

Psihodiagnoza personalitatii: Hogan Assessments

Bucuresti, 5 aprilie 2013

1. Aplicabilitate
2. Fundamentul teoretic al instrumentelor Hogan Assessments
3. Adaptarea culturala si etalonarea in Romania
4. Studii de caz

- ✓ Companie de consultanta in resurse umane care asista managerii sa ia decizii documentate si corecte cu privire la capitalul uman: selectie, promovare, succesiune, dezvoltare etc
- ✓ Din 2006 suntem reprezentantii Hogan Assessment in Romania si Republica Moldova si din 2012 partener oficial pentru Schuhfried
- ✓ Peste 3500 persoane evaluate in programe de dezvoltare si selectie in 7 ani

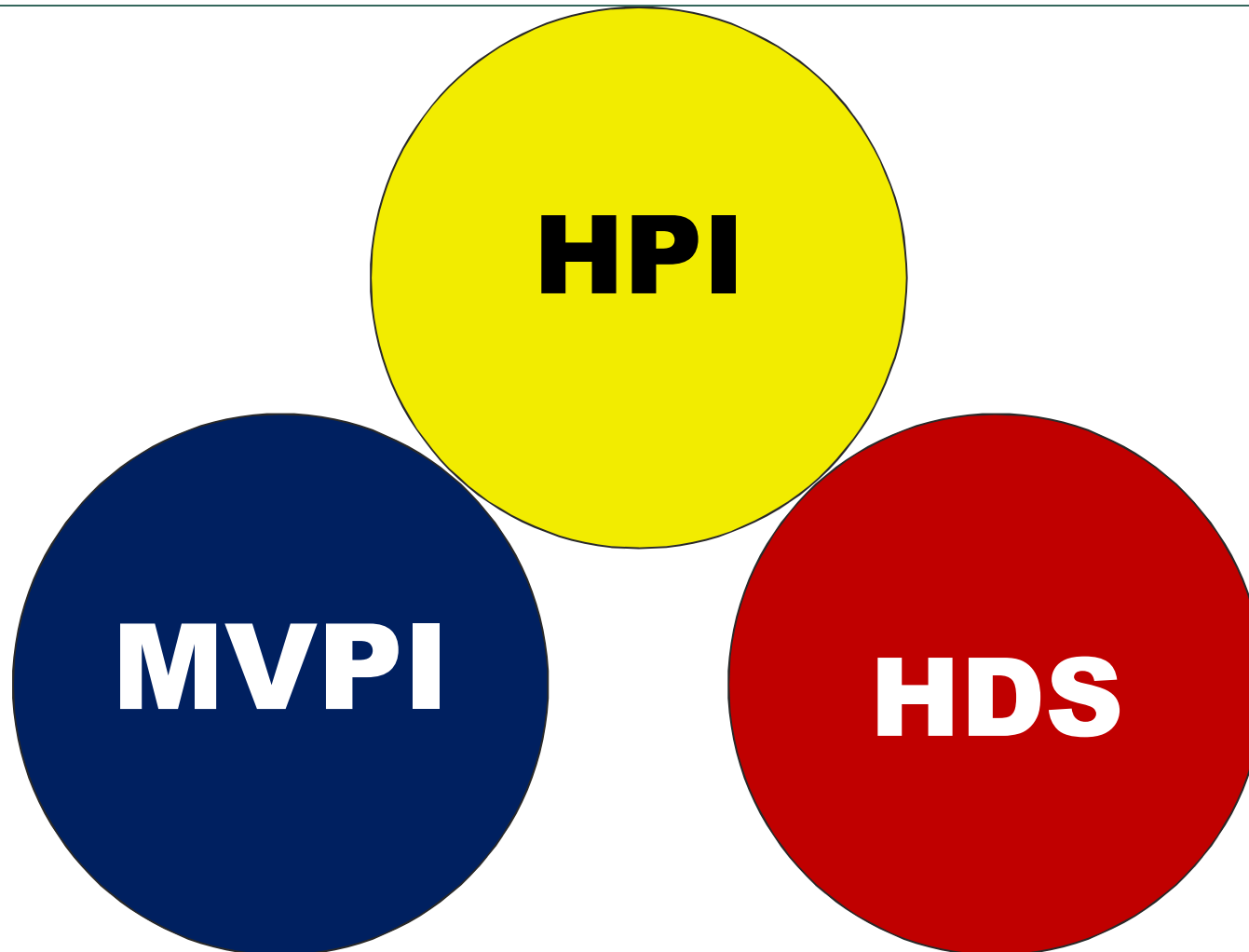
✓ Hogan Assessments:

- 30 de ani de istorie de lucru cu companii din Top 500 cele mai bogate din întreaga lume
- instrumente premium pentru selectie si dezvoltare
- profilele oferă informatii valide, pragmatice si cu impact in business
- + 3.5 milioane de adulti au parcurs aceste evaluari in peste 40 tari din peste 40 de limbi

**Instrumentele Hogan Assessments pot fi utilizate cu succes
in cadrul proceselor de Talent Management**



Evaluarea Hogan Assessments



Profilul de Personalitate Hogan (HPI) (Bright Side)

- Masoara 7 caracteristici de personalitate in conditii obisnuite
- Surprinde compatibilitatea dintre profilul personal și anumite arii ocupationale (vanzari, relatii cu clientii, management etc.)
- Evidentiaza punctele forte si ariile de dezvoltare personale

Profilul de Dezvoltare Hogan (HDS) (Dark Side)

- Evalueaza 11 tendinte spre comportamente disfunctionale in momente de stres, oboseala si presiune
- Extrem de utila pentru a identifica arii de dezvoltare pentru lideri

Profilul motivatiilor, valorilor si preferintelor (MVPI) (Inside)

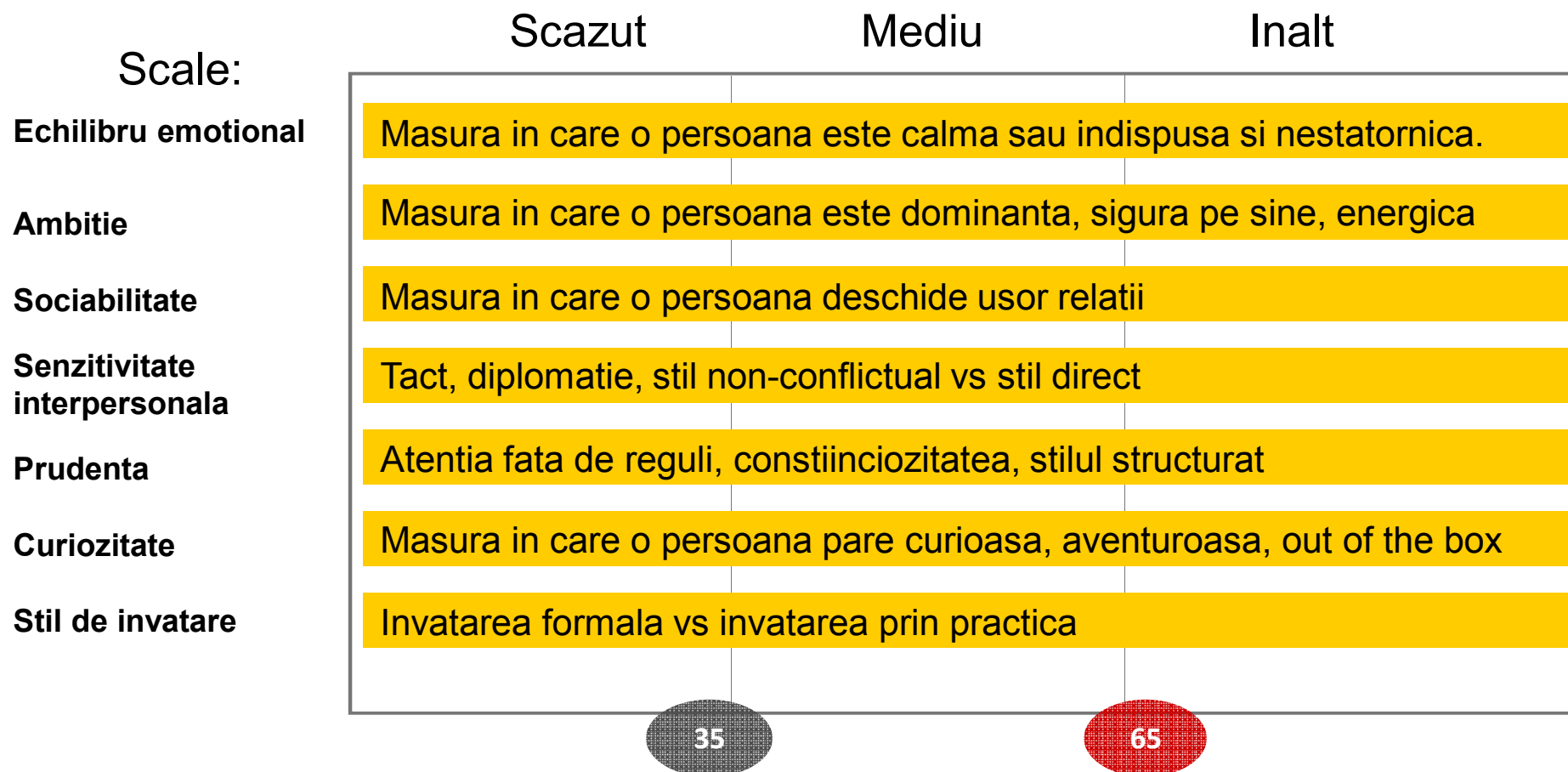
- Identifica 10 dimensiuni valorice
- Identifica gradul de compatibilitate dintre valorile personale si cultura organizationala
- Descrie mediul de lucru creat de un manager
- Prezice succesul ocupational si satisfactia in munca

Profilul de Personalitate Hogan

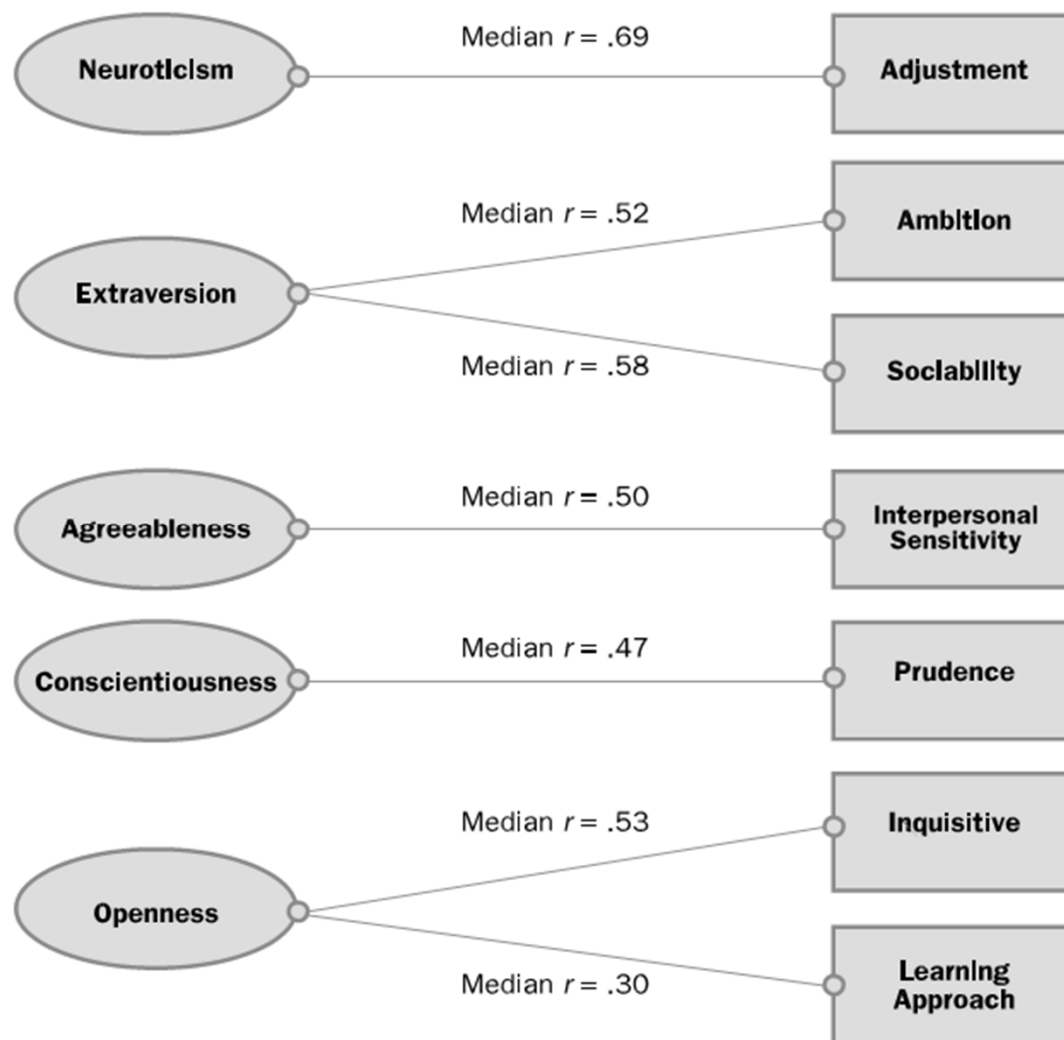
Caracteristici:

- ✓ Bazat pe o teorie consacrată a personalității – Modelul **Big Five**
- ✓ **206 itemi dihotomici** de tip “adevarat / fals”
- ✓ Administrare atât **creion – hartie** cât și **online** cu acces securizat
- ✓ Contine chei speciale pentru identificarea comportamentului simulat de tip „**fake good**”
- ✓ Scorurile la evaluarea HPI sunt stabile în timp; **fidelitatea test-retest** este cuprinsă între .69 și .87
- ✓ Adaptat exclusiv pe **populație de adulți activi profesional**
- ✓ **Validat în peste 200 de posturi** ce acoperă toate domeniile economice majore
- ✓ Timp de completare: **15 - 20 minute**

Profilul de personalitate Hogan



Legatura HPI – Big Five





Identitatea:
cum ma
percep eu pe
mine?



Reputatia: cum
ma percep
ceilalti pe
mine?

Raspunsurile reprezinta:

identitatea

(Itemi de Prudenta):

1. Fac lucruri frecvent actionand dupa impuls.
2. Oamenii cred ca sunt un non-conformist.
3. Imi place sa fac lucruri pe impulsul de moment.
4. Niciodata nu stiu ce voi face maine.
5. Uneori imi place sa actionez impotriva regulilor.

Adev Fals

☒ ☐☒ ☐☒ ☐☒ ☐☒ ☐

“Sunt un individ amuzant, spontan, care asteapta cu nerabdare sa inceapa fiecare zi de la zero, gata sa raspunda la orice provocare pe care viata o are de oferit.”

Interpretarea noastra reprezinta:

reputatia

(Itemi de Prudenta):

1. Fac lucruri frecvent actionand dupa impuls.
2. Oamenii cred ca sunt un non-conformist.
3. Imi place sa fac lucruri pe impulsul de moment.
4. Niciodata nu stiu ce voi face maine.
5. Uneori ma bucur sa actionez impotriva regulilor.

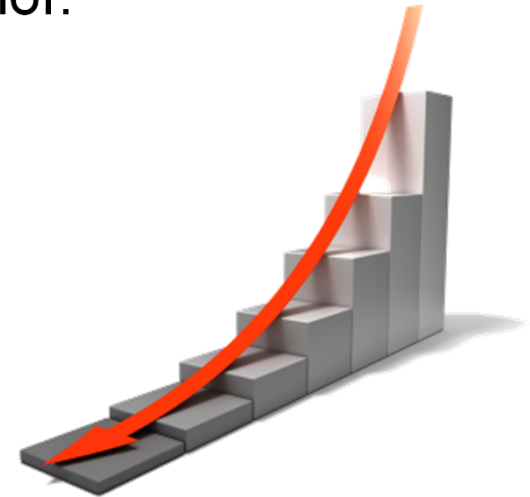
Adev Fals



Persoanele care raspund in acest fel tind sa fie neatente la detalii, se impotrivesc supervizarii, ignora pasii mici ai procesului, nu planifica si rareori se gandesc la consecintele actiunilor lor.

Profilul de Dezvoltare Hogan (HDS) (Trasaturi de personalitate contra-productive)

- ✓ Partea intunecata face referire la comportamente exagerate (ex: egocentrism, egoism si aroganta) care ii impiedica pe manageri sa construiasca echipe, sa formeze aliante si sa obtina sprijin pentru planurile si viziunea lor.
- ✓ 11 factori, 3 cluster



Interpretarea scorurilor in functie de risc

Scorurile inalte (>90%)
arata ca persoana
exercita un "punct forte"
in mod excesiv.



Fara risc
0%-39%

Risc scazut
40%-69%

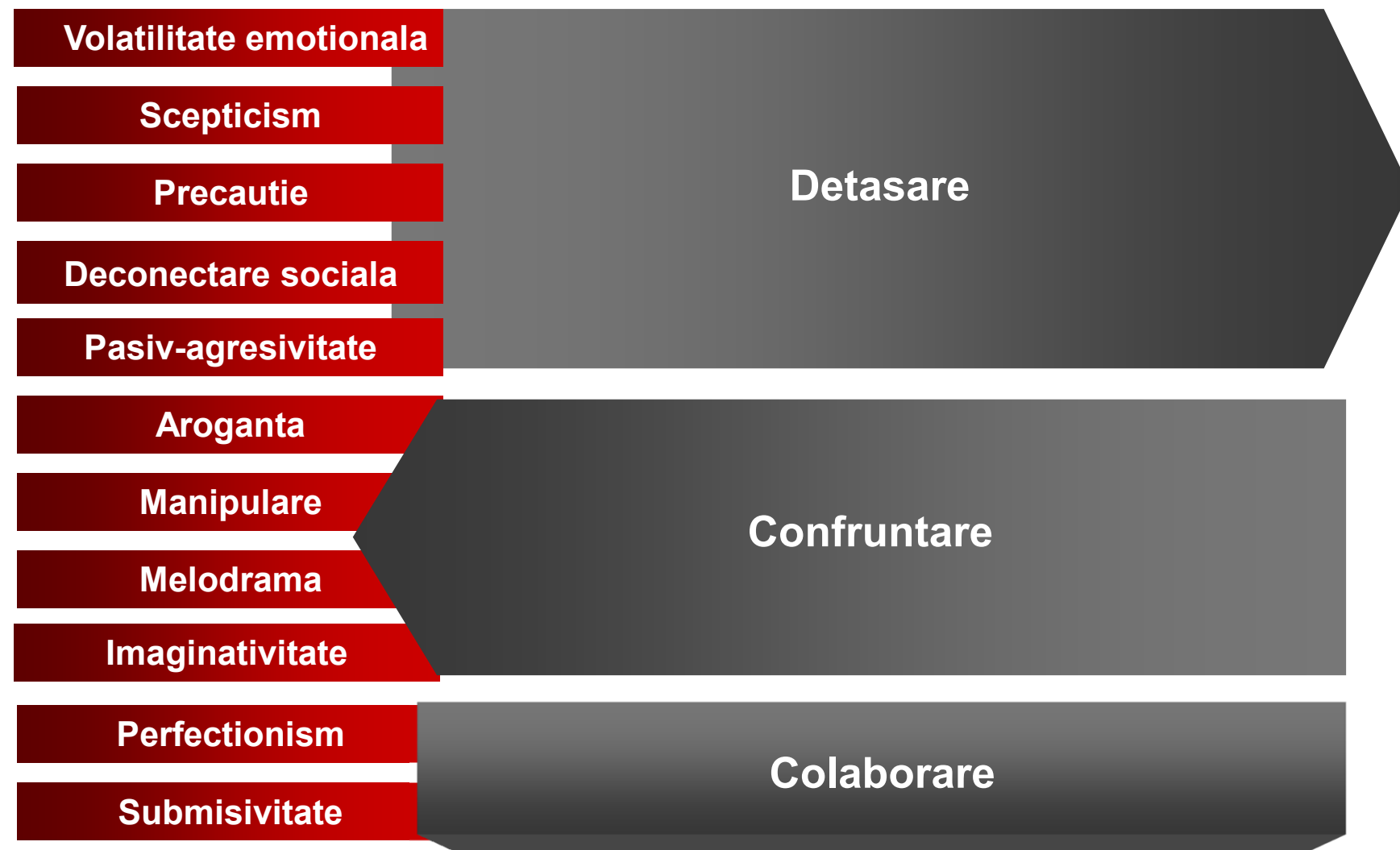
Risc moderat
70%-89%

Risc inalt
90%-100%

Profilul de Dezvoltare Hogan

Caracteristici:

- ✓ HDS este singurul instrument adaptat pentru mediul de business care masoara **comportamentele disfunctionale**.
- ✓ Identifica **aspectele toxice comportamentale** care nu pot fi identificate de instrumentele traditionale de evaluare a personalitatii precum si nici de alte metode de evaluare.
- ✓ **168 de itemi** cu raspuns dihotomic tip “adevarat / fals”
- ✓ Itemi construiti **fara continut invaziv sau continut clinic**
- ✓ Normat pe o **populatie de persoane active profesional din Romania**.
- ✓ Administrare atat **creion hartie cat si online**, cu acces securizat
- ✓ Scorurile la evaluarea HDS sunt **stabile in timp**; fidelitatea test - retest este cuprinsa intre .64 si .75
- ✓ Timp de completare: 15 - 20 minute



Cand este important sa evaluam factorii de deraiere

- ✓ Evaluarea factorilor deraianti este importanta in:
 - Selectie
 - Succession Planning
 - Managementul talentelor

Profilul de Motivatii, Valori, Preferinte (MVPI)



MVPI determina gradul de compatibilitate dintre o persoana si cultura organizatiei

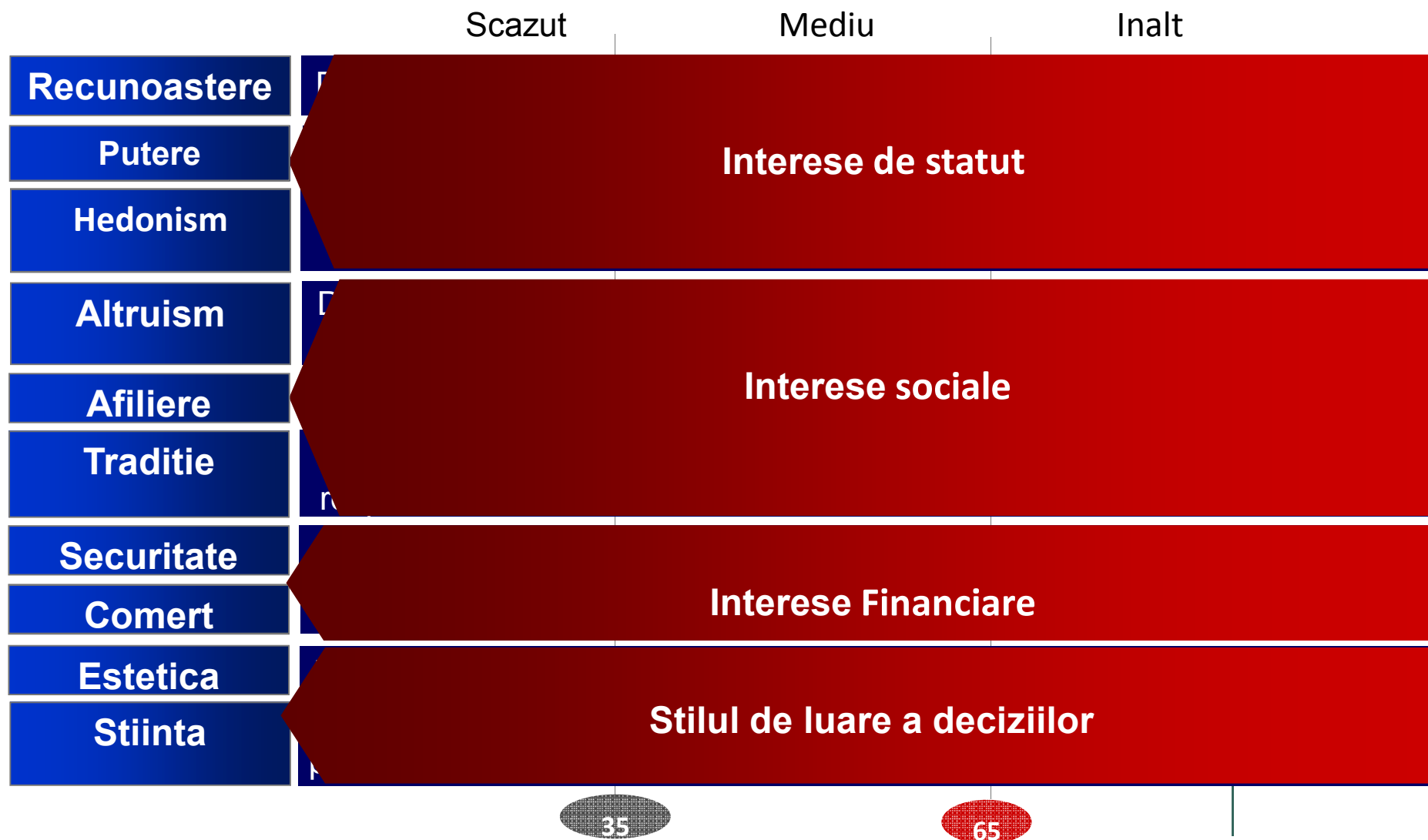
Poate fi utilizat in:

orientarea vocationala,
managementul carierei,
selectie, diagnoza culturii
organizationale

Profilul de Motivatii, Valori, Preferinte (MVPI)

- ✓ Taxonomie a **valorilor** adaptata psihologiei muncii si organizationale
- ✓ **Compatibilitatea** dintre **valorile personale** si **cultura unei organizatii**
- ✓ **200 de itemi** cu raspunsuri tip “acord / dezacord”, fara continut invaziv
- ✓ Predictiv privind **succesul ocupational** si **satisfactia la locul de munca**
- ✓ Descrie **mediile de lucru create de lideri**
- ✓ Creat exclusiv pe o **populatie de adulti activi profesional**
- ✓ Normat pe o **populatie de persoane active** profesional din Romania.
- ✓ Administrare atat **creion hartie cat si online** cu acces securizat
- ✓ Bazat pe structurile motivationale **identificate in peste 85 de ani** de cercetare
- ✓ Scorurile la evaluarea MVPI **sunt stabile in timp**; fidelitatea test-retest este cuprinsa intre .64 si .88
- ✓ Timp de completare: 15 - 20 minute

Profilul de Motivatii, Valori, Preferinte(MVPI)



Scouri ridicate = “Motoare” motivationale



Scouri scazute = “Indiferente”





Fiecare scala este compusa din:

*Am nevoie de
varietate*

*Imi place
domeniul
imobiliar*

*Nu-mi place
politica*

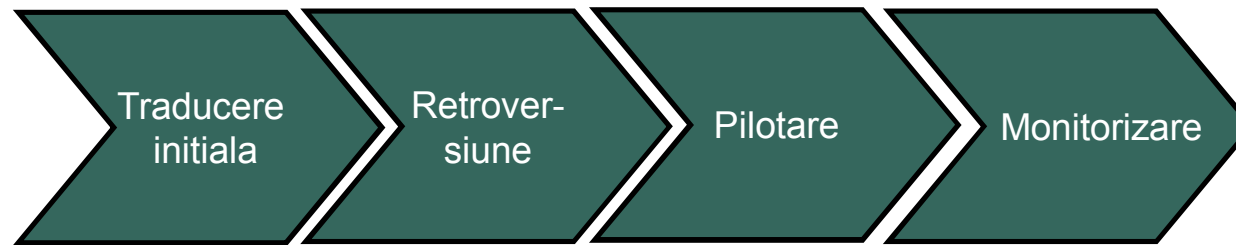
*Integritatea este
importanta*

*Imi place sa fiu
inconjurat de
oameni de
vanzari*

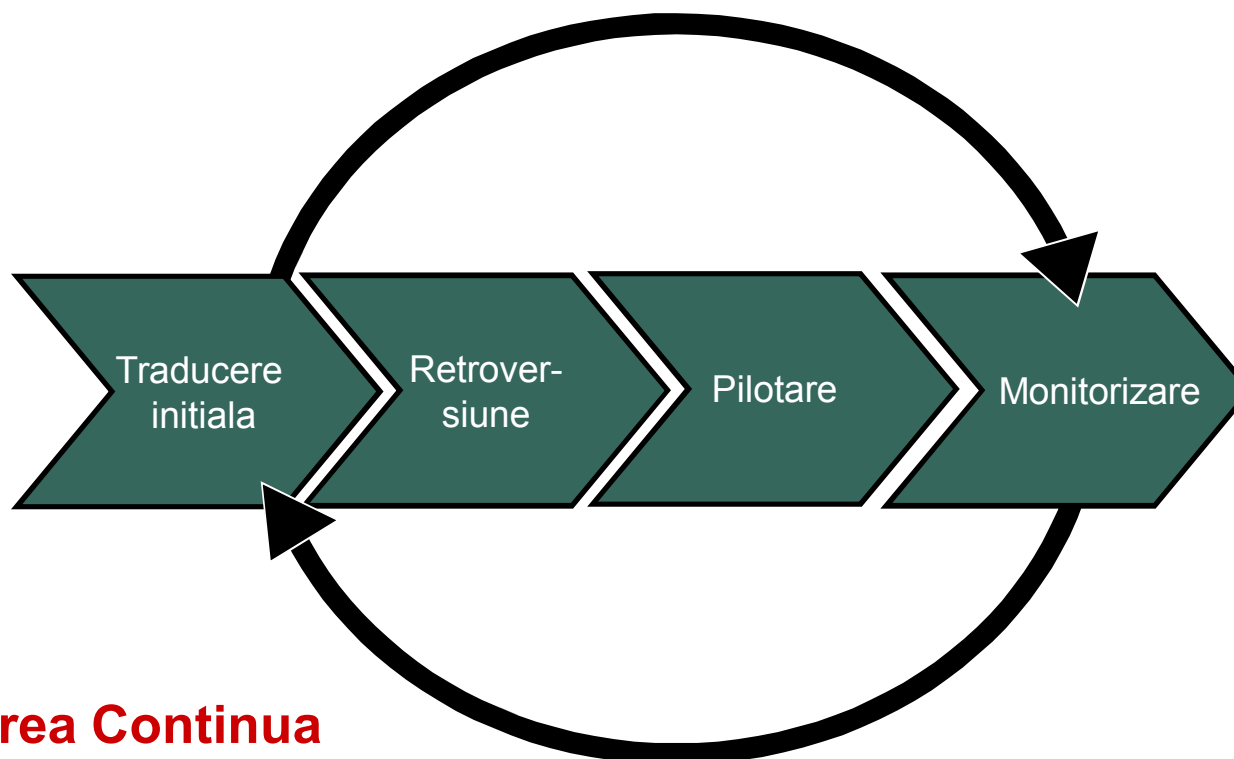
Adaptarea culturala in Romania

- ✓ Incepand cu anul 2007 a fost demarat procesul de adaptare culturala si normare pe populatia din Romania.
- ✓ Procesul de adaptare culturala a luat in considerare:
 - Asigurarea relevantei culturale in timpul traducerii
 - Respectarea senzitivitatii culturale

Procesul de traducere



- ✓ Utilizarea unor grupuri independente de traducatori bilingvi
- ✓ Retraducerea in limba engleza a primei versiuni romanesti a chestionarului de catre un alt grup independent de traducatori
- ✓ Re-analizarea diferentelor dintre cele doua versiuni
- ✓ Pilotarea pe un esantion a chestionarului pentru a se identifica comportamentul itemilor problematici



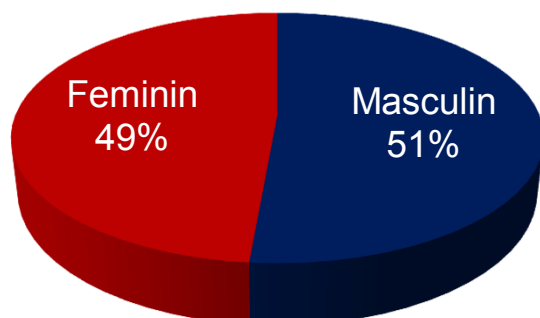
Monitorizarea Continua

Hogan continua sa monitorizeze comportamentul itemilor pentru a determina daca diferentele culturale pot determina ca itemii sa performeze necorespunzator.

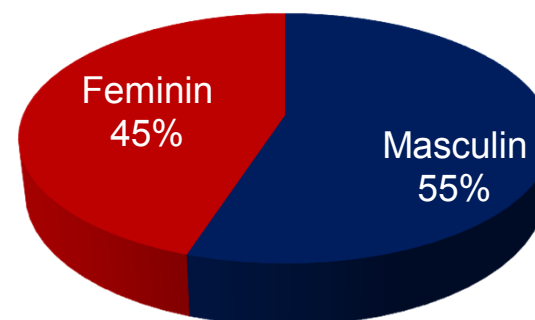
Culegerea normelor

- ✓ Esantion normativ format din 1301 persoane active profesional

Distributia pe gen in cadrul esantionului normativ



Distributia pe gen conform Ministerului Muncii*



**Date disponibile din 2008*

Analiza Procestes Echivalenta intre versiunile din RO si USA

Variabila	Coeficient de congruenta
Total	0,90
Echilibru emotional	0,95
Ambitie	0,93
Sociabilitate	0,93
Senzitivitate interpersonală	0,85
Prudența	0,83
Curiozitate intelectuala	0,94
Stil de invatare	0,75

**N=528 de persoane*

Analiza Procastes

Echivalenta intre versiunile din RO si USA

Variabila	Coeficient de congruenta
Total	0,98
Detasare	0,99
Volatilitate emotionala	0,98
Scepticism	0,98
Precautie	0,99
Deconectare sociala	0,99
Pasiv-Agresivitate	0,99
Confruntare	0,99
Aroganta	0,99
Manipulare	0,99
Melodrama	0,98
Imaginativitate	0,98
Colaborare	0,99
Perfectionism	0,92
Submisivitate	0,98

Variabila	Coeficient de congruenta
Total	0,93
Putere	0,94
Recunoastere	0,96
Hedonism	0,93
Altruism	0,94
Afiliere	0,92
Traditie	0,94
Securitate	0,94
Comert	0,91
Estetica	0,94
Stiinta	0,94

Studii de caz

Studiul de caz - Agribusiness



Profilul companiei Cadru general

- ✓ Grup din industria agribusiness, prezent de 10 ani pe piata locala si Bulgaria
- ✓ Lider pe piata pachetelor tehnologice si a serviciilor integrate pentru agricultura.
- ✓ Orientarea in perioada 2012 – 2015 din partea companiei este spre dezvoltarea competentelor manageriale si de leadership , cu scopul indeplinirii viziunii, misiunii si valorilor grupului si al atingerii obiectivelor de afaceri

Objective vs provocari

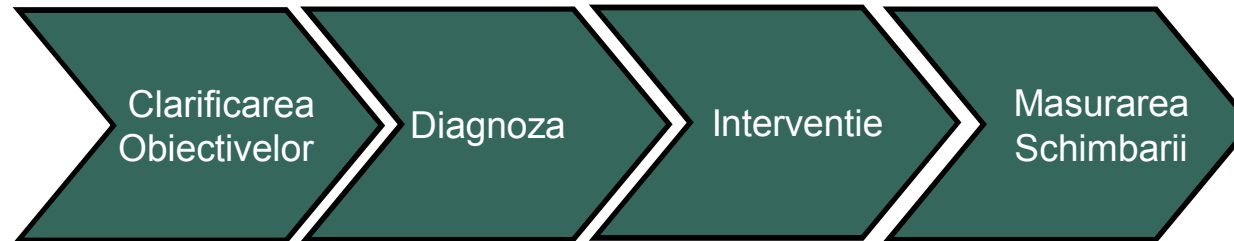
✓ **Objective cheie:**

- Dezvoltare puternica si cresterea cifrei de afaceri
- Extinderea la nivel regional
- Dezvoltarea leadership-ului pe toate nivelurile organizationale
- Realizarea unui plan de succesiune coerent
- Asigurarea calitatii factorului uman inca din procesul de selectie prin introducerea unui instrument de selectie (Hogan Assessment) pentru pozitii de middle si top management

✓ **Provocari:**

- Fluctuatia mare de personal in forta de vanzari (middle management)
- Diferente intre viteza de crestere a companiei (mai rapida) vs viteza de dezvoltare a oamenilor (mai lenta)

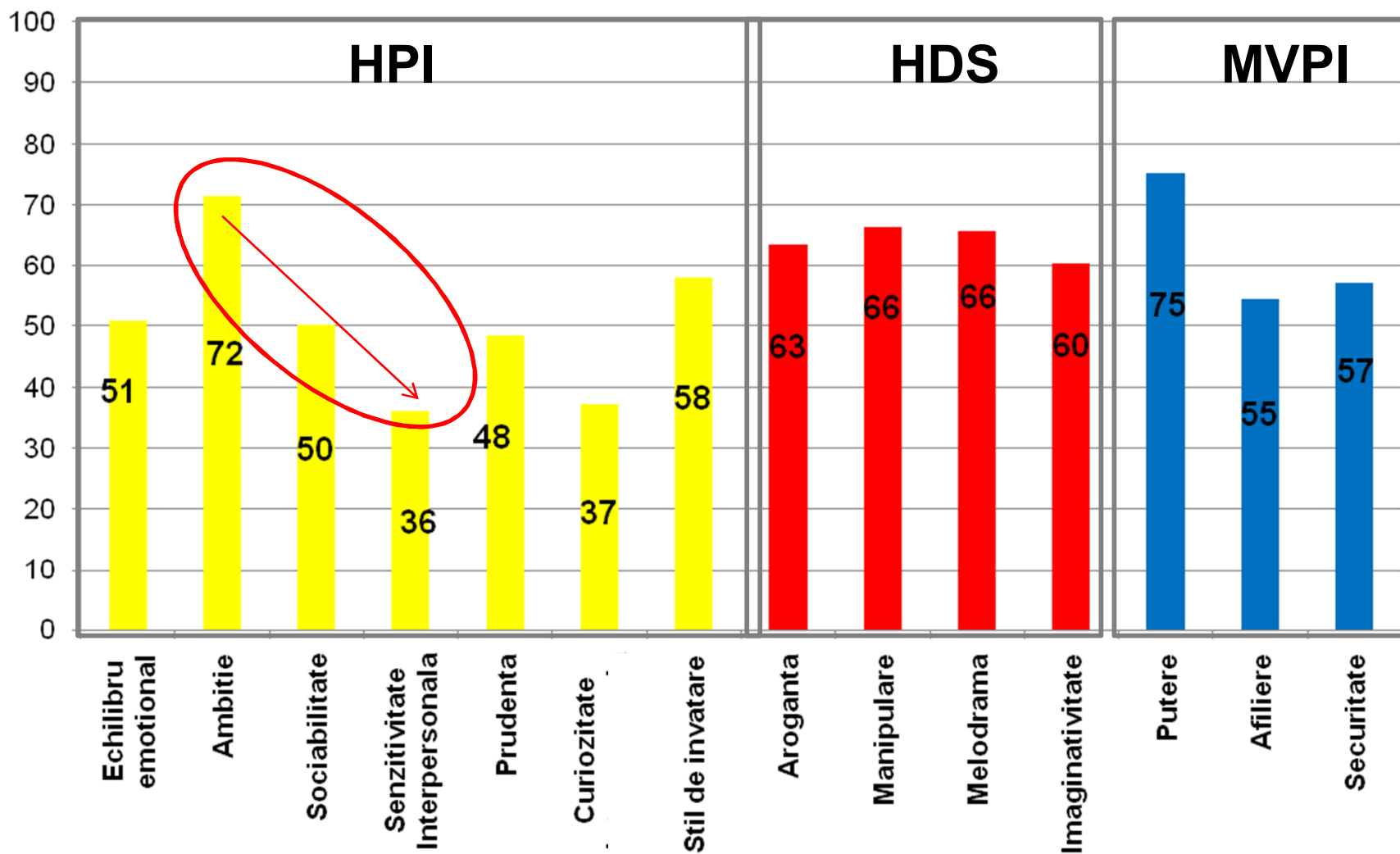
Pasii procesului de diagnoza si interventie



- ✓ **Diagnoza:**
 - Identificarea *punctelor forte* si a *oportunitatilor de dezvoltare* prin parcurgerea profilelor de personalitate Hogan Assessments

- ✓ **Interventie**
 - Sesiuni **individuale de feedback** si **plan de dezvoltare** in conformitate cu modelul de **management al performantelor**
 - Programe de **training/coaching** pe parcursul acestui an
 - Implementarea Hogan Assessments in **procesul de selectie** pentru a asigura calitatea leadership-ului inca de la intrarea din companie

Rezultatele echipei Hogan Assessments



Va multumesc!

HART Consulting activeaza pe piata locala din anul 2006, oferind servicii de consultanta in resurse umane: selectie (studii de benchmark intern, evaluari de personalitate si de abilitati), programe de evaluare si dezvoltare la nivel individual si de echipa (profile de leadership Hogan Assessments, 360 feedback, Assessment & Development centers, coaching), seminarii pe tematici de HR, studii de opinie a angajatilor etc.

HART Consulting is on the local market since 2006, offering consulting services in areas such: selection (ROI, internal benchmark studies, personality and abilities assessments), assessment and development programs for individuals and teams (Hogan Assessments, 360 feedback, A & D centers), organizational surveys, coaching, HR seminars. We are part of international network Hogan Assessments and authorized distributor for Romania and Rep. of Moldova.