



Hogan Assessment Systems

Hogan Assessment Systems ist spezialisiert auf die Vorhersage von

- Management- und Führungspotential,
- strategischem und taktischem Denkvermögen
- Möglichkeiten von Fehlverhalten auf Managementebenen, Produktionsstätten und Sicherheitsbereichen

Damit liefert Hogan Assessment Systems wesentliche Entscheidungshilfen für Unternehmen aller Branchen für folgende Themen:

- Auswahl und Entwicklung von Mitarbeitern
- Effiziente Gestaltung von Auswahlprozessen (Anforderungsprofil, Recruiting Pipeline)
- Planung von Entwicklungsmaßnahmen auf Basis konkreter Vorschläge
- Darstellung der gesamten Talent Pipeline von der Einstellung über die Entwicklung bis zur Trennung
- Reduktion der Unfallhäufigkeit, Sicherheitsrisiken und damit verbundener Kosten

Die Tests der Hogan Assessment Systems basieren auf über 40 Jahre eigener und über 80 Jahren wirtschaftspsychologischer Forschung in den Bereichen Management-Assessment sowie der Denk-, Persönlichkeits- und Motivationspsychologie. Die Tests sind an über 450 Positionen in zahlreichen Unternehmen und Organisationen validiert worden. Sie sind reliabel und erfüllen die strengen Standards der American Psychological Association (APA). Es gibt zahlreiche Auswertungsmöglichkeiten. Die Tests erfüllen die die US-amerikanische EEOC Richtlinie als auch das deutsche AGG.

WARUM HOGAN?

Hogan Assessment Systems unterstützt die Planungs- und Entwicklungsarbeiten der Personalbereiche, wie die Mitarbeiterauswahl, Mitarbeiterentwicklung und das Talentmanagement. Durch die Online-Durchführung der Assessments und die Online-Verwaltung ist eine einfache Testadministration möglich. Es werden Vorgesetzte, Projekt- und

Teamleiter mit Einzel- und Gruppenauswertungen in ihrer täglichen Führungsaufgabe unterstützt.

FORTLAUFENDE QUALITÄTSSICHERUN G

Bei Hogan Assessment Systems werden die Tests zentral ausgewertet und dadurch in der Forschung fortwährend zur Prüfung der statistischen Güte herangezogen. Damit ist der Weg frei für eine ständige Weiterentwicklung. Die Qualität und Verlässlichkeit der Hogan Tests werden durch Forschungen seitens des Teams von Robert und Joyce Hogan, aber auch der von unabhängigen Dritten, laufend geprüft und verbessert. Sie zeigen sich insbesondere auch darin, dass Kundenorganisationen die Hogan Tests schon als Industriestandard für die Auswahl und Entwicklung anwenden. Die Validität ist stets leistungsbezogen, unternehmensspezifisch geprüft und gilt in den verschiedensten Jobs, vom Sachbearbeiter bis zum CEO über alle Branchen hinweg. So wundert es nicht, dass Hogan Assessments mit dem Award der British Psychological Society für Testentwicklung geehrt wurde und die Testverfahren von führenden Akademikern weltweit empfohlen werden.

HoganLEAD Serie

1. **Hogan Personality Inventory (HPI)** beurteilt die „Stärken der Persönlichkeit“. Es ist ein modernes Messinstrument, das auf dem Fünf-Faktoren-Modell (FFM) basiert. Der HPI wird wegen seines Erfolges in der Vorhersage von Mitarbeiterleistung und -entwicklungsbedarf oft als Industriestandard zur Messung normaler Persönlichkeit gesehen. Der HPI gibt bspw. auch Hinweise auf das Sicherheitsverhalten am Arbeitsplatz.

2. **Hogan Development Survey (HDS)** erfasst die Risiken einer Person, wenn sie unter Druck steht. Es ist das erste Inventar, das Karriererisiken beurteilt. Es erfasst Verhaltensmuster, die Beziehungen am Arbeitsplatz stören, Produktivität einschränken oder das gesamte Karrierepotential einschränken können. Der HDS ist wichtig in der Mitarbeiterauswahl und -entwicklung, weil störende Verhaltensweisen oft lange unentdeckt bleiben und erst in kritischen Situationen zu Tage treten.

3. **Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)** erfasst das Wertesystem einer Person in den Kategorien, die für den Erfolg einer Organisation und der eigenen Karriere wichtig sind. Diese Information ist wichtig für Organisationen, die sicherstellen wollen, dass die Werte, die einen Bewerber antreiben auch mit der Position und der Organisation als Ganzes übereinstimmen. Der MVPI hilft auch Inkompatibilitäten und Konflikte zwischen Mitgliedern eines Teams zu diagnostizieren und legt die Grundlage für ein Teambuilding.

Aus den Ergebnissen der drei erstgenannten Inventare (HPI, HDS MVPI) resultieren die umfangreichen Berichte der **HoganLEAD Serie**, die kürzeren Berichtsformate für Auswahl oder die Managementzusammenfassungen.

ANDEREERGEBNISBERICHTE

„HoganDEVELOP“:

- **Career Builder** verwendet Ergebnisse des Hogan Personality Inventory, um Stärken oder Schwächen festzustellen und beinhaltet detaillierte Tipps zur Entwicklung.
- **Management Builder** verwendet ebenfalls Ergebnisse des Hogan Personality Inventory, um die effektivsten Techniken für die Führung eines Arbeitnehmers besonders hervorzuheben.
- **CareerCompass** verwendet Ergebnisse des Motives, Values, Preferences Inventory, um die Bedeutung von Kernwerten einer Person im Job kurz zu beschreiben und Informationen über die Karriereplanung bereit zu stellen.

„HoganSELECT“

- **Candidate Potential Report** kann die Risiken einer Fehlbesetzung durch eine schnelle und unkomplizierte Bewertung des Bewerbers im Rahmen von sieben Positionskategorien minimieren (Manager & Führungskraft, Freiberufler, Fachkraft & Spezialist, Betrieb & Handel, Vertrieb & Kundendienst, Administration & Sekretariat, Dienstleistung & Betreuung). Er liefert eine graphische Veranschaulichung der Skala, des erreichten Skalenwertes sowie eine Einstellungsempfehlung. Er wird am meisten für die Auswahl von sehr vielen Arbeitnehmern oder als Teil eines multiplen Hürdensystems angewendet. Er kann leicht kundengerecht angefertigt werden und beinhaltet Einstellungsempfehlungen für vielfältige Positionen. Das Eignungsberichtsformat ist für alle unsere Tests verfügbar, und die Einstellungsempfehlungen können die Ergebnisse von mehr als einem Test berücksichtigen.



- **BASIS Report** ist eine umfassende Beschreibung der Eignung des Bewerbers für die Stelle und das Unternehmen, eine Einstellungsempfehlung, einen vollständigen Interviewleitfaden sowie einen Einstellungsentscheidungsprozess liefert – alle notwendigen Informationen zur Bewertung des Bewerbers und zur Erlangung einer qualitativ hochwertigen Einstellungsentscheidung. Dieser Bericht stellt einen neuen Industriestandard auf. Er kann aus einem oder allen unserer Tests erstellt werden, und wird auf den Kunden ausgerichtet, um die spezifischen Einstellungsbedürfnisse zu erfüllen.

Nähere Informationen zu den verschiedenen Berichten unter www.hoganassessments.de