



HOGAN POTENTIALIALE (HPI)

BESCHREIBT PERSÖNLICHKEIT ZUR VORHERSAGE BERUFLICHER LEISTUNG

Daten & Fakten

- Beschreibt Stärken und Schwächen einer Person in 7 Dimensionen, gibt individuelle Hinweise für Auswahl und/oder Entwicklung
- Sagt vorher, wie eine Person arbeitet, wie sie führt und wie erfolgreich sie sein wird. Sagt Passung zu unterschiedlichen Positionen voraus
- Besteht aus 239 Fragen, Antwortformat wahr/falsch, 15 Min. Durchführungszeit auf gesicherter Online-Plattform
- International einsetzbar: Fragebögen in über 40 Sprachen, Auswertungen in über 30 Sprachen für unterschiedliche Zielgruppen
- Globale und 40 nationale Normen verfügbar

Qualitätsmerkmale

- Stellt eine Erweiterung des 5-Faktoren-Modells dar
- Nachweis der Treffsicherheit in über 400 Validierungsstudien in vielen Branchen. Sicherung der Qualität und Testgütekriterien durch fortlaufende empirische Studien
- Globale Norm basierend auf einer Stichprobe mit 145.000 berufstätigen Erwachsenen, Landesnormen mit mind. 500
- Keine Diskriminierung (EEOC, AGG)
- Weitere Details im technischen Handbuch*

Geeignet für

- Auswahl/Recruiting
- Entwicklung
- Talent Management
- Outplacement
- High Potential und Nachfolgeplanung
- Teamentwicklung
- Feststellung sicherheitsrelevanten Verhaltens am Arbeitsplatz

In der Auswahl

- Vergleicht die Persönlichkeit der Bewerber mit Anforderungsprofilen
- Einstufung der Bewerber in hohe, mittlere oder niedrige Eignung
- Nennt Beispielfragen für das Bewerber-Interview

In der Entwicklung

- Liefert Hinweise für den Vorgesetzten, wie ein Kandidat geführt und unterstützt werden kann
- Gibt Empfehlungen, wie die Karriere des Kandidaten gefördert werden kann
- Zeigt, wie ein Entwicklungsplan erstellt werden kann
- Gibt konkrete Entwicklungsempfehlungen
- Kandidaten gewinnen Selbsterkenntnis, die sie brauchen, um erfolgreich zu sein

Beispielfragen

- Ich arbeite gut mit anderen Menschen zusammen
- Ich bin ehrgeizig
- Ich liebe die Abwechslung im Leben
- Auch in kritischen Fragen bewahre ich Ruhe

DIMENSIONEN

| | |
|-------------------------------|---|
| Ausgeglichenheit | beschreibt Selbstvertrauen, Selbstachtung und Verhalten unter Druck |
| Ambition | beschreibt Initiative, Wettbewerbsorientierung und Streben nach Führungsaufgaben |
| Soziale Umgänglichkeit | beschreibt den Grad der Extrovertiertheit, der Geselligkeit und des Kontaktbedürfnisses |
| Einfühlungsvermögen | beschreibt Taktgefühl, Wahrnehmungsvermögen und die Fähigkeit, Beziehungen aufrecht zu erhalten |
| Besonnenheit | beschreibt Selbstdisziplin, Verantwortungsfühl und Pflichtbewusstsein |
| Wissbegierde | beschreibt Vorstellungsvermögen, Neugier und kreatives Potential |
| Lernansatz | beschreibt die Leistungsorientierung und die Art und Weise der beruflichen und fachlichen Weiterbildung |

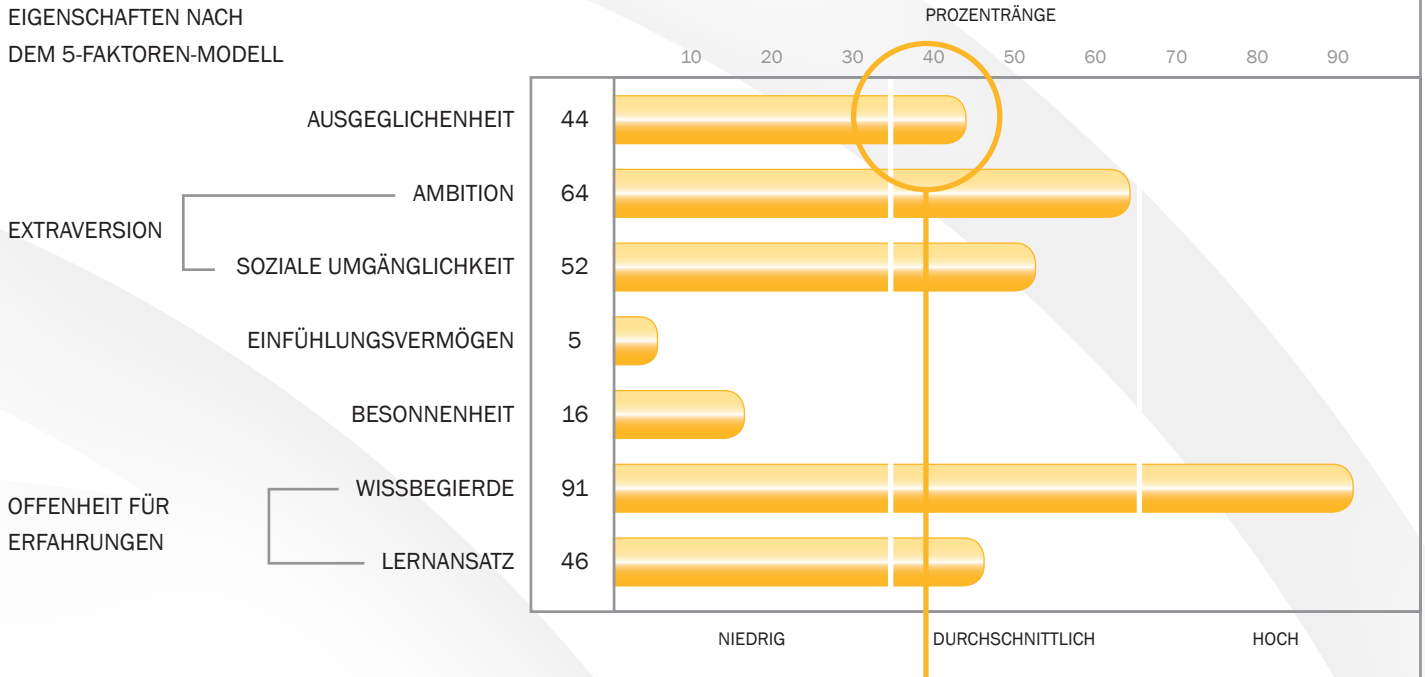
BERUFLICHE SKALEN

| | |
|----------------------------|--|
| Serviceorientierung | beschreibt das Vermögen, aufmerksam, nett und freundlich zu Kunden zu sein |
| Stresstoleranz | beschreibt die Fähigkeit, Stress auszuhalten und auch in Ausnahmesituationen ausgeglichen und ruhig zu bleiben |
| Zuverlässigkeit | beschreibt Ehrlichkeit und Integrität sowie das Potential, ein verlässlicher Mitarbeiter zu sein |
| Administration | beschreibt die Bereitschaft, Anweisungen zu befolgen, auf Details zu achten und eindeutig zu kommunizieren |
| Vertriebspotential | beschreibt Tatkraft, soziale Kompetenz und das Vermögen, Kunden zu helfen |
| Führungspotential | beschreibt Führungsqualitäten, Planungs- und Entscheidungsfähigkeiten |



DAS POTENTIALPROFIL

EIGENSCHAFTEN NACH DEM 5-FAKTOREN-MODELL



EIN BEISPIEL AUS DEM POTENTIALBERICHT FÜR DIE

DIMENSION AUSGEGLICHENHEIT

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen zeigen diese Eigenschaften:

- Sie erscheinen gelassen in Stresssituationen
- Sie hören sich Kritik an, ohne diese persönlich zu nehmen
- Sie verstehen Ihre eigenen Stärken und Schwächen
- Sie lernen aus Ihren Fehlern
- Sie sind geduldig mit ihren Mitarbeitern

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Im Vergleich zu anderen Führungskräften legen Ihre Bewertungen nahe, dass Sie ruhig und ausgeglichen erscheinen, offen für Verbesserungsvorschläge sind, sich Feedback Ihrer Mitarbeiter anhören und auch bei Enttäuschungen durchhalten.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

GELASSENHEIT: Sie vertragen normalerweise Stress ganz gut und bringen Ihre Gefühle angemessen zum Ausdruck. Obwohl Sie vielleicht manchmal ärgerlich oder frustriert sind, neigen Sie nicht dazu, anderen gegenüber feindselig oder kritisch zu sein.

ZUHÖREN: Die meisten Menschen sehen Sie als nicht nur mit sich selbst beschäftigt an und sie sehen Sie auch nicht als desinteressiert an anderen Menschen. Man kann darauf zählen, dass Sie aufmerksam und verständnisvoll sind und andere nicht unnötig schikanieren.

LERNEN UND DIE FÄHIGKEIT, SICH FÜHREN UND ENTWICKELN ZU LASSEN: Sie sind an Feedback über Ihre Leistung interessiert und scheinen sowohl positive als auch negative Informationen gut zu verkraften. Andere sehen Sie als Menschen, der seine Fehler einsieht und diese nicht wiederholen will. Eigentlich müssten Sie mit Feedback gut umgehen und aus vergangenen Erfahrungen lernen können.

BEZIEHUNGEN AUFBAUEN: Ihre Stetigkeit und Berechenbarkeit hilft Ihnen beim Aufbau und Aufrechterhalten guter zwischenmenschlicher Beziehungen.

STRESSMANAGEMENT: Mit Belastungen und Stress bei der Arbeit scheinen Sie gut fertig zu werden. Beides hält Sie selten davon ab, Ihre Arbeit rechtzeitig fertigzustellen.