



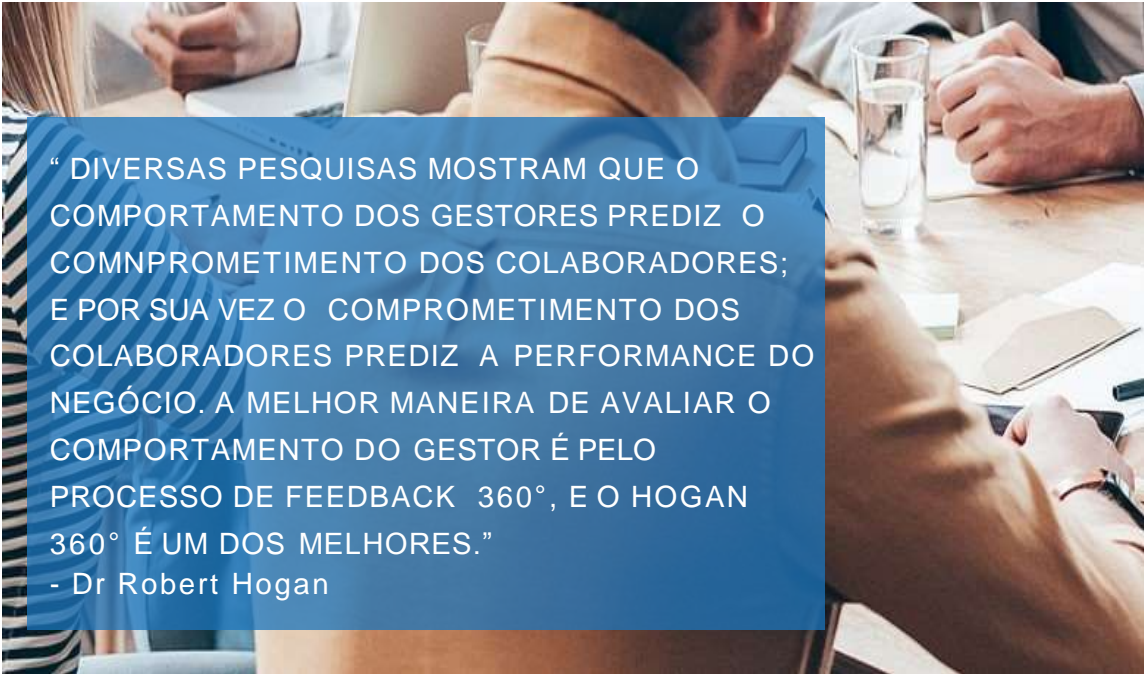
Authorized
Distributor



HOGAN 360

Oferece melhoria de
Autoconhecimento, Desempenho e Reputação

PORQUÊ HOGAN 360



“ DIVERSAS PESQUISAS MOSTRAM QUE O COMPORTAMENTO DOS GESTORES PREDIZ O COMPROMETIMENTO DOS COLABORADORES; E POR SUA VEZ O COMPROMETIMENTO DOS COLABORADORES PREDIZ A PERFORMANCE DO NEGÓCIO. A MELHOR MANEIRA DE AVALIAR O COMPORTAMENTO DO GESTOR É PELO PROCESSO DE FEEDBACK 360°, E O HOGAN 360° É UM DOS MELHORES.”
- Dr Robert Hogan

- A combinação do Hogan 360° com os assessments de Personalidade Hogan são o caminho mais efetivo para avaliar o desempenho da liderança.
- Os instrumentos Hogan de avaliação de Personalidade predizem a reputação; o Hogan 360° mede a reputação a partir da pontuação de avaliadores.
- O autoconhecimento estratégico é ampliado pelo comparativo do avaliado ao benchmarking de resultados no Hogan 360°.

Assim O Hogan 360°:

- Mede competências comportamentais e de negócios;
- Cria oportunidades de aprendizagem sustentável e oportunidades de coaching para o ano seguinte;
- Facilita a melhoria na reputação da liderança por meio da visão obtida com a avaliação de outras pessoas com as quais o líder interage;
- Melhora a eficácia da liderança, levando a uma melhoria no comprometimento e desempenho da equipe e nos resultados organizacionais;
- Pode ser repetido, e pode fazer parte de uma jornada de desenvolvimento.
- Fornece resultados a nível individual, de grupo e organizacional.

CONSTRUINDO AS HABILIDADES DA LIDERANÇA

LIDERANÇA DIZ RESPEITO A RESULTADOS.



- A liderança tem um grande impacto no desempenho dos negócios, incluindo resultados financeiros, comprometimento de colaboradores e clientes, e excelência operacional e de serviços. A liderança melhora o comprometimento, e o comprometimento melhora a performance.
- Líderes de sucesso entendem a importância da reputação para atingir o compromisso e melhores resultados. O Hogan 360° mede as competências comportamentais e de negócios necessárias para ajudar a alcançar os objetivos organizacionais.
- O autoconhecimento é o ponto inicial para melhorar a reputação. Ela deve levar à autorregulação, e à melhoria das habilidades sociais, se o avaliado for incentivado a motivado a alterar o seu comportamento. É também o ponto inicial para a construção da inteligência emocional, o que pode contribuir de forma significativa para o sucesso na carreira.
- A liderança é observável, mensurável e pode ser melhorada por meio do entendimento da personalidade, desempenho e reputação. Isso é feito por meio de assessments, como o Hogan 360°, coaching prática.
- O Hogan 360° permite medir a reputação atual, que inicia a jornada do(a) líder para se tornar a pessoa que ele(a) precisa ser e quer ser.

COMBINADO A OUTROS ASSESSMENTS DE LIDERANÇA HOGAN

- Robert e Joyce Hogan foram os primeiros psicólogos a dar foco na avaliação de personalidade, a partir da visão da reputação. Eles compartilharam a visão de que “o você que você conhece” tem pouco valor. É a visão do “você que nós sabemos que você é” a responsável pelos sucessos ou fracassos na vida. O “você que nós conhecemos” se revela em comportamentos observáveis e, mais importante, possível de ser alterado com um esforço direcionado e motivação pessoal.
- O que medir: Os assessments de personalidade Hogan capturam o comportamento que é visto pelos outros no dia a dia ou sob stress. O Inventário Hogan de Personalidade (HPI) e o Inventário Hogan de Desafios (HDS) pontuam tendências comportamentais que podem ajudar ou dificultar a reputação de um profissional. O Inventário de Motivos, Valores e Preferências (MVPI) ajudam a entender as aspirações e qual é o sentido da vida para o avaliado. Ele também pontua como o profissional dá sentido ao seu trabalho e ao ambiente pessoal. É mais fácil obter-se a mudança comportamental quando as motivações do profissional são claras para ele(a).
- Como medir: O Hogan 360° captura o comportamento real, como visto pelos observadores -- a reputação do avaliado. O feedback de gestores, pares e subordinados não tem valor quando se trata da mudança comportamental. Eles ajudam a delinear bons e maus hábitos. O Feedback 360° abre as portas para o coaching -- e aponta o que o gestor deve continuar a fazer, o que deve parar de fazer e o que deve começar a fazer.
- Combinar a avaliação de personalidade com outra, originada a partir da visão de vários avaliadores é a ferramenta mais poderosa e com melhor custo-benefício para alcançar melhor desempenho e informação.
- Ao utilizar os assessments de personalidade Hogan com o Hogan 360° podemos imediatamente visualizar como aquele comportamento é avaliado pelos observadores. Há insights-chave sobre como o gestor aprendeu os comportamentos positivos e hábitos (autogestão), ou onde há comportamentos descarriladores. Alguns gestores têm muito autoconhecimento, outros não têm a menor ideia, e outros estão muito vulneráveis. A marca pessoal de um indivíduo ou sua reputação é, em último caso, o que ele escolhe ser.
- O Hogan 360° foi idealizado pela PBC.

“DÊ A UM GESTOR UM
ASSESSMENT DE PERSONALIDADE
HOGAN E SEUS RESULTADOS DO
HOGAN 360° E ELES NÃO TÊM
COMO SE ESCONDER”

- Peter Berry

HPI

HDS

MVPI

O VALOR DO HOGAN 360

O Hogan 360° mede o autoconhecimento ao comparar a autoavaliação às avaliações feitas por terceiros, como gestor, pares e subordinados. O Hogan 360° também compara os resultados do avaliado aos de outros gestores, e mostra quais são os pontos fortes e oportunidades de desenvolvimento, em relação a outros. Os resultados criam oportunidades para a ampliação do autoconhecimento estratégico.

O Hogan 360° oferece uma análise detalhada das pontuações dadas pelos avaliadores, como gestores, pares e subordinados diretos. Os resultados apontam qual é a reputação do avaliado vista por esses diferentes grupos. Esses três grupos têm necessidades e expectativas diferentes. Nossas pesquisas mostram que gestores preferem competências associadas a escalas de Ambição, Melodramático e Poder; pares querem as competências 360° associadas às escalas Hogan de Prudência, Segurança e Cauteloso; enquanto subordinados procuram por competências 360° relacionadas à Prudência, Afiliação e Poder. É preciso muito conhecimento e esforços para gerir esses diferentes stakeholders.

As pontuações dos subordinados diretos oferecem insights-chave sobre como um gestor lidera um tempo de alta performance. Liderança diz respeito a resultados, então podemos avaliar o líder a partir do desempenho da sua equipa, e do seu nível de comprometimento. O Tempo leva a apresentar resultados.

Um componente-chave do Hogan 360° são as medidas comportamentais associadas à inteligência emocional. Isso é importante para manter o grupo, e também apresentar resultados. A nossa pesquisa mostra que gestores com excelentes resultados 360° demonstram fortes habilidades interpessoais e uma atitude entusiasta e positiva (competências comportamentais relacionadas à inteligência emocional). Eles também têm altas pontuações pelo conhecimento e experiência, e por trabalharem arduamente (competências de negócios). Em termos de empregabilidade, eles são agradáveis de se trabalhar em conjunto, hábeis em fazer o trabalho, e empenhados em trabalhar arduamente. Em contraste, gestores que têm as piores avaliações 360° são orientados a melhorar suas habilidades interpessoais e comunicação. Em última análise, trata-se de relacionamento.

Pesquisas globais sobre comprometimento mostram que entre 30% e 35% dos colaboradores são descomprometidos. Eles estão prontos a “dar a demissão” a seus chefes, à cultura organizacional, ou ao emprego.

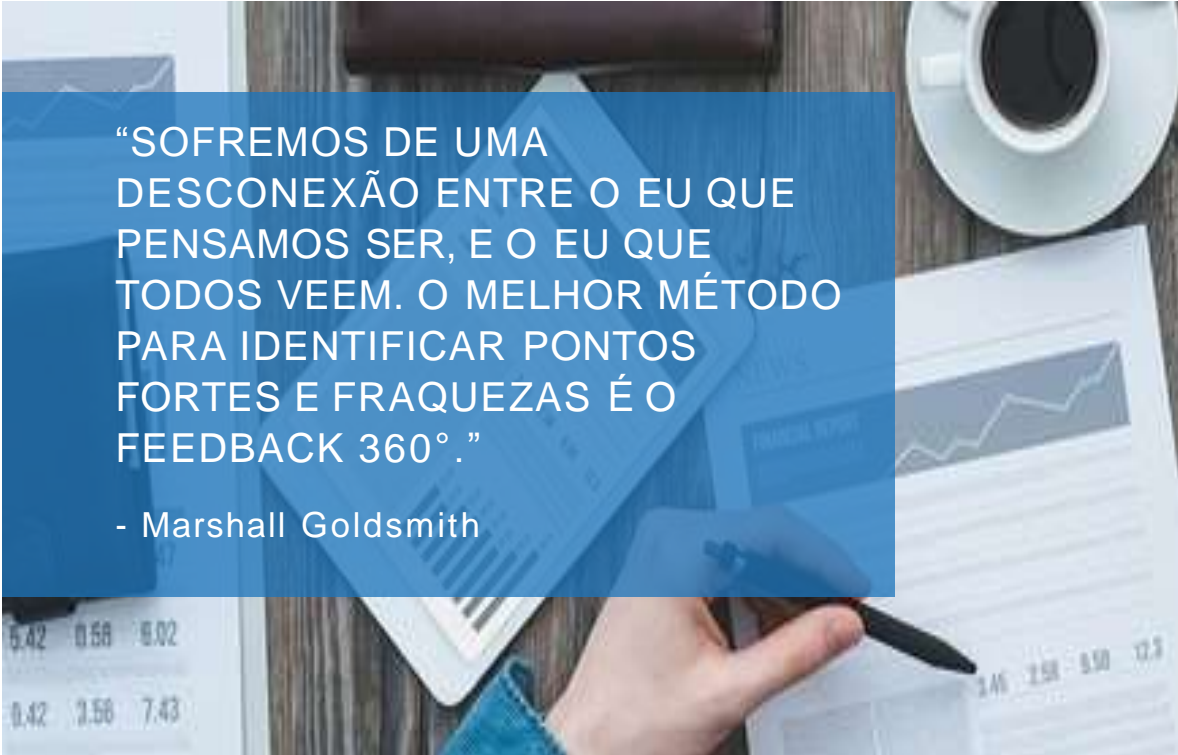
O Hogan 360° mostra que líderes que têm boas pontuações no quartil superior têm melhores níveis de comprometimento e melhor desempenho em relação aos objetivos de negócio com seus timings.

“COMO VOCÊ
SABE A VERDADE
SOBRE O SEU
VERDADEIRO EU?
USANDO UMA
AVALIAÇÃO 360 PARA
OBTER INFORMAÇÕES
DO SEU CHEFE, DOS
SEUS PARES E DOS SEUS
SUBORDINADOS.”

- Daniel Goleman



MANTENDO A JORNADA DO DESENVOLVIMENTO VIVA



“SOFREMOS DE UMA
DESCONEXÃO ENTRE O EU QUE
PENSAMOS SER, E O EU QUE
TODOS VEEM. O MELHOR MÉTODO
PARA IDENTIFICAR PONTOS
FORTES E FRAQUEZAS É O
FEEDBACK 360°.”

- Marshall Goldsmith

- O investimento em coaching é melhorado pelo uso de assessments de personalidade e de Feedback 360°, e oferece a plataforma para construir a mudança comportamental sustentável por um período de 3 a 12 meses.
- O coaching deve manter o seu foco em dois ou três objetivos de desenvolvimento, com medidas de sucesso acordadas entre coach e coachee. O coachee deverá identificar os seus relacionamentos-chave em quem pode confiar, e que podem ajudar na mudança.
- A melhora não acontece sem automotivação e o entendimento sobre os principais motivadores do coachee. A motivação essencial do avaliado deve ser melhorar e proteger sua própria reputação. A motivação pode incluir: marca individual, desempenho no trabalho, cooperação nas equipas, sucesso na carreira e família.
- A pessoa avaliada deve querer melhorar, o que requer deliberadamente praticar para alcançar determinada competência, ou até mesmo dominá-la. O sistema límbico – mais instintivo -- aprende de maneira lenta, então é difícil alterar hábitos enraizados. Reeducar o cérebro trata-se de construir uma “musculação mental” a partir da prática e repetição. Os novos hábitos eventualmente tornam-se parte da natureza da pessoa. Ter novas competências significa que o cérebro não precisa de pensar.
- O resultado é o desenvolvimento das competências, confiança e melhoria da reputação.
- Repetir o Hogan 360° confirma o sucesso da jornada.

APLICAÇÕES HOGAN 360

CONSISTENTE EM RELAÇÃO A TODOS OS ASSESSMENTS DE PERSONALIDADE HOGAN, O HOGAN 360° FOI ESPECIALMENTE CRIADO E VALIDADO PARA SER USADO NA AVALIAÇÃO DE PROFISSIONAIS.

Aplicações 360° incluem:

- Desenvolvimento da Liderança
- Desenvolvimento de Carreira
- Identificação e Desenvolvimento de Talentos
- Desenvolvimento de Equipas
- Planos de Sucessão
- Análise Organizacional
- Monitorar a Mudança Organizacional

O Hogan 360° pode ser usado nos seguintes cargos:

- CEO/ Administração
- Líder de Divisão / Vice Presidente
- Gerente Executivo
- Gerente/Gerente de Projeto/Líder de Equipa/Supervisor/Coordenador
- Funcionário/Colaborador Individual



PESQUISA HOGAN 360

O Hogan 360° tem o suporte de um manual técnico que delinea o fundamento ou princípio teórico e o desenvolvimento do Hogan 360°, e oferece evidência para sua confiabilidade e validade. O Hogan 360° tem sido objeto de inúmeros trabalhos acadêmicos e práticos, aplicando o seu robusto conjunto de dados a um vasto número de tópicos, incluindo trabalhos da indústria a partir de parceiros globais (por exemplo, Integridade, Resiliência, e o Poder dos Líderes Introversos).

O Hogan 360° tem sido amplamente usado em todo o mundo, e como base um benchmark global, que é atualizado anualmente. Esse benchmark é disponibilizado por indústria e por nível de cargo. Benchmarks internos/organizacionais podem ser desenvolvidos pela ferramenta, a partir de uma coleção de dados.

Benchmark global

- Mais de 9 mil gestores
- Mais de 100 mil avaliadores

recursos

- Manual Técnico
- Mapeamento dos assessments de Personalidade Hogan
- Webinar de Qualificação Online
- Guia de Referência de Desenvolvimento
- Guia de Feedback
- Materiais de Facilitação



FLEXIBILIDADE HOGAN 360



Customização

O Hogan 360° é uma ferramenta versátil, que pode ser utilizada de acordo com as necessidades da organização. Muitas opções de utilização podem ser realizadas, conforme a seguir se apresentam:

1. Itens adicionais podem ser adicionados ao Hogan 360° para medir competências específicas da organização, que ainda não foram capturadas pelo Hogan 360°. Os itens com benchmarks disponíveis no banco de dados são: Agilidade, Liderança Ágil, Liderança de Mudança, Gestão da Mudança, Gestão de Projetos, Foco Digital, Diversidade e Inclusão, e Foco Estratégico. A utilização é feita de maneira gratuita, e implementada junto ao fornecedor.
2. O mapeamento dos itens 360° no framework de competências de uma organização, com o relatório entregue na língua da organização e com a marca da empresa. Isso requer um orçamento adicional.
3. A utilização total do assessment 360° e relatório para adequação às necessidades organizacionais requer um orçamento adicional.

Relatório

- Relatório de Grupo: Resultados Individuais podem também ser combinados para criar um relatório de grupo - que é útil para análise de uma parte da organização ou esta como um todo.
- Análise de Dados (Data Analytics): Resultados podem ser enviados em formato de dados brutos para serem analisados.

Tecnologia

- Plataforma na nuvem, líder na indústria, que une grande flexibilidade com estabilidade de classe mundial.
- A plataforma é aderente aos mais altos padrões de segurança disponíveis globalmente.
- Várias opções de administração disponíveis.
- Acesso a dashboard em tempo real para acompanhar as respostas pelos participantes.



STAIRS

PEOPLE ADVISORS



HOGAN

Authorised
Distributor



HOGAN 360

9000+

HOGAN 360s COMPLETED

YEARLY

13,000+
MANAGERS

150,000+
RATERS

18 COMPETENCIES
20+ DISTRIBUTORS

33
BENCHMARKED
INDUSTRIES

16+
LANGUAGES

17+
BENCHMARKED
COUNTRIES

30+ COUNTRIES

FLEXIBILITY AND CUSTOMISATION OPTIONS
INTERNAL ORGANISATIONAL BENCHMARKS

6
WHITE PAPERS

ADDITIONAL
COMPETENCIES /
ITEM BANKS

AGILITY CHANGE LEADERSHIP
CHANGE MANAGEMENT
PROJECT MANAGEMENT
DIGITAL FOCUS STRATEGIC INTENT
DIVERSITY AND INCLUSION



Authorised
Distributor

A white icon for the HOGAN 360 logo, featuring a stylized, three-lobed circular shape resembling a camera aperture or a flower.

HOGAN 360

Mais informações e/ou demonstração :

T: 289.043.300

E: info@stairs.pt