre a munkahelyi teljesítményt.

A HPI-t kifejezetten az üzleti szféra számára fejlesztették ki. Azokat a személyiségösszetevőket méri, amelyek a munkahelyi sikeresség, kapcsolatok, tanulmányok és életvezetés szempontjából a legszükségesebbek.

Mindegy, hogy szervezeti értékelés bevezetéséről vagy vezetőfejlesztésről van szó, a HPI alapú riportok hatékonyan segítenek a személyiség fő faktorainak feltérképezésében és a munkahelyi sikerek előrejelzésében.



HOGAN DEVELOPMENT  
SURVEY

A SÖTÉT OLDAL

MI AKADÁLYOZHATJA ÖNT?

A Hogan Development Survey 11 skálája megmutatja, hogy az emberek hogyan viselkednek stressz vagy nyomás alatt. Azonosítja azokat a személyiség alapú buktatókat, amelyek akadályozhatják a karrier kibontakozását.

A HDS skálák erősségként is megjelenhetnek normál helyzetben. Fáradtság, extrém stressz vagy zavartság esetében azonban ezek a buktatók hátráltatják a hatékonyságot és az üzlet minőségét, valamint veszélyeztetik az emberi kapcsolatokat is.

A HDS segíthet visszaszólítani a negatív jellemzőkben rejlő kockázatokat, amelyek befolyásolhatják a munkahelyi sikereket, kapcsolatokat és az életvezetést.



MOTIVES, VALUES,  
PREFERENCES INVENTORY

A BELSŐ

SZERETNI FOGJA A  
MUNKÁT?

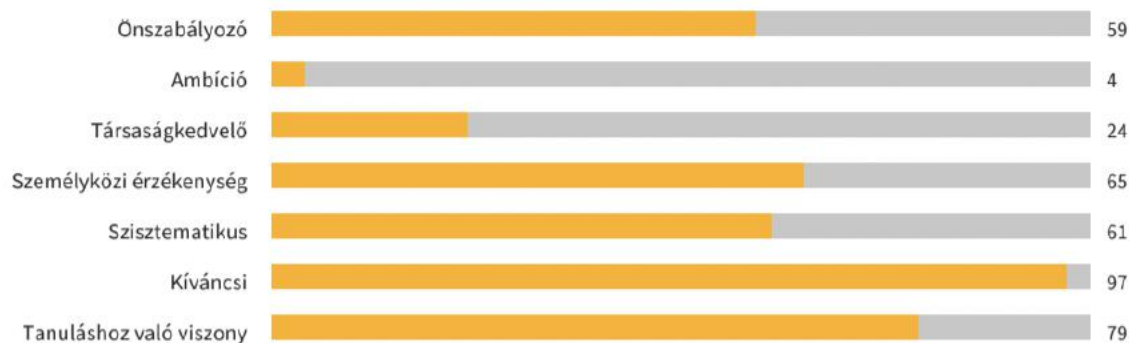
A Motives, Values, Preferences Inventory 10 skálája azokat az alapértékeket, célokat és érdeklődést méri, amelyek befolyásolják a munkahelyi elégedettséget és irányt szabnak a karriernek. Azonosítja az ideális munkakört, pozíciót és munkakörnyezetet a személy számára.

Az MVPI biztosítja a szervezet számára, hogy az új alkalmazottak értékei megfelelően illeszkedjenek a munkahelyi környezetbe. A teszt arra is alkalmas, hogy a csapattagok kompatibilis és ütköző értékeit azonosítsa.

Az alapértékek egy személy identitásának alkotóelemei és meghatározzák ösztönzőit – ezek azok a dolgok, amelyekre leginkább vágyik és szeretné elérni.

# PÉLDA A HPI SKÁLÁIRA

- Hogyan lát engem a környezetem bizonyos helyzetekben?
- Személyiségemből milyen előnyök és hátrányok fakadnak?
- Milyen feladatok esetén tudom kihozni magamból a legtöbbet?
- Kikkel tudok könnyen együttműködni, és kikkel nehezebben?



*Példa HPI grafikus riportra*

## Skála Definíciók

HPI Skála Név	Az alacsony pontszámmal rendelkező személyt általában úgy látják, mint aki	A magas pontszámmal rendelkező személyt általában úgy látják, mint aki
<b>Önszabályozó</b>	nyitott a visszajelzésre nyílt és őszinte szeszélyes és önkritikus	nyugodt kiegyensúlyozott marad nyomás alatt ellenáll a visszajelzésnek
<b>Ambíció</b>	jó csapatjátékos hagyja, hogy mások vezessenek elégedett önmagával	energikus versengő kitartó
<b>Társaságkedvelő</b>	jól tud egyedül dolgozni csendes visszahúzó	szeret társaságban lenni beszédesebb keresi mások figyelmét
<b>Személyközi érzékenység</b>	egyenes és őszinte hajlandó konfrontálódni barátságtalan és kemény	barátságos kedves konfliktuskerülő
<b>Szisztematikus</b>	rugalmas nyitott gondolkodású impulzív	jól szervezett megbízható rugalmatlan
<b>Kíváncsi</b>	gyakorlatias nem unja el magát könnyen kevésbé leleményes	kreatív gyors észjárású gyenge kivitelező
<b>Tanuláshoz való viszony</b>	gyakorlati úton tanul az érdeklődési területeire összpontosít idegenkedik a technológiai újjdonságoktól	szívesen tanul élelemjű kevésbé tolerálja a tájékoztatanságot