

# PSYCHODIAGNOSTICKÉ METÓDY



## Interpretačné výstupy z Hogan psychodiagnostiky

Pán Príklad

2021



Výstup z Hogan dotazníkov HPI Hogan Personality Inventory, HDS Hogan Development Survey, MVPI Motives, Values, Preferences.

Report identifikuje silné stránky, potenciálne rizikové oblasti a navrhuje rozvojové možnosti.



**JOB FIT**- reputácia vo svojom okolí, ako bude pán Príklad vnímaný druhými ľuďmi v pravidelných sociálnych interakciách; prezentácia seba samého ako faktor vplyvu na úspech v zamestnaní.

## SELF MANAGEMENT

- Pán Príklad bude vnímaný ako ambiciózný manažér, ktorý sa prejavuje ako vodcovský typ.
- Cielene smeruje svoju kariéru, verí si.  
Pôsobí na okolie štruktúrovane, plánuje primerane.  
Je usilovný a snaživý.  
Dokáže byť flexibilný, preladiť na zmeny, ísť do rizika
- Bude na okolie pôsobiť bystro, informovane, udržiavať si prehľad.  
Svoje názory bude rád prezentovať.
- Bude prakticky zameraný; v aplikácii a implementácii využívať štandardné procedúry a systém.
- Pán Príklad bude mať reputáciu manažéra, ktorý pôsobí na okolie vyrovnané, primerane pokojne a vnútorne uvoľnene.

*Pán Príklad môže prejavovať netrpezlivosť pri práci s detailmi, čo sa pod tlakom môže prejaviť výraznejšie opomínaním detailov.  
Môže pôsobiť nezávisle a imúnne voči spätnej väzbe od okolia; najmä pod tlakom menej predvída dôsledky svojho konania.  
Nemusí sa dobre cítiť v nejednoznačných situáciách; môže mu chýbať celkový obraz a vnímanie širších súvislostí.*

## PEOPLE MANAGEMENT

- Pán Príklad bude povzbudzovať tímovú spoluprácu, budovať a udržiavať koalície.  
Aktívne vŕahuje druhých do sociálnych interakcií.
- Ľudia okolo ho budú vnímať ako sociálne zdatného tímového hráča.  
Bude ľuďom prístupný, rád s nimi pracovať a byť s nimi v kontakte.
- Bude vedieť delegovať úlohy a primerane poskytovať spätnú väzbu.

*Druhými môže byť pán Príklad vnímaný, že môže viac rozprávať a menej aktívne počúvať.*

*Okolie môže vnímať, že rozptyľuje okolie aktivitou a ak jej bude veľa, druhí ju nemusia vidieť ako produktívnu.*

*Spolupracujúcim prístupom môže niekedy slúbiť viac, ako sa bude dať splniť.*

*Môže si nastaviť vlastné pravidlá a menej vyžadovať spätnú väzbu od druhých.*

## CHANGE MANAGEMENT

- Pán Príklad bude vnímaný ako manažér, ktorý sa bude zaujímať o nové veci, získavať aktuálne informácie.
- Bude sa v procese zmien rozhodovať na základe dát, presvedčať cez dáta, analyzovať cez fakty.
- Bude vedieť zaviesť do praxe vylepšovanie procesov, systémov.  
Okolie bude vnímať jeho praktický prístup.
- Bude k zmenám pristupovať flexibilne, rýchlo sa im dokáže prispôbiť, nebude sa zahlcovať detailmi.

*Pán Príklad nemusí byť orientovaný na vízie a stratégie, menej vnímať veci z nadhľadu a z dlhodobého hľadiska.*

*V štandardných situáciách môže zabúdať na dôležité detaily; v náročných situáciách sa to môže prejaviť výraznejšie.*

## BUSINESS MANAGEMENT

- Pán Príklad bude vnímaný ako sebaistý a energický. Bude prejavovať odhodlanie uspieť, preberať aktívne zodpovednosť.
- Ambiciózne prijíma a náročné výzvy. Bude súťaživý, odhodlaný uspieť, byť konkurencieschopný pri plnení cieľov.
- Dokáže dobre využívať svoje komunikačné schopnosti pri vyjednávaní, čo sa pod tlakom prejaví výraznejšie.
- Bude vnímaný svojim prístupom dosahovať hospodárske výsledky.

*Môže sa menej sebavedomým ľuďom javiť príliš sebaisto.*

*Nemusí brať do úvahy primerané naplánovanie strategických výziev, s jasným dopadom a rizikami pre ľudí.*

*Okolie môže vnímať, že menej predvída riziká, čo sa pod tlakom môže prejavíť viac.*

*Pre niektorých môžu byť jeho rozhodnutia prekvapivé a menej zrozumiteľné obsahom, najmä mimo štandardný režim, ak sa ocitne pod tlakom.*

## Tipy na rozvoj, ktoré môžu zlepšiť reputáciu, smerovanie kariéry, vedenie tímu.

- Pán Príklad dokáže sociálne zdatne komunikovať.

Niekedy môže byť jeho extrovertný štýl pre okolie príliš valcujúci. Pri vylepšovaní svojej reputácie viac aktívne počúvať; vypočuť si iný názor a pripomienky.

- Uvedomovať si tendencie dominovať v sociálnych situáciách, dávať vedome priestor druhým, napríklad v skupinových diskusiách.

Využívať viac asertívnu komunikáciu, dominantný štýl menej.

- Kontrolovať potrebu byť v neustálom kontakte s druhými, Menej okolie zahlcovať a rozptyľovať; strážiť si mieru dávkovania informácií.

Niektoré typy ľudí, nevyžadujú neustálu interakciu, uprednostňujú pracovať osamote, informácie prijímať postupne.

- Prístupovať viac systematicky k plánovaniu, venovať pozornosť detailom.

- Nebrať na seba zobrať viac ako dokáže zvládnuť on aj ľudia v tíme. Niekedy to môže byť pre ľudí „too much“.

- Pri rozhodovaní sa sústrediť na spôsob, akým bude získavať podporu pri zavádzaní zmien.

Ľudia potrebujú mať jasno v určovaní priorít v bežnom režime; v dlhodobom horizonte poznať súvislosti a dlhodobejšie ciele.

JOB RISKS–potenciálne výkonové riziká, pod tlakom, pri intenzívnom pracovnom nasadení, pri rezignácii.

Opisuje sklony k výkonovým a interpersonálnym rizikám a faktorom, ktoré môžu byť kontraproduktívne.

*Tlak môže pán Príklad kompenzovať správaním, ktoré mu pomáha v jeho reputácii sociálne zdatného manažéra; ak sa však prekročia isté hranice, môžu byť prejavy smerom k ľuďom vnímané ako nadužívané.*

*Oblasti, ktoré pre pána Príklada môžu predstavovať v náročných sociálnych interakciách potenciálne riziká pre výkon a výkon tímu.*

- Pán Príklad bude v štandardných situáciách pôsobiť sociálne zdatne, čo môže byť prejavom dynamického a presvedčivého imidžu; byť zámerne dramatický môže byť zdôraznením zámeru.

Ak sa však prekročí hranica dominovať v sociálnych interakciách môže sa prejavovať:

- potreba neustálej aktivity, brať na seba príliš veľa záväzkov
- pútať pozornosť, byť v centre diania
- plytvať energiou na úkor toho, čo je podstatné, ostatní sa môžu strácať ohľadom priorít
- že sa „nechá uniesť“, nadužívať sociálne zručnosti, chcieť na druhých zapôsobiť.

Tieto signály môžu predstavovať potenciálne riziká pre výkon tímu, ak nebude zameriavať pozornosť na druhých a aktívne im načúvať.

Ostatní sa môžu strácať ohľadom priorít, odhadnutia potrebného času na vykonanie úlohy.

Dať priestor aj ostatným, redukovať sociálny priestor na prezentovanie seba samého.

- Schopnosť pozeráť sa na veci inak ako ostatní, umožňuje nachádzať príležitosti.

Ak sa nápaditosť prejaví ako výstrednosť, môže to znamenať:

- odkladať prijať rozhodnutie, ponúkať ďalšie nápady, čo môže byť mätúce pre okolie
- robiť prekvapivé a nečakané rozhodnutia
- meniť rýchlo zameranie pozornosti; niektoré veci nedokončovať

-mať pocit, že špeciálnou vnímavosťou dokáže vidieť veci, ktoré druhí nevidia.

Okolie sa môže v nápadoch strácať a nemusia byť pre druhých zrozumiteľné. Bude vhodné pýtať si spätnú väzbu od druhých, ako im porozumeli.

Využiť vysvetľovanie, presviedčanie cez „one to one“ prístup.

Získať k spolupráci druhých realistickými myšlienkami, menej excentrickým spôsobom.

Pri navrhovaní nápadov posúdiť, ktoré sú aktuálne dôležité, do ktorých majú ľudia okolo neho investovať čas a energiu.

Obklopiť sa ľuďmi, ktorí vedia nápady zrealizovať.

Dodržiavať záväzky voči druhým ľuďom, držať sa cieľov.

- Lojalita napĺňať a odhadovať očakávania organizácie, služba organizácii ako celku a všetkým jej členom pána Príklada napĺňa. Ak však príde s pozíciou viac zodpovednosti, bude náročné dosiahnuť, aby boli všetci spokojní.

Neochota sa jasne v ťažkých časoch postaviť za svoj tím, môže mať vplyv na výkon, stratu podpory a lojality od podriadených.

Môže ovplyvňovať rozhodnutia týkajúce sa ľudí.

Smerom k nadriadeným môže lojalita k systému, ochota plniť pokyny, riadiť sa požiadavkami, znamenať chcieť sa zavďačiť, aj bez ohľadu na vlastný názor a potreby podriadených.

- Aj v štandardných situáciách pôsobí pán Príklad veľmi sebaisto, dokáže dobre vyjednávať.

Pod tlakom bude prejavovať ešte viac sebaistoty.

Môže brať na seba priveľa záväzkov, čo môže znamenať viac sľúbiť, ako sa dá splniť.

Viac systematickosti, odhad času a úsilia na vykonanie úlohy u seba i u druhých, aby ciele boli dosahované včas a v požadovanej kvalite.

Môže sa zvýrazniť tendencia sa presadzovať, nemusí mať potrebu pýtať sa na názor iných ľudí; treba pripustiť aj iné stanovisko a odlišný názor.

*Pre pána Príklada môže predstavovať výzvu, aby sa zamerával v náročných situáciách na oblasti s nízkou úrovňou prejavov v správaní.*

- Pán Príklad sa v náročných situáciách môže vyhýbať situáciám, kde hrozí konflikt smerom k nadriadeným.

Môže sa zaoberať príliš druhými, chcieť k ľuďom pristupovať priateľsky.

Ak dokáže podať v náročných situáciách asertívne spätnú väzbu, môže naopak konfliktom predchádzať, aj smerom k podriadeným.

- U pána Príklada sa môže pod tlakom prejavíť nedostatok presvedčenia ku svojej agende. Ochota a ústretovosť môže mať za následok, že bude spolupracovať „do bodky“ až do takej miery, že si nebude stáť na svojom, na svojej agende, ktorá môže byť dôležitá pre neho a pre jeho tím
  - Môže mať sklony až príliš dôverčivo prijímať zámery a úmysly druhých, aj keď si situácia bude vyžadovať preverovať dôveru. Následkom môže byť nečinnosť voči chybám druhých.
  - Pán Príklad dokáže v štandardných situáciách delegovať úlohy. V náročných situáciách bude dôležité, aby neopomínal, nezabúdal na detaily dôležité pre úspešné splnenie delegovanej úlohy.

*Uvedené faktory môžu predstavovať výkonové riziká a byť z dlhodobého hľadiska neefektívne z osobnej pozície a pri manažovaní ľudí.*



ORGANISATION FIT -miera zhody medzi hodnotami jednotlivca a odmenami, ktoré poskytuje organizačná kultúra, alebo pracovná pozícia; aký typ prostredia môže spoluvytvárať a čo ako manažér môže prehliadať

- Ku kľúčovým preferenciám pána Príklada patrí možnosť rozhodovať sa na základe dát a analytického riešenia problémov. Bude na okolie pôsobiť bystrým a výkonným dojmom manažéra, ktorý sa snaží získavať nové technické a obchodné informácie. Bude chcieť uprednostňovať analýzu pred akciou, zvažovať potrebné dáta, spoliehať sa na prieskum viac ako na náhody a intuíciu. Bude preferovať pracovné prostredie, kde sa využívajú technológie, robí prieskum a navrhujú racionálne riešenia.

- Pán Príklad bude preferovať pracovné prostredie , kde je príležitosť sa spolu s kolegami uvoľniť, mať čas na zábavu, relax. „ Work hard, play hard.“

Nebude sa cítiť dobre v prostredí, ktoré je formálne a neflexibilné. Bude chcieť, aby ho práca bavila, rovnako druhých, s ktorými spolupracuje.

Bude si chcieť nastaviť svoje priority, dávať prednosť neformálnosti a uvoľnenosti.

Oceňuje motivačný vplyv povzbudzovania podriadených, spontánnosť a dobrú vôľu.

- Kľúčovou potrebou pána Príklada je mať životný štýl zameraný na vyhľadávanie príležitostí, kde sa bude môcť predviesť, zviditeľniť.

Vnútorňý drive byť v riadiacej pozícii podporuje potreba byť v centre diania a stredobodom pozornosti.

Bude presadzovať ako manažér prostredie, kde bude aj so svojim tímom v projektoch, ktoré sú neprehliadnuteľné, v organizácii podporované.

Bude spokojný, ak sa v organizácii budú verejne zdôrazňovať úspechy a oceňovať dobrý výkon.

Bude odmeňovať a podporovať budovanie spoločenských sietí a vonkajších vzťahov.

- Pán Príklad preferuje prácu v tíme, stretáva sa rád s ľuďmi. Ako manažér bude zdôrazňovať význam udržiavania sociálnych kontaktov, rozvoj vzťahov a vonkajších spojenectiev. Povzbudzovať bude politiku „otvorených dverí“, rád sa bude spoločensky stýkať s kolegami.

- Pre pána Príklada bude dôležité, ak sa mu bude dariť naplňať potreba dosahovania finančného úspechu, návratnosť investícií. Dať príležitosť sebe i podriadeným zarobiť si peniaze, postúpiť. Bude motivovať meraním úspechu cez odmeny, bonusy a iné výhody.

*Oblasti, ktoré môže pán Príklad ako manažér prehliadať, čo nemusí podporovať, alebo môže byť k tomu viac ľahostajný.*

- Pán Príklad môže prehliadať potreby, ktoré sa týkajú estetických hodnôt a tvorivého vyjadrenia. Nebude venovať pozornosť spôsobu rozhodovania založenom na estetickom vnímaní, intuícii, „tušení“ Bude mať viac praktické záujmy, vecný štýl, praktický prístup . Môže byť menej vnímavý k potrebám svojich podriadených ,ktoré sú založené na inováciách, kreativite, riešeniach novým spôsobom.
- Pán Príklad môže mať indiferentný prístup k tradíciám, zvyklostiam, tradičným hodnotám. Môže preferovať viac liberálne a netradičné názory, flexibilné a dynamické pracovné prostredie, možnosť ísť do rizika. Môže prehliadať u druhých potrebu vyžadovať disciplínu, zdôrazňovať čo je správne, čo nesprávne, normy a pravidlá.
- Môže dávať prednosť ako vodcovský typ nezávislosti a podstupovať riziká. Môže prehliadať u druhých potrebu stabilného a predvídateľného prostredia s vysokou istotou zamestnania. Niektorí ľudia viac preferujú, ak sa dodržiavajú pravidlá, minimalizujú finančné riziká, vyžadujú jasnú štruktúru a plánovanie „na istotu“.

*Na riadiacej pozícii bude pre pána Príklada dôležité, aby nebol ľahostajný a neprehliadal osobné preferencie a hodnoty ľudí, ktoré im prinášajú spokojnosť a motivujú ich k výkonu.*