



Summary

PREZENTARE GENERALĂ A PUNCTELOR FORTE,
VALORILOR ȘI PROVOCĂRILOR

Raport pentru: John Score-Average

Număr de identificare: UH555944

Data: 21.11.2016

INTRODUCERE

Acest raport rezumă rezultatele D-lui Score-Average din Profilul de Personalitate Hogan (HPI), Profilul Motivațiilor, Valorilor și Preferințelor (MVPI) și Profilul de Dezvoltare Hogan (HDS). Raportul este organizat în patru părți: (1) Punctele Forte din rezultatele HPI; (2) Valorile și Factorii Motivaționali din rezultatele MVPI; (3) Provocările din rezultatele HDS; (4) Recomandări privind Dezvoltarea Carierei din toate rezultatele de evaluare și (5) un rezumat tabular al acestor rezultate.

HPI se referă la punctele forte evidente ale D-lui Score-Average după cum apar în mod normal într-un interviu sau centru de evaluare. Aceste caracteristici stau la baza impresiei pe care o crează celorlalți și influențează stilul său tipic de interacțiune socială și reputația sa printre colegi. MVPI se referă la valorile și scopurile sale esențiale și la activitățile pe care le consideră importante. Aceștia sunt factorii motivaționali principali ai săi - ce dorește, ce vrea să obțină și identitatea sa. Valorile sale îi influențează preferințele și determină persoanele cu care se afiliază și ce apreciază. HDS se referă la tendințele comportamentale care ar putea submina sau inhiba performanța D-lui Score-Average. Aceste tendințe apar când este obosit, tensionat, se simte nesigur sau când lasă garda jos. Acestea îi pot afecta eficiența și eroda calitatea relațiilor cu clienții, colegii și prietenii.

Aceste rezultate furnizează un rezumat cuprinzător, valabil și detaliat al punctelor forte, valorilor și provocărilor. Raportul este menit să vă ajute să înțelegeți potențialul performanței dumneavoastră, precum și orice bariere în calea realizării acestuia. Pe măsură ce citiți aceste informații, vă rugăm să aveți în vedere trei lucruri. În primul rând, este posibil ca nu orice afirmație să descrie precis opinia pe care o aveți asupra propriei persoane. În al doilea rând, orice persoană are puncte forte și puncte slabe și există implicații pozitive și negative ale oricărui scor asupra performanței. În al treilea rând, trebuie să puneți accent pe temele generale ale raportului și nu pe orice detaliu individual. Este posibil să descoperiți ceea ce par a fi contradicții dacă puneți accent pe detalii specifice; acestea sunt de obicei rezolvate la nivelul profilului general.

Acest raport poate fi utilizat în trei feluri. Raportul este: (1) un instantaneu al performanței dumneavoastră interpersonale; (2) o modalitate de evaluare a gradului de compatibilitate între valorile dumneavoastră și cele ale unei organizații; (3) o bază pentru a vă gândi la îmbunătățirea performanței dumneavoastră. Ar trebui să vă interpretați rezultatele din punct de vedere al propriilor aspirații de carieră și scopuri, și nu ca termeni absoluți. O întrebare frecvent adresată este "Se poate schimba comportamentul?" Răspunsul "da" presupune a cunoaște ce doriți să schimbați, a decide să faceți schimbarea și apoi a cunoaște cum să faceți schimbarea. Informațiile furnizate în acest raport vor fi utile în această privință.

PUNCTE FORTE

Impact Personal

Modest și aparent relaxat, pe dl. Score-Average nu-l deranjează să-i lase pe alții să preia conducerea și în general va evita "comportamentul politic" care este uneori necesar pentru avansarea într-o organizație. Deoarece tinde să nu-și asume roluri de lider, promovările sale în carieră vor fi bazate cel mai probabil pe competență tehnică și nu pe menținerea unui profil vizibil în organizație. Pare prietenos, sociabil și abordabil, însă este dispus să asculte și să-i lase pe ceilalți să vorbească.

Abilități Interpersonale

Dl. Score-Average este o persoană plăcută și tolerantă, însă una care va lua atitudine când este necesar. Planifică rezonabil de bine și atent procedurile, însă în același timp este suficient de flexibil pentru a schimba direcția când este necesar.

Stil de Lucru și de Învățare

Dl. Score-Average tinde să fie contemplativ și autocritic. Prin urmare, de obicei este vigilent cu greșelile, preocupat de evaluări, receptiv la instruire și feedback și lucrează în puseuri de energie. Aceste caracteristici sunt utile în activitățile de cercetare și ca stimul pentru productivitate și muncă susținută. Este deschis și curios, însă în același timp are o abordare practică asupra rezolvării problemelor. Dl. Score-Average pare neinteresat de educație și instruire ca atare și, comparativ cu majoritatea oamenilor, este doar moderat motivat de obiective academice. Aceasta nu implică o lipsă a abilităților; este probabil ca persoanele cu această caracteristică să considere că cititul și învățatul sunt obiective pentru realizarea unui alt scop și nu ceva intrinsec important.

VALORI ȘI FACTORI MOTIVAȚIONALI

Motivație pentru Succes

D-lui Score-Average îi place să obțină un echilibru între activitatea profesională asiduă și relaxarea adecvată, deși respectă manierismele și practicile profesionale tradiționale, este dispus și să se schimbe odată cu vremurile. Dl. Score-Average tinde să fie destul de interesat de a progresa în carieră, însă acordă atenție și solicitărilor vieții de carieră, familie și sociale. Îi place să fie remarcat și se bucură când realizările îi sunt recunoscute - este chiar dispus să le promoveze ocazional.

Interese Sociale

Dl. Score-Average tinde să fie la fel de mulțumit și atunci când lucrează individual și atunci când face parte dintr-o echipă. Îi place să cunoască oameni noi, însă în același timp îi place să petreacă timp singur. Îi plac oamenii, însă nu are nevoie de interacțiune constantă. D-lui Score-Average îi face plăcere să-i ajute pe ceilalți și să contribuie la dezvoltarea lor personală, în special cei care au nevoie cel mai mult de ajutor. Îi ajută pe ceilalți deoarece așa este bine. De asemenea, consideră că este important să acorde atenție moralului personalului, să comunice cu angajații regulat, să le solicite feedback și să le încurajeze și sprijine eforturile. Tinde să prefere un echilibru între schimbare și diversitate, pe de o parte, și stabilitate și uniformitate pe de altă parte. Nu este nici o persoană liberală nici una conservatoare din punct de vedere al stilului de management; tinde să aibă o preferință naturală pentru moderație și compromis. Apreciază lecțiile trecutului, însă este dispus să experimenteze în viitor.

Valori Antreprenoriale

Dl. Score-Average tinde să aibă o atitudine rezonabilă cu privire la bani; deși le apreciază valoarea, nu este preocupat de aspectele privind compensarea. Se autoevaluează parțial după potențialul de a obține venituri, însă în același timp se mândrește cu familia, prietenii și activitățile recreative. Dl. Score-Average preferă să minimalizeze riscurile și nesiguranța; îi place ca așteptările să fie clar exprimate și ca standardele de performanță să fie explicite. Preferă să fie precaut decât să-i pară rău mai târziu, ceea ce înseamnă că își va asuma puține riscuri extreme, însă în același timp este posibil să evite să-și asume riscurile necesare pentru a avansa profesional.

Stil Decizional

Dl. Score-Average tinde să atingă un echilibru între formă și funcționare în procesul decizional. Dorește ca echipamentele să arate bine, însă în același timp vrea să funcționeze fiabil și eficient. Înțelege compromisul dintre stilul elegant și performanța durabilă și îl folosește în procesul decizional. Tinde a fi dispus să ia decizii pe baza datelor și studiilor, precum și pe baza propriei experiențe. Se simte în largul său cu tehnologia, însă nu este interesat de inovațiile tehnologice ca atare – înțelege utilizarea tehnologiei fără să fie dependent de aceasta.



PROVOCĂRI

Reacții la Ceilalți

Dl. Score-Average tinde a fi o persoană energică și entuziastă, însă care tinde să se irite sau să fie dezamăgită ușor din cauza performanței celorlalți. Prin urmare, uneori ceilalți îl pot considera o persoană iritabilă, critică și dispusă să renunțe la oameni și proiecte. Pare că are un nivel deosebit de perspicacitate cu privire la motivațiile și intențiile celorlalți, însă este destul de sensibil și ușor ofensabil. În situații tensionate, ceilalți îl pot considera de neîncredere, necooperant sau certăreț. Dl. Score-Average este o persoană atentă, care rareori comite greșeli. În același timp, este posibil să fie excesiv de precaut și, prin urmare, să acționeze sau să ia decizii greoi și să ezite să-și asume riscuri. Dl. Score-Average este o persoană hotărâtă, care poate rezista la critici și probleme. Cu toate acestea, deoarece poate fi rezervat, ceilalți pot considera că este retras, detașat și nepreocupat de interesele lor. Deoarece este foarte stoic, este posibil ca alte persoane să nu știe ce îl preocupă. De asemenea, nu-i place să fie întrerupt, poate fi sceptic față de competența celorlalți și este posibil să fie dificil de instruit.

Așteptări privind Performanța Personală

Ceilalți pot considera că Dl. Score-Average este o persoană destul de modestă și care ezită să ia cuvântul, cu excepția situațiilor în care i se solicită în mod expres acest lucru. Tinde a fi sincer, însă oarecum rezervat și atent să evite ceea ce consideră drept riscuri inutile. Tinde să ezite să atragă atenția asupra propriei persoane. Este posibil ca Dl. Score-Average să ezite să propună idei pe care ceilalți le pot considera radicale sau diferite.

Reacții față de Autoritate

Dl. Score-Average tinde să fie oarecum tolerant și flexibil, însă posibil inconsecvent în standardele sale de evaluare a activităților celorlalți, uneori prea stricte și alteori prea indulgente. Tinde a fi atent, cooperant, îi place mai mult consensul decât controversa. Pe de altă parte, tinde să ezite să ia atitudine sau să ia decizii independente și este posibil să vrea prea mult să-i facă pe plac șefului.



DEZVOLTAREA CARIEREI

Când Punctele Forte Devin Puncte Slabe; Feedback pentru Dl. Score-Average

Dl. Score-Average tinde să fie o persoană oarecum defensivă și care ia lucrurile personal. Ca atare, periodic amintiți-i să se relaxeze și poate chiar să practice managementul stresului. Prin prisma tendinței sale de a fi oarecum pasiv în situații sociale, Dl. Score-Average ar beneficia de training (asertivitate și/sau discursuri publice) - dacă este necesar pentru postul actual sau viitor - pentru a-și spori disponibilitatea de a lua atitudine și a lua inițiativa. Ar trebui să i se amintească să vorbească regulat cu colegii, să le adreseze întrebări și să le solicite sfaturile. Scopul este ca Dl. Score-Average să ajungă la un echilibru între aspectele sociale și cele tehnice ale activității profesionale. Dl. Score-Average ar trebui să anticipeze așteptările altora în timpul interacțiunilor și să le respecte nevoile. Ar trebui să aibă o atitudine pozitivă și să-și amintească faptul că poate câștiga încrederea altora recompensându-i pe ceilalți și fiind onest în interacțiunile cu aceștia. Amintiți-i să fie răbdător când alții comit greșeli - de regulă, alți oameni nu comit erori intenționat. Ar trebui să rămână deschis la schimbare și flexibil în anumite situații. Când ia decizii, ar trebui să-și amintească faptul că este posibil să nu aibă niciodată toate informațiile relevante, însă tot ar trebui să decidă în mod prompt. Lucrați cu el pentru a prioritiza sarcinile de realizat, având în vedere că nu fiecare sarcină necesită efort sau atenție egale. Există o imagine de ansamblu pentru fiecare organizație - este strategia și viziunea afacerii. Asigurați-vă că Dl. Score-Average o înțelege, poate să vorbească despre aceasta și poate determina felul în care activitățile sale contribuie la această imagine de ansamblu. Deoarece nu este foarte interesat de educația tradițională, ar trebui să facă un efort să citească, să profite de oportunități de instruire și să-i încurajeze pe ceilalți să facă același lucru. Ar trebui să-și identifice modurile preferate de învățare (de exemplu: materiale video, materiale audio, la locul de muncă, etc.) și să le încorporeze în procesul de planificare a dezvoltării.

Abordarea Factorilor de Risc

- În primul rând, amintiți-i D-lui Score-Average punctele sale forte – când excelează, este o persoană cooperantă, plăcută, cu abilități bune de lucru în echipă. Este talentat la rezolvarea disputelor și la atenuarea resentimentelor și este un supporter loial al oamenilor buni și cauzelor admirabile.
- În al doilea rând, amintiți-i că dacă dorește ca angajații să-i fie loiali, trebuie să le fie și el loial lor, chiar dacă aceasta înseamnă să-i irite uneori pe superiori.
- În al treilea rând, când i se cere o opinie, Dl. Score-Average trebuie să se gândească, să decidă ce crede și să fie pregătit să-și apere poziția când este atacat.
- În al patrulea rând, deși nu-i place conflictul, există situații când confruntarea și disputele sunt inevitabile. Pe termen lung, credibilitatea depinde de confruntarea cu tact, însă consecventă.

REZUMAT AL SCALELOR DE EVALUARE A PERSONALITĂȚII

SCALA	%	INTERPRETAREA SCALELOR
Profilul de Personalitate Hogan		
Echilibru emoțional	32	Se referă la calm, optimism și dispoziții stabile.
Ambiție	30	Se referă la preluarea inițiativei, competitivitate și asumarea rolurilor de lider.
Sociabilitate	48	Se referă la tendința de a fi vorbăreț, cu îndrăzneală socială și creator de divertisment.
Senzitivitate interpersonală	47	Se referă la agreabilitate, considerație și abilitățile de menținere a relațiilor.
Prudență	43	Se referă la conștiinciozitate, încredere și respectarea regulilor.
Curiozitate intelectuală	38	Se referă la curiozitate, imaginație, viziune și predispoziție la plictiseală.
Stil de învățare	24	Se referă la preferința pentru educația formală și de a fi la curent cu chestiuni pe teme tehnice și profesionale.
Profilul Motivațiilor, Valorilor și Preferințelor		
Recunoaștere	68	Dorința de a fi cunoscut, văzut, vizibil și celebru.
Putere	55	Dorința de provocare, competiție, realizări și succes.
Hedonism	38	Dorința de divertisment, distracție, varietate și plăcere.
Altruism	66	Dorința de a-i servi pe ceilalți, de îmbunătățire a societății și de a-i ajuta pe cei defavorizați.
Afilieră	46	Necesitatea de contact social frecvent și variat.
Tradiție	48	Se referă la moralitate, valori familiale și devoțiunea față de datorie.
Securitate	73	Necesitatea de structură, ordine și previzibilitate.
Comerț	53	Interes în a face bani, a realiza profit și a identifica oportunități de afaceri.
Estetică	48	Interes în aspectul, senzația, sunetul și designul produselor și activităților artistice.
Știință	45	Interes în idei și tehnologie noi și o abordare rațională, bazată pe date, a rezolvării problemelor.
Raportul Hogan de Dezvoltare		
Volatilitate emoțională	69	Se referă la entuziasmul excesiv față de oameni/proiecte și la dezamăgirea ulterioară față de acestea.
Scepticism	79	Se referă la perspicacitatea socială, combinată cu cinism și sensibilitatea exagerată față de critici.
Precauție	70	Se referă la teama excesivă de a fi criticat.
Deconectare socială	66	Se referă la lipsa interesului sau conștientizării sentimentelor celorlalți.
Pasiv-agresivitate	68	Se referă la o fire fermecătoare, însă independentă, încăpățânată și dificil de instruit.
Aroganță	6	Se referă la păreri supraestimate cu privire la propria competență și valoare.
Manipulare	34	Se referă la o persoană fermecătoare, care își asumă riscuri și caută senzațiile tari.
Melodramă	57	Se referă la dramatism, implicare și căutarea atenției.
Imaginativitate	63	Se referă la gândirea și acțiunea în feluri interesante, neobișnuite, chiar excentrice.
Perfecționism	38	Se referă la conștiinciozitate, perfecționism și exigență.
Submisivitate	85	Se referă la dorința excesivă de a plăcea celorlalți și ezitarea de a acționa independent.