



# Insight

## Hogan Personality Inventory (HPI)

---

**Izveštaj za:** Sam Poole

**ID:** HF175947

**Datum:** 23.05.2018.



## Uvod

Hoganov inventar ličnosti (HPI) je instrument za procenu normalne ličnosti uz pomoć sedam primarnih skala i šest skala zanimanja, koje opisuju ponašanja gdina Poole na radnom mestu, tačnije kako se on nosi sa stresom, kakve su mu interakcije sa drugima, kako pristupa radnim zadacima i kako rešava probleme. Iako su u izveštaju prikazani rezultati za svaku skalu pojedinačno, sve one jednako doprinose objašnjenju njegove radne uspešnosti. U izveštaju su opisane snage, oblasti za dalji razvoj, kao i teme za diskusiju u okviru razvojnog fidbeka.

- Kada proučavate HPI rezultate, važno je imati na umu da visoki skorovi nisu nužno i bolji, kao i da niski skorovi nisu po pravilu loši. Svaki rezultat na skalama ukazuje na različite snage, kao i slabosti.
- HPI skorovi treba da budu interpretirani u kontekstu radne uloge osobe, da bi se utvrdilo da li date karakteristike predstavljaju snage ili potencijalne oblasti za razvoj.
- HPI upitnik je zasnovan na opšteprihvaćenom Petofaktorskom modelu ličnosti.

## Definicije Skala

► **Naziv HPI Skale**      ► **Osobe sa niskim rezultatima su obično:**      ► **Osobe sa visokim rezultatima su obično:**

<b>Stabilnost</b>	otvorene za fidbek otvorene i iskrene ćudljive i samokritične	smirene staložene pod pritiskom otporne na fidbek, ne menjaju ponašanje
<b>Ambicija</b>	dobri timski igrači spremne da drugima prepuste vođstvo samozadovoljne	energične takmičarski nastrojene neumorne i nametljive
<b>Društvenost</b>	dobre u samostalnom radu tihe društveno reaktivne	aktivne pričljive traže pažnju
<b>Interpersonalna osećajnost</b>	direktne i iskrene spremne da se suprotstave dugima hladne i ćvrste	prijateljski nastrojene tope izbegavaju konflikte
<b>Sistematičnost</b>	fleksibilne otvorenog uma impulsivne	organizovane nesamostalne nefleksibilne
<b>Radoznalost</b>	praktične ne postaje im brzo dosadno nemaštovite	maštovite domišljate loši implementatori
<b>Pristup učenju</b>	sklone praktičnom učenju fokusirane na svoja interesovanja izbegavaju nove tehnologije	zainteresovane za učenje pronicijive netolerantne prema manje informisanima





## Rezime

Na osnovu rezultata gđina Poole na Hoganovom inventaru ličnosti (HPI), on u svakodnevnom poslovnom životu drugima deluje:

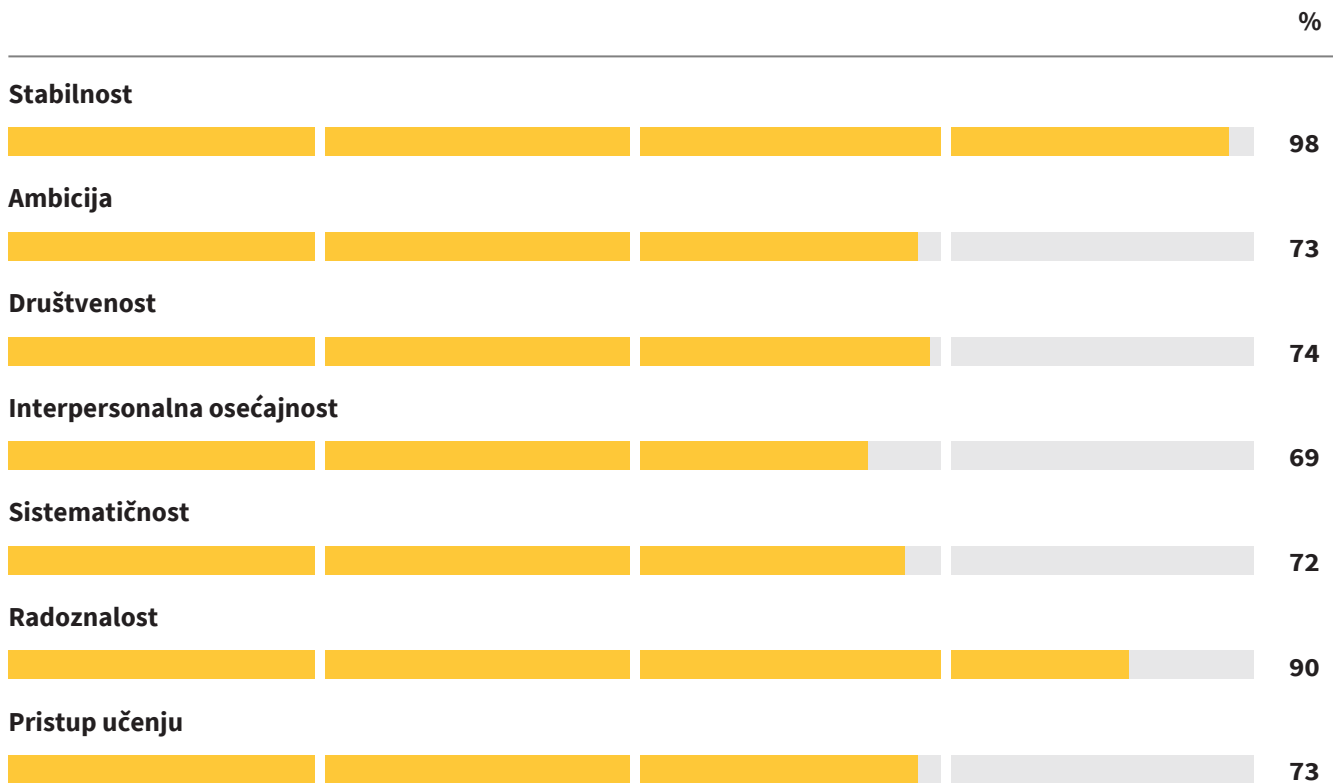
- Kao da ga ne ometaju spoljašnji pritisci i kao da retko, ako uopšte, pokazuje znake stresa. Drugi ponekad mogu njegovu otpornost doživeti kao aroganciju, jer ga malo toga potresa i jer može imati tendenciju da ignoriše fidbek.
- Energično i vredno. On će preuzeti inicijativu kada je prikladno, ali će takođe biti zadovoljan i radom u timu i prepuštanjem vodeće uloge drugima, sve dok može dati značajne doprinose.
- Pristupačno, pričljivo i ugodno pri upoznavanju novih ljudi. On može preferirati da ne radi sam.
- Prijatno, saradljivo, taktično i prijateljski nastrojeno. Trebalo bi da je dobar u upravljanju odnosima, ali ima tendenciju da izbegava suočavanja i konflikte.
- Odgovorno, orijentisano na detalje, otvoreno za neposrednu superviziju. On može biti donekle nefleksibilan, ali je inače dobar organizacioni građanin.
- Radoznalo, inovativno, kreativno, tolerantno i otvorenog uma. On može takođe delovati nepraktično, nestrpljivo sa detaljima i kao da mu lako dosade stvari.
- Obrazovano, u toku sa aktuelnostima i zainteresovano za učenje. On se odlično snalazi u strukturiranim situacijama učenja ili treninga i može mu biti teško da razume ljude koji nisu zainteresovani za formalno učenje.



## Percentilni Skorovi

Percentilni skor ukazuje na procenat populacije koji postiže isti ili niži rezultat od gđina Poole. Na primer, rezultat 75 na nekoj od skala znači da je gđin Poole postigao viši skor nego približno 75% populacije.

- Skorovi od 0 do 25 se smatraju **niskim**
- Skorovi između 26 i 50 se smatraju **ispodprosečnim**
- Skorovi između 51 i 75 se smatraju **iznadprosečnim**
- Skorovi iznad 76 se smatraju **visokim**



Izveštaj je validan i može se interpretirati.

Norme: Global





## Skala: Stabilnost

### Opis

Skala Stabilnost predviđa sposobnost osobe da se nosi sa stresom, upravlja emocijama i sasluša povratne informacije.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Stabilnost ukazuje na to da on ima tendenciju da:

- haotična okruženja i preopterećenost poslom ne utiču na njega
- bude smiren i samopouzdan u stresnim okolnostima
- bude doživljen kao arogantan od strane drugih
- ignoriše prethodne greške
- pruža otpor ili odbacuje povratne informacije

### Teme za Diskusiju

Teme za diskusiju navedene u daljem tekstu su osmišljene za podsticanje diskusije sa razvojnim savetnikom ili osobom koja daje fidbek kako bi se dublje sagledali rezultati procene i razmotrile razvojne mogućnosti u kontekstu radnih uloga procenjene osobe.

- Opišite svoj pristup prevazilaženju stresa na poslu.
- Kada i na koji način je prikladno tražiti povratnu informaciju u vezi Vašeg radnog učinka?
- Kako raspoloženje Vaših kolega utiče na Vas?
- Kako obično reagujete na povratne informacije koje dobijete od drugih?

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u jedinstvene lične karakteristike procenjene osobe.

**Empatija** *Odsustvo iritabilnosti*



**Nema anksioznost** *Odsustvo anksioznosti*



**Nema osećaj krivice** *Odsustvo kajanja*



**Smirenost** *Manjak emocionalnosti*



**Ujednačenost temperamenta** *Nije promenljivog raspoloženja ili iritabilan*



**Nema pritužbi** *Ne žali se*



**Poverenje** *Nema paranoidnosti ili sumnjičavosti*



**Dobar odnos prema autoritetu** *Dobri odnosi sa osobama od autoriteta*





## Skala: Ambicija

73

### Opis

Skala Ambicija predviđa liderske sposobnosti, energičnost, kompetitivnost i inicijativnost.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Ambicija ukazuje na to da on ima tendenciju da:

- deluje aktivno i energično
- preuzima inicijativu i vodi timske projekte
- se meša u organizacionu politiku
- postane nezadovoljan na pozicijama na kojima nema mogućnosti za napredovanje

### Teme za Diskusiju

Teme za diskusiju navedene u daljem tekstu su osmišljene za podsticanje diskusije sa razvojnim savetnikom ili osobom koja daje fidbek kako bi se dublje sagledali rezultati procene i razmotrile razvojne mogućnosti u kontekstu radnih uloga procenjene osobe.

- Koju ulogu obično preuzimate na projektima gde nema unapred određenog lidera?
- Kada i na koji način je prikladno upustiti se u organizacionu politiku sa ciljem napredovanja u karijeri?
- Koliko ste obično takmičarski nastrojani u odnosu na kolege? Da li je to pomoglo ili naudilo Vašoj karijeri?
- Kako tragate za prilikama za napredovanje u karijeri i kako ih koristite?

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u jedinstvene ličnosne karakteristike procenjivane osobe.

**Takmičarski duh** *Kompetitivnost, ambicioznost i istrajnost*



**Samopouzdanje** *Sigurnost u svoje sposobnosti*



**Postignuće** *Zadovoljstvo sopstvenim učinkom*



**Liderstvo** *Tendencija ka preuzimanju liderskih uloga*



**Identitet** *Zadovoljstvo svojim životnim opredeljenjima*



**Nema socijalne anksioznosti** *Samopouzdanje u socijalnim situacijama*





## Skala: Društvenost

74

### Opis

Skala Društvenost predviđa zainteresovanost osobe za učestale i raznovrsne socijalne interakcije.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Društvenost ukazuje na to da on ima tendenciju da:

- druželjubivo i daje doprinos u društvenim situacijama
- deluje pričljivo i pristupačno
- uživa kada je u centru pažnje
- se oseća prijatno u javnim situacijama i interakciji sa nepoznatima

### Teme za Diskusiju

Teme za diskusiju navedene u daljem tekstu su osmišljene za podsticanje diskusije sa razvojnim savetnikom ili osobom koja daje fidbek kako bi se dublje sagledali rezultati procene i razmotrile razvojne mogućnosti u kontekstu radnih uloga procenjene osobe.

- Koliko mislite da je važno da svaki član tima doprinese na sastancima?
- Kako pravite ravnotežu između pričanja i slušanja u cilju ostvarivanja efikasne komunikacije?
- Da li bolje radite samostalno ili u timskim projektima? Zašto?
- Na koji način stvarate i održavate mrežu poslovnih kontakata?

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u jedinstvene ličnosne karakteristike procenjivane osobe.

**Voli žurke** *Uživa u društvenim okupljanjima*



**Voli gužve** *Smatra da su velike grupe ljudi uzbudljive*



**Traženje novih iskustava** *Preferencija raznolikosti i traženje izazova*



**Egzibicionizam** *Traženje pažnje*



**Zabavnost** *Šarmantnost i duhovitost*





## Skala: Interpersonalna osećajnost

69

### Opis

Skala Interpersonalna osećajnost predviđa šarmantnost, srdačnost, taktičnost i socijalne veštine.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Interpersonalna osećajnost ukazuje na to da on ima tendenciju da:

- deluje perceptivno, pronicljivo i ima osećaj za emocionalna stanja drugih ljudi
- deluje svesno potreba drugih ljudi
- se dobro slaže sa širokim krugom ljudi i dobro održava odnose sa drugima
- okleva da se suprotstavi osobama sa lošim učinkom

### Teme za Diskusiju

Teme za diskusiju navedene u daljem tekstu su osmišljene za podsticanje diskusije sa razvojnim savetnikom ili osobom koja daje fidbek kako bi se dublje sagledali rezultati procene i razmotrile razvojne mogućnosti u kontekstu radnih uloga procenjene osobe.

- Opišite kako pristupate osobi kada ne postiže zadovoljavajuće rezultate.
- Na koji način balansirate odnos između osećanja zaposlenih i zahteva posla?
- Koliko Vam je važno da li se kolege međusobno dobro slažu/vole?
- Koji je Vaš pristup razvoju internih i eksternih odnosa sa klijentima?

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u jedinstvene ličnosne karakteristike procenjivane osobe.

**Lak za suživot** *Tolerantne i saradljive prirode*



**Osećajnost** *Perceptivna osoba puna razumevanja*



**Brižnost** *Blaga i obzirna osoba*



**Voli ljude** *Uživa da bude u društvu drugih*



**Nema hostilnosti** *Generalno prihvata druge*







## Skala: Sistematičnost

### Opis

Skala Sistematičnost predviđa samokontrolu, savesnost i radnu etiku.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Sistematičnost ukazuje na to da on ima tendenciju da:

- deluje organizovano, marljivo i planira unapred
- deluje pouzdano, savesno i kao da se može osloniti na njega
- se dobro snalazi u okruženjima gde su jasno ustanovljena pravila i procedure
- deluje neprilagodljivo i kao da se donekle opire promenama

### Teme za Diskusiju

Teme za diskusiju navedene u daljem tekstu su osmišljene za podsticanje diskusije sa razvojnim savetnikom ili osobom koja daje fidbek kako bi se dublje sagledali rezultati procene i razmotrile razvojne mogućnosti u kontekstu radnih uloga procenjene osobe.

- Koliko strukturirate i planirate svoj posao? Kako to utiče na Vašu sposobnost da se prilagođavate promenama u hodu i ispunite ciljeve na vreme?
- Kakva je Vaša opšta orijentacija u pogledu pravila i procedura?
- Kako reagujete na brze promene u radnom okruženju?
- Koliko je verovatno da ćete ostati prekovremeno na poslu da biste završili projekat?

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u jedinstvene ličnosne karakteristike procenjivane osobe.

**Moralnost** *Pridržavanje konvencionalnih vrednosti*



**Vičnost** *Marljivost i sklonost vrednom radu*



**Pun vrlina** *Principijelnost*



**Nesamostalnost** *Zabrinutost za mišljenje drugih*



**Nespontanost** *Preferencija predvidivosti*



**Kontrola impulsa** *Manjak impulsivnosti*



**Izbegavanje nevolja** *Deklarativna poštenost*





## Skala: Radoznanost

90

### Opis

Skala Radoznanost predviđa radoznanost, kreativnost i otvorenost za iskustva i ideje.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Radoznanost ukazuje na to da on ima tendenciju da:

- deluje maštovito, radoznanlo i otvorenog uma
- deluje spremno da preispituje pravila i predloži alternativna rešenja
- deluje zainteresovano za širu sliku i strateška pitanja
- mu budu bliske ideje koje drugi smatraju nerealističnim

### Teme za Diskusiju

Teme za diskusiju navedene u daljem tekstu su osmišljene za podsticanje diskusije sa razvojnim savetnikom ili osobom koja daje fidebik kako bi se dublje sagledali rezultati procene i razmotrile razvojne mogućnosti u kontekstu radnih uloga procenjene osobe.

- Kako pronalazite ravnotežu između inovativnosti i pragmatizma?
- Kako reagujete na rutinske, ali ipak esencijalne zadatke i odgovornosti?
- Opišite svoj pristup povezivanju svakodnevnog posla sa strateškim ciljevima.
- Kako reagujete na pojedince koji se opiru promenama i inovacijama?

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u jedinstvene ličnosne karakteristike procenjivane osobe.

**Darovitost za nauku** *Interesovanje za nauku*



**Znatiželja** *Opšta radoznanost*



**Traženje uzbuđenja** *Uživanje u avanturama*



**Intelektualne igre** *Zainteresovanost za zagonetke i rebuse*



**Generisanje ideja** *Idejna fluentnost*



**Kultura** *Širina i raznolikost interesovanja*





## Skala: Pristup učenju

73

### Opis

Skala Pristup učenju predviđa stil učenja osobe i/ili preferirani metod usvajanja novih informacija i znanja.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Pristup učenju ukazuje na to da on ima tendenciju da:

- bude zainteresovan za učenje, treninge i ostajanje u toku sa novim trendovima u svojoj oblasti
- deluje bistro i dobro informisano
- se dobro snalazi u formalnim okruženjima za edukaciju i obuku
- se iznenadi kada drugi nisu toliko dobro informisani ili zainteresovani za učenje

### Teme za Diskusiju

Teme za diskusiju navedene u daljem tekstu su osmišljene za podsticanje diskusije sa razvojnim savetnikom ili osobom koja daje fidbek kako bi se dublje sagledali rezultati procene i razmotrile razvojne mogućnosti u kontekstu radnih uloga procenjene osobe.

- Kako osiguravate da su Vaša znanja i veštine u toku sa aktuelnostima u struci?
- Kako procenjujete potencijalnu korisnost određenog treninga/obuke?
- Opišite svoj preferirani pristup razvoju novih veština.
- Šta Vam je važnije: razvijanje postojećih ili učenje novih veština? Zašto?

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u jedinstvene ličnosne karakteristike procenjivane osobe.

**Obrazovanje** *Dobar uspeh u školi*



**Matematičke sposobnosti** *Dobar sa brojevima*



**Dobro pamćenje** *Lako pamti stvari*



**Čitanje** *U toku sa aktuelnostima*





## Skale Zanimanja

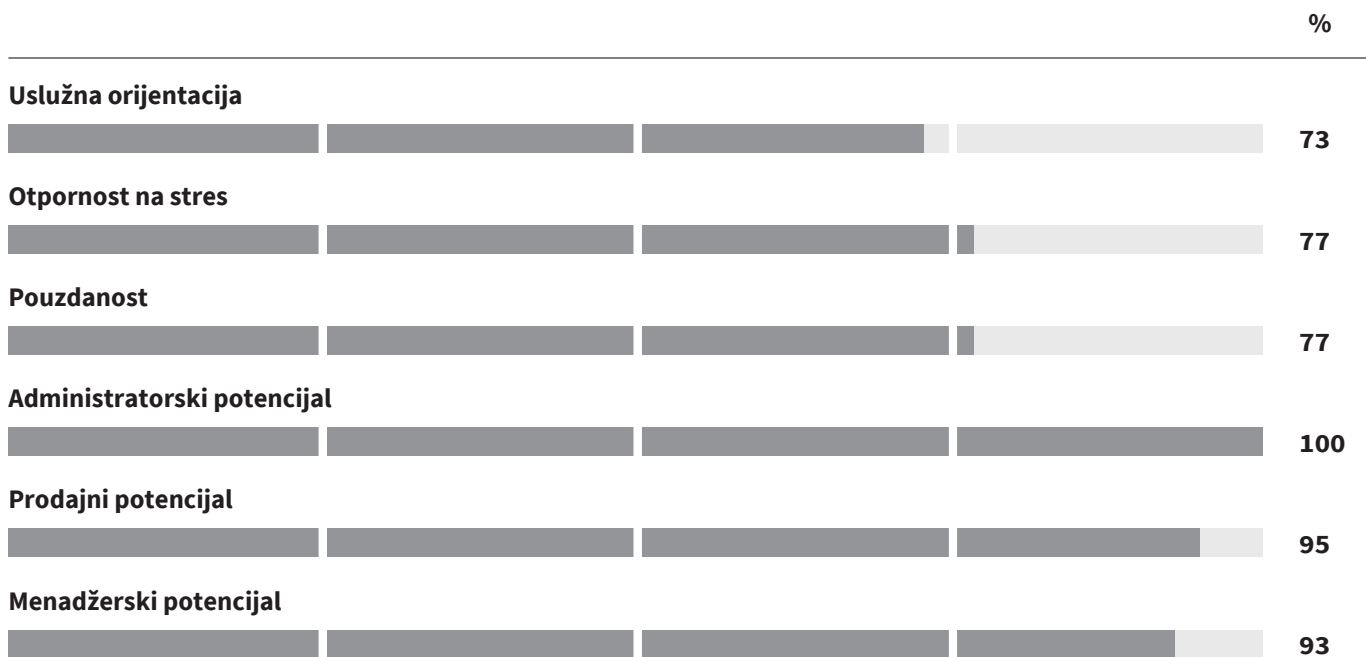
HPI skale zanimanja predviđaju sposobnost osobe da bude uspešna u nekoj od šest opštih radnih uloga. Skale su zasnovane na istraživanjima u kojima su poređeni veoma uspešni i veoma neuspešni zaposleni u svakoj od šest kategorija. Skalama se procenjuju upravo kvaliteti koji razlikuju uspešne od neuspešnih pojedinaca. *Napomena: Prezentovane informacije su namenjene za selekciju i zapošljavanje kandidata. Izveštaj se ne preporučuje za razvoj zaposlenih.*

HPI skale zanimanja su:

- **Uslužna orijentacija** Tiče se potencijala za uspešnost u poslovima koji zahtevaju uslužnost prema klijentima
- **Otpornost na stres** Tiče se potencijala za nošenje sa stresom i pritiskom na poslu
- **Pouzdanost** Tiče se potencijala osobe da bude dobar organizacioni građanin
- **Administratorski potencijal** Tiče se potencijala za uspešnost u administrativnim i birokratskim poslovima
- **Prodajni potencijal** Tiče se potencijala za uspešnost u poslovima u vezi sa prodajom
- **Menadžerski potencijal** Tiče se potencijala za uspešnost na menadžerskim poslovima

Skorovi ukazuju na procenat populacije koji postiže isti ili niži rezultat od gdina Poole.

- Skorovi od 0 do 25 se smatraju **niskim**
- Skorovi između 26 i 50 se smatraju **ispodprosečnim**
- Skorovi između 51 i 75 se smatraju **iznadprosečnim**
- Skorovi iznad 76 se smatraju **visokim**





## Skala: Uslužna orijentacija

73

### Opis

Skala Uslužna orijentacija identifikuje ljude koji tretiraju kolege i klijente na ljubazan i predusretljiv način. Osobe sa visokim rezultatima deluju blago, pažljivo i taktično. Osobe sa niskim rezultatima deluju naglo, napeto, iritabilno i prezauzeto.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Uslužna orijentacija ukazuje na to da on ima iznadprosečni potencijal za obavljanje poslova u uslužnim delatnostima.

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u rezultate gđina Poole na skali Uslužna orijentacija.

**Pun vrlina** *Principijelnost*



**Empatija** *Odsustvo iritabilnosti*



**Osećajnost** *Perceptivna osoba puna razumevanja*





## Skala: Otpornost na stres

77

### Opis

Skala Otpornost na stres identifikuje ljude koji se lako nose sa stresom, pritiskom i opterećenjem poslom. Osobe sa visokim rezultatima deluju smireno, otporno, i ujednačenog temperamenta. Njima neće smetati prekidi i neočekivani zastoji u poslu, i retko kada će krize pretvarati u lične drame. Osobe sa niskim rezultatima deluju razdražljivo, samokritično, i lako ih je uznemiriti.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Otpornost na stres ukazuje na to da on ima potencijala da se odlično snalazi na stresnim pozicijama.

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u rezultate gđina Poole na skali Otpornost na stres.

**Nema anksioznosti** *Odsustvo anksioznosti*



**Nema osećaj krivice** *Odsustvo kajanja*



**Postignuće** *Zadovoljstvo sopstvenim učinkom*



**Nema pritužbi** *Ne žali se*



**Smirenost** *Manjak emocionalnosti*





## Skala: Pouzdanost

77

### Opis

Skala Pouzdanost identifikuje osobe koje voljno prate pravila i poštuju korporativne vrednosti na radnom mestu. Osobe sa visokim rezultatom su dobri organizacioni građani, koji će delovati pouzdano, odgovorno i samodisciplinovano. Osobe sa niskim rezultatom su obično manje sklone poštovanju pravila i procedura.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Pouzdanost ukazuje na to da on može biti odličan "organizacioni građanin".

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u rezultate gđina Poole na skali Pouzdanost.

**Dobar odnos prema autoritetu** *Dobri odnosi sa osobama od autoriteta*



**Kontrola impulsa** *Manjak impulsivnosti*



**Izbegavanje nevolja** *Deklarativna poštenost*



**Nema hostilnosti** *Generalno prihvata druge*





## Skala: Administratorski potencijal

100

### Opis

Skala Administratorski potencijal identifikuje osobe koje imaju talenta za administrativne poslove i odgovornosti. Osobe sa visokim rezultatima deluju zrelo, vredno, društveno vešto i spremno da preuzmu kontrolu. Osobe sa niskim rezultatima deluju napeto, neodlučno i anksiozno.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Administratorski potencijal ukazuje na to da on može veoma dobro da se snađe u birokratskim ili administrativnim ulogama.

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u rezultate gđina Poole na skali Administratorski potencijal.

**Nema anksioznosti** *Odsustvo anksioznosti*



**Nema pritužbi** *Ne žali se*



**Izbegavanje nevolja** *Deklarativna poštenost*



**Liderstvo** *Tendencija ka preuzimanju liderskih uloga*



**Brižnost** *Blaga i obzirna osoba*







## Skala: Prodajni potencijal

95

### Opis

Skala Prodajni potencijal identifikuje osobe sa talentom za prodaju. Osobe sa visokim rezultatom uživaju da budu u centru pažnje i deluju samouvereno, društveno i bitko. Oni takođe deluju pričljivo, aktivno i asertivno. Osobe sa niskim rezultatom deluju stidljivo, tiho i rezervisano.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Prodajni potencijal ukazuje na to da on ima velike šanse za uspeh na pozicijama u prodaji.

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u rezultate gđina Poole na skali Prodajni potencijal.

**Samopouzdanje** *Sigurnost u svoje sposobnosti*



**Nema socijalne anksioznosti** *Socijalno samopouzdanje*



**Voli žurke** *Uživa u društvenim okupljanjima*



**Voli gužve** *Smatra da su velike grupe ljudi uzbuđljive*



**Traženje novih iskustava** *Preferencija raznolikosti i traženje izazova*



**Egzibicionizam** *Traženje pažnje*



**Zabavnost** *Šarmantnost i duhovitost*



**Lak za suživot** *Tolerantne i saradljive prirode*



**Voli ljude** *Uživa u prisustvu drugih ljudi*



**Kontrola impulsa** *Manjak impulsivnosti*



**Traženje uzbuđenja** *Uživa u avanturama i uzbuđljivim situacijama*



**Generisanje ideja** *Idejna fluentnost*



**Samofokusiranost** *Introspektivnost*



**Nema socijalne poželjnosti odgovora** *Manjak zainteresovanosti za socijalni fidbek*





## Skala: Menadžerski potencijal

93

### Opis

Skala Menadžerski potencijal identifikuje osobe talentovane za izgradnju i održavanje efikasnih timova. Osobe sa visokim rezultatima se mogu opisati kao ambiciozne, kompetitivne, vredne, i sa željom da preuzmu kontrolu. Drugi ih vide kao pouzdane, organizovane i efikasne. Osobe sa niskim rezultatima deluju pasivno, reaktivno ili lenjo.

### Interpretacija Rezultata

Rezultat gđina Poole na skali Menadžerski potencijal ukazuje na to da bi se on jako dobro snašao u menadžerskoj ulozi.

### Sastav Podskala

Dole prikazane rezultate na podskalama mogu da interpretiraju samo sertifikovani korisnici Hogan alata. One su kreirane kako bi omogućile sticanje detaljnijeg uvida u rezultate gđina Poole na skali Menadžerski potencijal.

**Obrazovanje** *Dobar uspeh u školi*



**Postignuće** *Zadovoljstvo sopstvenim učinkom*



**Nema pritužbi** *Ne žali se*



**Identitet** *Zadovoljstvo svojim životnim opredeljenjima*



**Vičnost** *Marljivost i sklonost vrednom radu*



**Izbegavanje nevolja** *Deklarativna poštenost*



**Liderstvo** *Tendencija ka preuzimanju liderskih uloga*



**Takmičarski duh** *Kompetitivnost, ambicioznost i istrajnost*

