

■ SELECT

■ DEVELOP

■ LEAD

# HOGANŮV OSOBNOSTNÍ DOTAZNÍK

S T R U Č N Ý P Ř E H L E D



THE SCIENCE OF PERSONALITY

## ÚVOD

Hoganův osobnostní dotazník (HPI) je metoda měření normální osobnosti určená pro predikci pracovního výkonu. Je ideálním nástrojem, který vám může pomoci zlepšit procesy výběru zaměstnanců, rozvoje, leadershipu, nástupnictví či talent managementu.

HPI je prvním dotazníkem zaměřeným na normální populaci založeným na pětifaktorovém modelu osobnosti a vyvinutým speciálně pro pracovní oblast. Je vysoce kvalitním psychometrickým nástrojem pro hodnocení osobnostních vlastností nezbytných pro úspěch v práci, vztazích, ve vzdělávání i v životě obecně. Ať již ve své organizaci zkvalitňujete výběrový proces, anebo se věnujete rozvoji vašich leaderů, výstupní zprávy z testu HPI vám mohou pomoci identifikovat základní faktory, které určují silné a slabé stránky osobnosti a podmiňují úspěšnou kariéru člověka.

predikuje  
pracovní výkon

## VLASTNOSTI A VÝHODY

Díky neustálému výzkumu a vývoji je HPI jediným osobnostním dotazníkem se všemi těmito podstatnými rysy:

- Je navržen tak, aby předvídal pracovní úspěch.
- Vychází z pětifaktorového modelu osobnosti.
- Nabízí dobře srozumitelné zprávy s možností využití jak v oblasti výběru zaměstnanců, tak i jejich rozvoje.
- Byl vyvinut výhradně na dospělé pracující populaci.
- Je celosvětově normován na vzorku více než 150 000 pracujících dospělých.
- Je validizovaný na více než 200 profesích reprezentujících všechna hlavní odvětví.
- Neobsahuje položky zasahující do soukromí.
- Vyhodnocení a vytváření výstupních zpráv je velmi rychlé.
- Nemá žádný negativní dopad.
- On-line administrace probíhá prostřednictvím zabezpečeného přístupu.
- Testové položky i výstupní zprávy jsou dostupné v mnoha jazycích.

**validizován ve  
všech hlavních  
odvětvích**

## PRIMÁRNÍ ŠKÁLY A INTERPRETACE

### Stabilita: sebejistota, sebeúcta, schopnost pracovat pod tlakem.

- Lidé s vysokým skórem bývají ve stresových situacích klidní, sebevědomí a vyrovnaní.
- Lidé s nízkým skórem bývají vnímaví, citliví a se stresovými situacemi se mohou vyrovnávat obtížně.

### Sebeprosazování: iniciativa, soutěživost a touha po vedoucích rolích.

- Lidé s vysokým skórem bývají energičtí, soutěživí a touží se zlepšovat.
- Lidé s nízkým skórem bývají tišší, méně průbojní, trpěliví a ochotní se přizpůsobit ostatním.

### Sociabilita: extraverte, společenskost a potřeba sociální interakce.

- Lidé s vysokým skórem bývají společenší, impulzivní a neradi pracují o samotě.
- Lidé s nízkým skórem bývají zdrženliví a tišší; pracovat o samotě jim nevádí.

### Kooperativnost: takt, vnímavost a schopnost udržovat vztahy.

- Lidé s vysokým skórem bývají vřelí, přátelští, srdeční a oblíbení.
- Lidé s nízkým skórem bývají nezávislí, upřímní a přímočaří.

### Systematičnost: osobní disciplinovanost, zodpovědnost a svědomitost.

- Lidé s vysokým skórem bývají organizovaní a důkladní a dodržují pravidla.
- Lidé s nízkým skórem bývají impulzivní, flexibilní a kreativní.

### Zvídavost: představivost, zvídavost a tvůrčí potenciál.

- Lidé s vysokým skórem mívají dobrou představivost, bývají nápadití a bystří; věnují menší pozornost detailům.
- Lidé s nízkým skórem bývají praktičtí a realističtí; bývají ochotní tolerovat nudné úkoly.

### Učelnivost: orientace na úspěch, sledování nových technologií a trendů v oboru.

- Lidé s vysokým skórem se rádi vzdělávají a čtou.
- Lidé s nízkým skórem dávají přednost spíše zkušenostem získaným při práci.

## PROFESNÍ ŠKÁLY

<b>Orientace na služby:</b>	pozorný, milý a zdvořilý přístup k zákazníkům
<b>Odolnost vůči stresu:</b>	schopnost zvládat stres, vyrovnanost a klid pod tlakem
<b>Spolehlivost:</b>	čestnost, respekt k autoritě, předvídání důsledků vlastního jednání
<b>Administrativní potenciál:</b>	dodržování pravidel, pozornost k detailu, jasná komunikace
<b>Obchodní potenciál:</b>	energie, komunikace a schopnost řešit problémy zákazníků
<b>Manažerský potenciál:</b>	schopnost vést, plánovat a činit rozhodnutí

## TECHNICKÉ ÚDAJE

- Dotazník obsahuje 206 jasně formulovaných tvrzení typu souhlasím/nesouhlasím, která nezasahují do soukromí testované osoby.
- Doba vyplnění testu je 15-20 minut.
- Položky testu jsou dobře srozumitelné a neobsahují odbornou terminologii.
- Výzkumy dokazují, že z hlediska věku, rasy, etnika, či pohlaví nemá HPI žádný negativní vliv na testovanou osobu.
- Výsledky HPI jsou stabilní v čase: reliabilita typu test-retest se pohybuje mezi 0,69 a 0,87.
- Je k dispozici velké množství národních testových norem.
- Dotazníkem byl testován více než milion uchazečů o zaměstnání.
- Byl validizován pomocí více než 400 studií.
- Spolehlivě predikuje úspěch v zaměstnání ve všech základních profesních kategoriích.
- Je založen na socioanalytické teorii a zachycuje klíčové tendence chování, které jsou důležité pro život člověka ve společnosti.
- Výzkumný archiv studií sahá do poloviny sedmdesátých let minulého století.

Více informací najdete v technickém manuálu dotazníku HPI, který poskytuje podrobné informace týkající se např. struktury HPI, jeho reliability, validity, interpretace, administrace a norem. Další informace najdete také na stránce [www.asystems.cz](http://www.asystems.cz).

**testován více než  
milion uchazečů**

## VÝSTUPNÍ ZPRÁVY A APLIKACE TESTU

Pro úspěšné zvládnání různých pracovních pozic jsou důležité různé vlastnosti. Vlastnosti nezbytné pro jednu pracovní pozici mohou být na překážku při výkonu na pozici jiné.

Výsledky Hoganova osobnostního dotazníku jsou dostupné v různých typech výstupních zpráv, které se liší svým rozsahem a komplexností. Tyto zprávy poskytují grafické znázornění výsledků testu HPI a mohou dále přinést následující informace:

- Identifikují, jak bude uchazeč pravděpodobně jednat v různých situacích.
- Popisují silné a rozvojové stránky člověka.
- Přinášají návrhy a doporučení, jak řídit kariéru testovaného.
- Specifikují vlastnosti důležité pro úspěch ve většině pracovních prostředí.
- Identifikují vhodnost uchazeče pro danou pozici.
- Poskytují doporučení pro vedení interview.
- Shrnují doporučení týkající se vhodnosti uchazeče pro danou pozici.
- Posuzují míru vhodnosti uchazeče ve vztahu ke konkrétní pozici.

graficky  
zpracované  
výstupní zprávy

## ADMINISTRACE TESTU

HPI může být administrován bez přítomnosti administrátora. Testování lze realizovat on-line nebo ve formě tužka-papír, individuálně nebo skupinově.

Moderní on-line platforma umožňuje administraci dotazníků v mnoha jazycích, a to nepřetržitě 24 hodin denně, 7 dnů v týdnu. Testovaný se přihlásí přes internet, vyplní dotazník a během velmi krátké doby obdrží zadavatel zprávu s výsledky. Proces testování je rychlý a snadný.

## OBJEDNÁVÁNÍ

Nabízíme širokou škálu výsledných zpráv od standardizovaných až po zprávy šité na míru. Více informací týkajících se objednávání a poradenství k Hoganovu osobnostnímu dotazníku si můžete vyžádat e-mailem na adrese [info@asystems.cz](mailto:info@asystems.cz) nebo telefonicky na číslech +420 236 080 998 a +420 737 258 308.

**proces testování  
je rychlý a  
snadný**



© HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS INC.  
HOGAN LOGO A STYLIZOVANÉ "H" JSOU REGISTROVANÉ OBCHODNÍ ZNÁMKY SPOLEČNOSTI HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS, INC.  
ŽÁDNÁ ČÁST TÉTO PUBLIKACE NESMÍ BÝT REPRODUKOVÁNA V JAKÉKOLI PODOBĚ BEZ PÍSEMNÉHO SOUHLASU MAJITELŮ AUTORSKÝCH PRÁV.



Assessment Systems s.r.o.  
Sokolovská 100/94, 186 00 Praha 8  
[www.asystems.cz](http://www.asystems.cz)