



Hogan Assessment Profile

(poslovno okruženje)

HOGAN DEVELOP
INSIGHT**HPI**

HOGAN DEVELOP
INSIGHT**HDS**

HOGAN DEVELOP
INSIGHT**MVPI**

"People are the most dangerous and consequential forces on earth. Shouldn't we know something about them?"

Robert Hogan



SellingPower
Top 20 Sales Training
Companies
2018

TOP 20
2019
COMPANY
SALES TRAINING
TRAINING INDUSTRY

Pregled sadržaja:

- Zašto Hogan analiza profila?
- Elementi za uspjeh
- Izgled profila
- Detaljnije o svakoj od analiza
- Vrijednost investicije

Zašto Hogan analiza profila?

U današnjem svijetu koji se temelji na podacima, ocjene osobnosti su stvar subjektivne procjene. Osobnost pokreće ljudsko ponašanje, često u vrlo predvidljivom pravcu. Hoganove procjene razvijene su kako bi procijenile sve aspekte osobnosti:

- svijetle strane,
- tamne strane i
- unutrašnje vrijednosti pojedinca.

Hogan testovi su bili prvi koji su ukazali na značaj i utjecaj osobnosti na organizacijski uspjeh i koristili se procjenom osobnosti za poboljšanje postignuća na radnom mjestu. Drugim riječima, osobnost predviđa izvedbu.

O osobnosti možemo razmišljati na dva načina: identitet i ugled (reputacija). Većina procjena na tržištu mjeri identitet - samoprocjenu osobe. Iako to može biti korisno za introspekciju i samo-refleksiju, općenito smo nedovoljno dobri u procjeni samih sebe. Na primjer, svatko voli za sebe reći da je dobar vozač. Međutim, vožnja tokom putovanja često pokazuje da to nije istina. Drugim riječima, volimo misliti o sebi kao junaku ili junakinji vlastite priče, ali nažalost, to često ne odgovara stvarnosti.

Zašto Hogan analiza profila?

Za razliku od prije navedenog, Hogan profili mjere osobnost u smislu ugleda (reputacija) - tj. što drugi misle o nama. Reputacija je daleko važnija u svijetu rada, jer se naše karijere temelje na tome kako nas drugi vrednuju. Štoviše, ugled je superioran način mjerjenja osobnosti iz nekoliko razloga. **Prvo**, prošlo ponašanje je najbolji prediktor budućeg ponašanja. Dakle, vaš ugled je najbolji način za predvidjeti kako ćete se ponašati u budućnosti. **Drugo**, ugled je lako proučiti - jednostavno tražimo od drugih da vas opišu. **Na kraju**, postoji bogato istraživanje koje povezuje reputaciju s profesionalnim postignućima. Stoga, usmjeravanje na reputaciju, a ne na identitet, omogućuje nam predviđanje radnih rezultata i ponašanja.

Dakle, za kraj, želite li vaše odluke temeljiti na emocijama i dojmovima ili želite imati jasnu sliku o budućim situacijama i izazovima s kandidatima - koristite Hogan pristup.

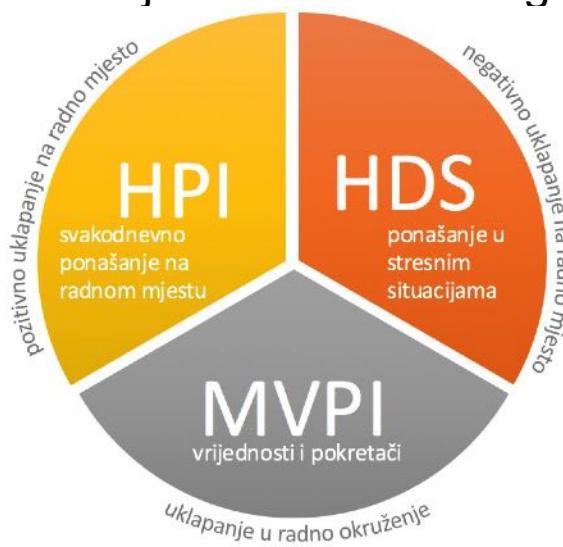
Elementi za uspjeh

Hogan alati za procjenu profila osobnosti su oblikovani za procjenu - predviđanje ponašanja osobe u poslovnom okruženju.

Alat je zasnovan na *Big Five* modelu i na 30 godina istraživanja i proučavanja ponašanja osoba u poslovnom okruženju.

Profiliranje se sastoji od 3 analize profila koji u konačnici predstavljaju osnovu za jedan od navedenih proces unutar kompanije:

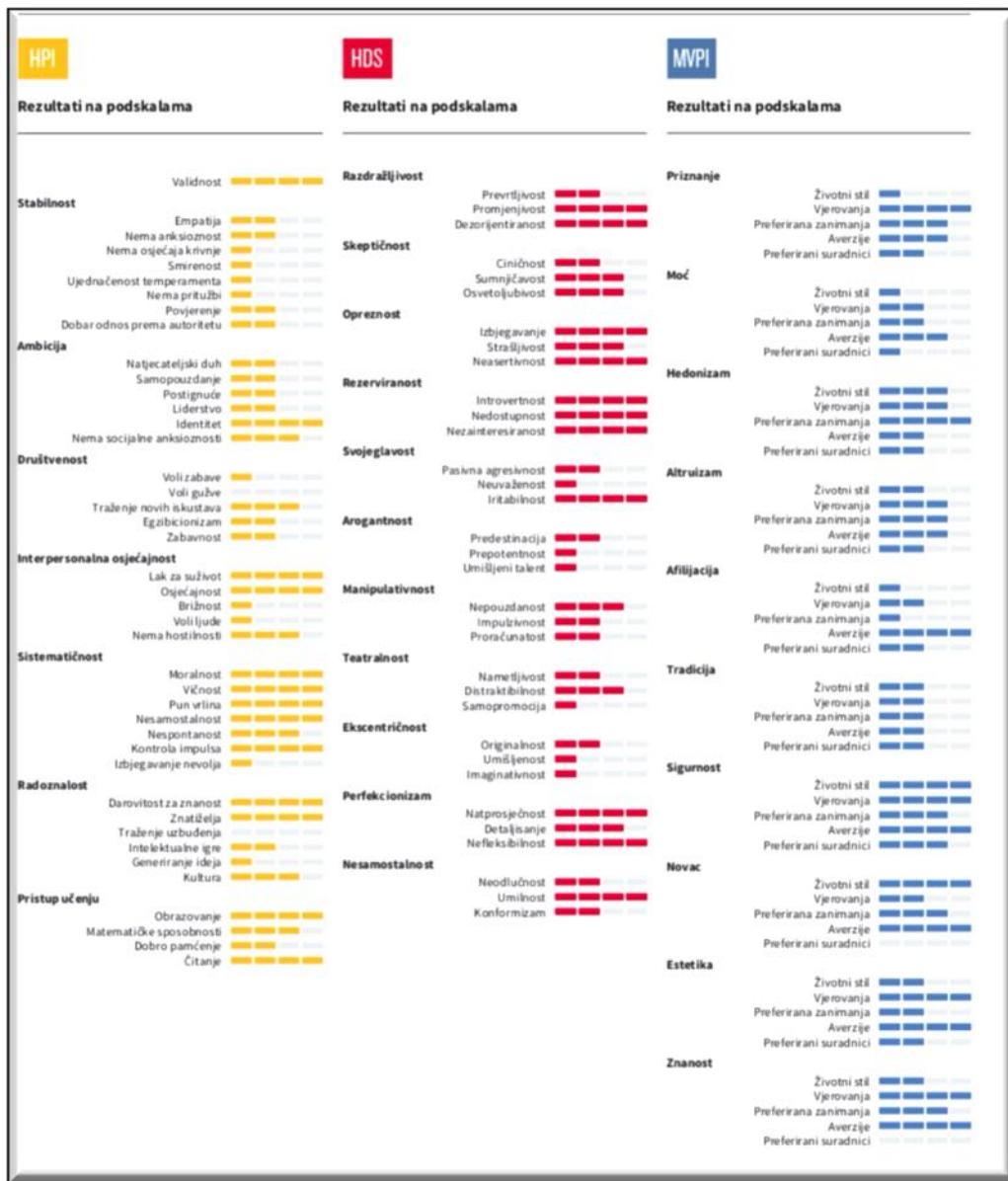
- za izbor novih zaposlenika
- za procjenu postojećih zaposlenika i izradu individualnih razvojnih planova
- za predviđanje ponašanja zaposlenika na određenih radnim mjestima i zadacima
- za procjenu prikladnosti osobe za unaprjeđenje ili promociju
- za usmjeravanje razvoja karijere
- za individualni razvoj u okviru Coaching procesa.



Izgled profila - rezultata

Mercuri konzultant na temelju rezultata profila obavlja (razvojni) razgovor s kandidatom, a po potrebi prenosi informaciju nadređenom menadžeru ili odjelu za ljudske potencijale.

Jedan od ciljeva izrade Hogan profila je oblikovanje individualnog razvojnog plana kao osnove za kratkočni odnosno dugoročni razvoj.



dio
Hogan
izvještaja
o profilu
kandidata

Hogan Personal Inventory - inventar osobnosti je alat za procjenu «normalne» osobnosti uz pomoć sedam primarnih skala i šest skala zanimanja, koje opisuju ponašanja osobe na radnom mjestu, točnije kako se ona nosi sa stresom, kakve su joj interakcije s drugim osobama, kako pristupa radnim zadacima i kako rješava probleme. Iako su u izvještaju prikazani rezultati za svaku skalu pojedinačno, sve one jednako doprinose objašnjenju radne uspješnosti. U izvještaju su opisane snage, područja za dalji razvoj, kao i teme za razgovoru u okviru procesa davanja povratne informacije - *Feedback*.

HPI

Hogan Personality Inventory

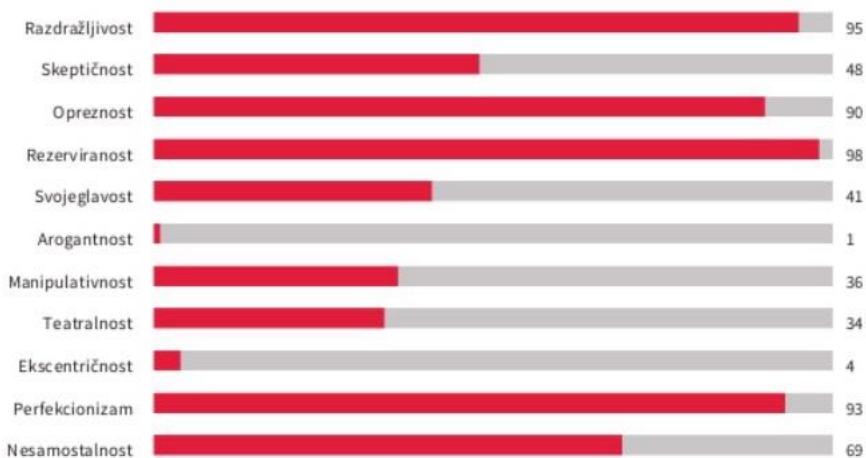
izgled dijela HPI izvještaja

Hogan Development Survey - Hoganov razvojni izvještaj (HDS) procjenjuje prisutnost 11 vrsta interpersonalnih ponašanja koja mogu izazvati probleme na poslu i u radnom okruženju tzv. «tamne strane». Ponašanja koja su povezana s visokim rezultatima na HDS mogu predstavljati snage, ali kada su previše izražena mogu negativno utjecati na odnose s ljudima ili karijeru osobe. HDS izvještaj pomaže u jačanju samosvijesti ukazivanjem na potencijalna ponašanja kojih osoba možda nije svjesna.

- HDS prikazuje tendencije u ponašanju koje se javljaju kada je osoba pod stresom, kada joj je dosadno ili je umorna.
- Istraživanja pokazuju da osobe sa nižim HDS rezultatima imaju manje problema na poslu.
- U prosjeku, osobe imaju tri ili četiri rezultata u zoni visokog rizika na HDS-u.



Hogan Development Survey

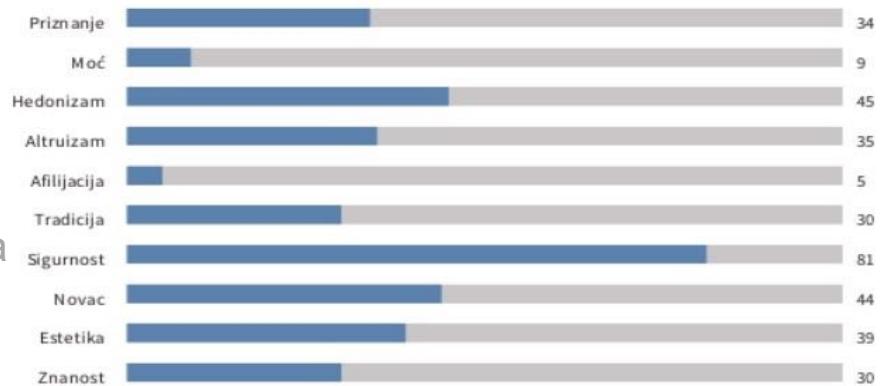


izgled dijela HDS izvještaja

Motivation Values Preferences Inventory - Inventar motiva, vrijednosti i preferencija (MVPI) opisuje temeljne vrijednosti, ciljeve i područja interesa osobe. Ove informacije su ključne za razumijevanje koje vrste poslova i radnih okruženja osoba smatra privlačnim i pomaže pri donošenju kvalitetnijih karijernih odluka. Ovaj izvještaj sadrži informacije vezane za 10 dimenzija vrijednosti: svaka dimenzija sadrži pet podskala koje ukazuju na Životni stil, Uvjerenja, Preferirana zanimanja, Averzije i Preferirane suradnika.

- Ljudi koriste svoje vrijednosti pri donošenju odluka, ali rijetko kada analiziraju svoje vrijednosti i često donose odluke na osnovu razloga koje nedovoljno razumiju. Postojanje svijesti o svojim vrijednostima može značajno doprinijeti kvaliteti donešenih odluka.
- Ukoliko ljudi izaberu karijere i poslove u organizacijama čija kultura nije u skladu sa njihovim vrijednostima, vjerovatno će biti nezadovoljni i neće učinkovito obavljati svoj posao. Obratno, ako izaberu karijere i poslove u organizacijama koje se poklapaju s njihovim vrijednostima, bit će zadovoljniji i radit će učinkovitije.

Vrijednosti su svakodnevne životne strategije.
izgled dijela
MVPI
izvještaja



1987
— TO —
2017

30 YEARS

97%
INCREASE IN
EMPLOYEE GROWTH

OVER 1000
VALIDATION
STUDIES WITH
DEMONSTRATED ROI

400+
CRITERION-RELATED
VALIDATION
STUDIES



OVER 1000 SCIENTIFIC
PAPERS PUBLISHED

2000+ MEDIA ARTICLES PUBLISHED

7.1
million
people
assessed

