



# Insight

## Hogan Personality Inventory (HPI)

---

**Bericht für:** Sam Poole 1

**ID:** HJ883673

**Datum:** 06.04.2023





## Einleitung

Der Hogan Personality Inventory misst die Persönlichkeit, welche sich in normalen Situationen zeigt. Hierfür werden sieben Hauptskalen und sechs berufsbezogene Skalen verwendet, um die Leistung von Herr/Frau Poole 1 am Arbeitsplatz zu beschreiben. Dies beinhaltet wie er/sie mit Stress umgeht, mit anderen interagiert, an Arbeitsaufgaben herangeht und Probleme löst. Obwohl dieser Bericht Werte für jede einzelne Skala präsentiert, trägt jede Skala zu Herr/Frau Poole 1s Leistung bei. Dieser Bericht beschreibt Stärken sowie Bereiche für Verbesserungen und gibt Diskussionspunkte für Entwicklungsfeedback.

- Bei der Betrachtung der HPI Skalenwerte ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass hohe Werte nicht unbedingt besser und niedrige Werte nicht unbedingt schlechter sind. Jeder Skalenwert spiegelt unterschiedliche Stärken und Schwächen wider.
- HPI Werte sollten im Kontext der beruflichen Rolle der Person interpretiert werden, um zu bestimmen, ob diese Eigenschaften Stärken sind oder Bereiche für potentielle Entwicklungen darstellen.
- Der HPI basiert auf dem allgemein anerkannten Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit.

## Definitionen der Skalen

▶ HPI Skalename	▶ Personen mit niedrigen Werten scheinen	▶ Personen mit hohen Werten scheinen
<b>Ausgeglichenheit</b>	offen für Feedback aufrichtig und ehrlich launisch und selbstkritisch	ruhig stabil in Drucksituationen resistent gegenüber Feedback
<b>Ambition</b>	bereit, sich ins Team einzugliedern bereit, anderen die Führung zu überlassen selbstzufrieden	dynamisch wettbewerbsorientiert ruhelos und energisch
<b>Soziale Umgänglichkeit</b>	gut, allein zu arbeiten ruhig sozial zurückgezogen	aufgeschlossen gesprächig Aufmerksamkeit suchend
<b>Einfühlungsvermögen</b>	direkt und offen bereit, andere zu konfrontieren kalt und hart	freundlich herzlich konfliktvermeidend
<b>Besonnenheit</b>	flexibel aufgeschlossen impulsiv	organisiert zuverlässig unflexibel
<b>Wissbegierde</b>	pragmatisch nicht schnell gelangweilt nicht erfinderisch	einfallsreich schlagfertig mit Umsetzungen leicht gelangweilt
<b>Lernansatz</b>	praxisorientierte Lerntypen zu sein praktische Anwendung von Dingen dem Lernen zu bevorzugen Technik-avers	interessiert, zu lernen Erkenntnis suchend intolerant gegenüber schlechter informierten Personen



## Zusammenfassung

Basierend auf Herr/Frau Poole 1s Antworten im HPI Assessment, scheint er/sie im Alltag:

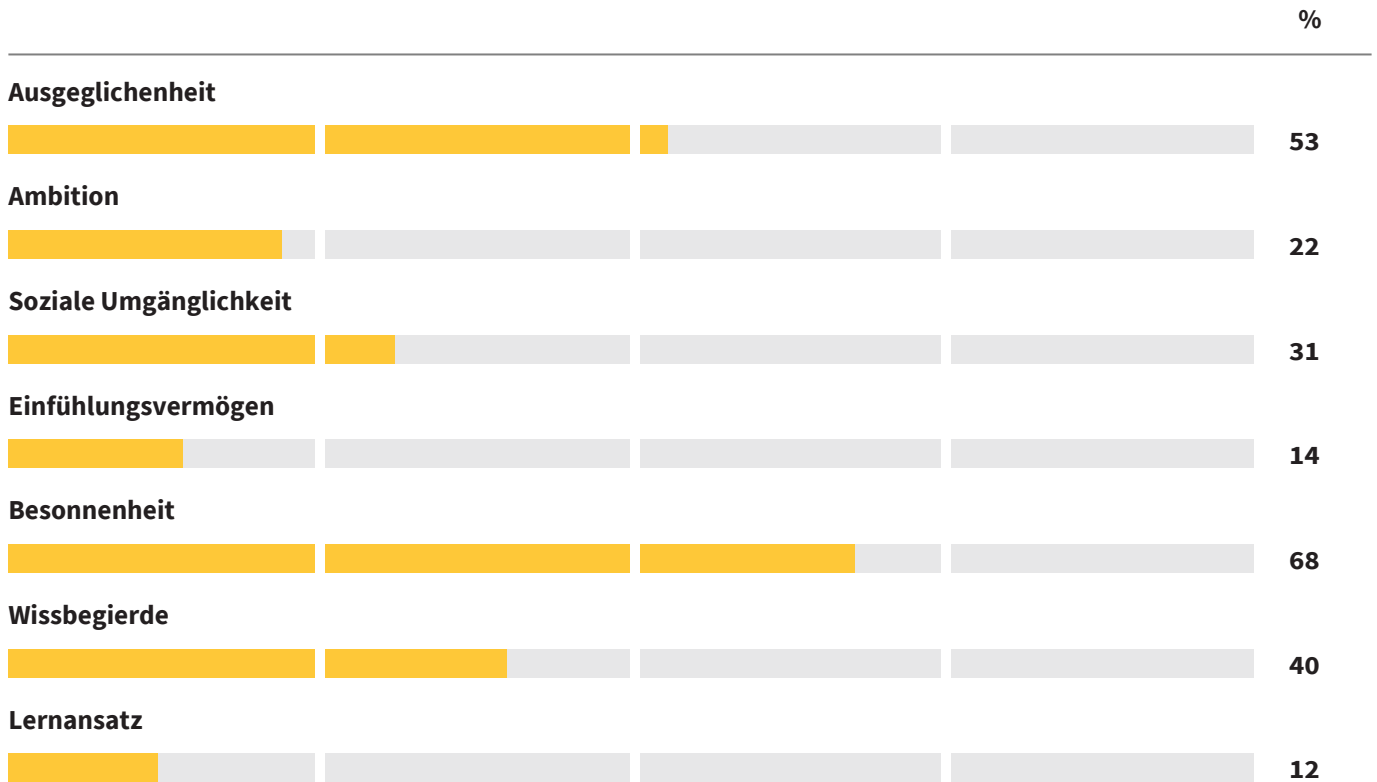
- Ruhig, wenn andere sich gestresst oder unter Druck gesetzt fühlen. Daraus resultiert, dass andere denken könnten, dass er/sie nicht sensibel für deren Anliegen ist. Er/Sie sucht wahrscheinlich proaktiv nicht nach Feedback und könnte sich Coaching verweigern.
- Zögerlich, unentschlossen und zufrieden mit seiner/ihrer Karriere zu sein. Er/Sie wird kein 'politisches' Verhalten zeigen und wird zufrieden damit sein anderen zu folgen.
- Den Umgang mit Fremden zu vermeiden, es sei denn, es ist notwendig. Obwohl es scheint, dass er/sie ein guter Zuhörer ist, könnte es sein, dass er/sie nur langsam Beziehungen zu neuen Personen aufbaut.
- Offen, direkt, ehrlich und bereit zu sein, die Meinung und die Leistung von anderen anzuzweifeln. Kompromisslos und unabhängig, wird er/sie selten zulassen, dass sein/ihr Urteil durch persönliche Anliegen getrübt wird.
- Verantwortungsbewusst, detailorientiert und akzeptiert enge Kontrolle (Führung). Er/Sie ist eher unflexibel, damit aber auch ein zuverlässiger Mitarbeiter.
- Praktisch, geerdet und scheint mehr an Umsetzung als an strategischen Initiativen interessiert. Er/Sie könnte wenig innovativ scheinen, aber wichtige Beiträge zur Umsetzung leisten.
- Nicht interessiert an formalen Ausbildungsmöglichkeiten. Er/Sie bevorzugt praktische Arbeitserfahrung und investiert mehr Zeit in die Ausübung einer bereits erlernten Fertigkeit, als in den Erwerb theoretischen Wissens.



## Prozentrangwerte

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigeren Wert als Herr/Frau Poole 1 hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr/Frau Poole 1 einen höheren Wert besitzt als bis zu 75% der Bevölkerung.

- Werte von 0 bis 25 werden eingestuft als **niedrig**
- Werte von 26 bis 50 werden eingestuft als **unterdurchschnittlich**
- Werte von 51 bis 75 werden eingestuft als **überdurchschnittlich**
- Werte von 76 bis 100 werden eingestuft als **hoch**



Dieser Bericht ist valide und interpretierbar.

Norm:Global



## Skala: Ausgeglichenheit

### Beschreibung

Die Skala Ausgeglichenheit sagt vorher, wie Personen mit Stress umgehen, Emotionen kontrollieren und auf Feedback eingehen.

### Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Ausgeglichenheit deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Mit stressigen Umgebungen und Arbeitsbelastungen gut zurechtzukommen
- Das Gefühl zu haben, sich nichts beweisen zu müssen
- Sich selten länger mit vergangenen Fehlern zu beschäftigen
- Negativem Feedback nicht viel Aufmerksamkeit zu schenken

### Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Beschreiben Sie Ihren Ansatz, wie Sie mit Stress am Arbeitsplatz umgehen.
- Wann macht es Sinn, Feedback für Ihre Arbeitsleistung zu suchen?
- Wie werden Sie von der Stimmung Ihrer Mitarbeiter beeinflusst?
- Wie reagieren Sie auf Feedback von anderen?

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

**Nicht leicht irritierbar** *Nicht gereizt*



**Entspannt** *Fehlendes Dringlichkeitsgefühl*



**Kein Schuldgefühl** *Ohne Reue*



**Ruhe** *Fehlende Emotionalität*



**Gelassen** *Nicht launisch*



**Keine Beschwerden** *Beklagt sich nicht*



**Vertrauensvoll** *Nicht paranoid oder argwöhnisch*



**Bindung zu Autoritätspersonen** *Stabile Beziehungen zu Autoritätspersonen*





## Skala: Ambition

### Beschreibung

Die Skala Ambition sagt Führung, Antrieb, Wettbewerbsfähigkeit und Initiative vorher.

### Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Ambition deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Anderen die Führung zu überlassen
- Unbekümmert über die Karriereentwicklung und Büropolitik zu sein
- Mit der Zusammenarbeit mit anderen zufrieden zu sein
- Es anderen zu überlassen, die Initiative zu ergreifen

### Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Welche Rolle nehmen Sie normalerweise in Projekten ein, bei denen es keine klare Rollenverteilung in der Führung gibt?
- Wann und wie ist es angebracht, sich in Büropolitik einzumischen, um die eigene Karriere voranzutreiben?
- Wie wettbewerbsorientiert geben Sie sich gegenüber Ihren Kollegen? Hat dies Ihrer Karriere geschadet oder geholfen?
- Wie suchen Sie Karrieremöglichkeiten zum Aufstieg innerhalb Ihres Unternehmens? Wie gehen Sie diese an?

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

**Wettbewerbsorientiert** *Wettbewerbsorientiert, ehrgeizig und beständig sein*



**Selbstvertrauen** *Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten*



**Ehrgeiz** *Zufrieden mit der eigenen Leistung*



**Führung** *Führungsanspruch geltend zu machen*



**Karriereplan** *Zufriedenheit mit den eigenen Lebensaufgaben*



**Keine Ängste vor anderen** *Soziales Selbstbewusstsein*





## Skala: Soziale Umgänglichkeit

### Beschreibung

Die Skala Soziale Umgänglichkeit sagt die Häufigkeit und Vielfalt an sozialer Interaktion vorher.

### Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Soziale Umgänglichkeit deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Es zu bevorzugen alleine zu arbeiten, obwohl er/sie auch in einem Team arbeiten kann, falls erforderlich
- Anderen die Gesprächsführung zu überlassen, was ihn/sie als guten Zuhörer wirken lässt
- Es zu vermeiden, im Mittelpunkt zu stehen und Interaktionen mit Fremden aus dem Weg zu gehen
- In Interaktionen mit anderen Menschen nicht die Initiative zu ergreifen

### Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie wichtig ist es für jedes Teammitglied in Sitzungen mitzuwirken?
- Wie gleichen Sie Reden und Zuhören aus, um sich an einem wirkungsvollen Gespräch zu beteiligen?
- Arbeiten Sie lieber in Gruppenprojekten oder in Einzelprojekten? Warum?
- Wie bauen Sie Beziehungen auf und wie pflegen Sie diese?

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

**Geselligkeit** *Zeigt Freude an ungezwungener Kommunikation*



**Sucht Menschenmengen** *Findet grosse Menschenmengen aufregend*



**Suche nach Erfahrungen** *Präferenz für Abwechslung und Herausforderung*



**Suche nach Aufmerksamkeit** *Sucht das Rampenlicht*



**Humorvoll** *Charmant und unterhaltsam sein*





# Skala: Einfühlungsvermögen

## Beschreibung

Die Skala Einfühlungsvermögen sagt Charme, Wärme, Taktgefühl und soziale Kompetenzen vorher.

## Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Einfühlungsvermögen besagt dass er/sie dazu tendiert:

- Aufgabenorientiert, direkt und nüchtern zu sein
- Bereit zu sein, schlechte Leistungen anzusprechen und ehrliches Feedback zu liefern
- Unbekümmert den Gefühlen anderer gegenüber zu sein
- Konflikte auch mit schwierigen Menschen anzusprechen

## Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Beschreiben Sie Ihren Ansatz, die schlechten Leistungen anderer anzusprechen.
- Wie gleichen Sie die Gefühle der Mitarbeiter mit den Anforderungen des Unternehmens ab?
- Was denken Sie, wie wichtig es für die Mitarbeiter ist, sich gegenseitig zu schätzen?
- Wie ist Ihr Ansatz Beziehungen mit internen oder externen Kunden zu entwickeln?

## Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

**Gut mit zusammenzuleben** *Tolerante und umgängliche Person*



**Empfindsam** *Warmherzig und zugewandt*



**Rücksichtsvoll** *Aufnahmefähig und verständnisvoll*



**Mag Menschen** *Freude an sozialer Interaktion*



**Diplomatisch** *Annehmend und tolerant*







# Skala: Besonnenheit

## Beschreibung

Die Skala Besonnenheit sagt Selbstkontrolle, Gewissenhaftigkeit und Arbeitsmoral vorher.

## Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Besonnenheit deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Organisiert, fleissig und planvoll zu sein
- Zuverlässig, verlässlich und gewissenhaft zu sein
- Mit etablierten Regeln und Prozessen gut zu arbeiten zu können
- Unbeugsam und resistent gegenüber Veränderungen zu sein

## Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie strukturiert und planvoll sind Sie bei Ihrer Arbeit? Wie wirkt sich dies auf Ihre Fähigkeit aus, sich jederzeit anzupassen, aber auch Ziele termingerecht zu beenden, aus?
- Wie orientieren Sie sich generell an Regeln und Vorschriften?
- Wie reagieren Sie auf sich schnell verändernde Arbeitsbedingungen?
- Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie länger arbeiten, um ein Aufgabe abzuschließen?

## Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

**Moralistisch** *Regeln befolgend*



**Fleiß** *Strebsam sein*



**Tugendhaft** *Prinzipientreu*



**Abhängig** *Sorge um die Meinung anderer über sich*



**Planvoll** *Bevorzugt Vorhersagbarkeit*



**Verhaltensimpulse beherrschen** *Planausführung*



**Vermeidet Schwierigkeiten** *Vermeidet Irritationen*





## Skala: Wissbegierde

40

### Beschreibung

Die Skala Wissbegierde sagt Neugier, Kreativität und Offenheit für Erfahrungen und Ideen vorher.

### Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Wissbegierde deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Pragmatisch bei der Planung seiner/ihrer Arbeit zu sein
- Uninteressiert an abstrakten Dingen zu sein
- Nicht schnell gelangweilt zu sein
- Mehr Interesse an der Umsetzung, als an Innovation zu haben

### Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie schaffen Sie einen Ausgleich zwischen Strategie und Praxis?
- Wie reagieren Sie auf Routine?
- Wie verknüpfen Sie die tägliche Arbeit mit strategischen Zielen?
- Wie reagieren Sie auf Menschen, die resistent gegenüber Veränderungen und Neuerungen sind?

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

**Suche nach Kausalitäten** *Verständnis für Ursache-Wirkung*



**Neugier** *Neugier auf die Welt*



**Suche nach Stimulation** *Freude an Abenteuer und Aufregung*



**Intellektuelle Herausforderungen** *Freude an Rätseln und Geduldspielen*



**Kreativität** *Bringt Ideen hervor*



**Kultur** *Verschiedenste Interessen*





## Skala: Lernansatz

12

### Beschreibung

Die Skala Lernansatz sagt den Lernstil von Personen vorher und/oder die Methoden, die zum Erwerb neuen Wissens genutzt werden.

### Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Lernansatz deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Es zu bevorzugen, durch praktische Erfahrungen zu lernen
- Es vorzuziehen, sich auf vorhandene Fähigkeiten zu verlassen, als neue Methoden zu erlernen
- Sich uninteressiert an neuen technischen oder Branchentrends zu zeigen
- Ausbildungsmöglichkeiten zu vermeiden, wenn er/sie das neue Wissen nicht sofort anwenden kann

### Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten aktuell bleiben?
- Wie beurteilen Sie den potenziellen Nutzen von Trainingsmöglichkeiten?
- Beschreiben Sie Ihre bevorzugte Herangehensweise, neue Fähigkeiten zu erlernen.
- Was ist wichtiger für Sie: Entwicklung bestehender Fähigkeiten oder das Erlernen neuer Fähigkeiten? Warum?

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

**Bildung** *Lernwillig sein*



**Zahlenaffinität** *Gut mit Zahlen umgehen können*



**Gute Merkfähigkeit** *Ein gutes Gedächtnis haben*



**Lesen** *Auf dem neusten Stand bleiben*

