
HOGAN DEVELOP
INSIGHT **M** **V** **P** **I**

Raport pentru: John Doe
ID: UH565702
Data: 11 Aprilie 2016



HOGAN

INTRODUCERE

Profilul Motivații, Valori și Preferințe descrie valorile de bază, obiectivele și interesele oamenilor. Aceste informații sunt cruciale pentru înțelegerea tipurilor de posturi și mediilor de lucru pe care oamenii le găsesc potrivite și care îi vor ajuta în luarea de decizii mai bune legate de carieră. Acest raport oferă informații în ceea ce privește 10 dimensiuni ale valorilor; fiecare dimensiune conține cinci subscale referitoare la Stiluri de viață, Credințe, Preferințe Ocupaționale, Aversuni și Asocieri preferate.

- Oamenii se folosesc de valori în luarea deciziilor dar rareori își analizează valorile și deseori iau decizii din motive pe care nu le înțeleg în totalitate. Prin conștientizarea propriilor valori, procesul de luare a deciziilor este îmbunătățit.
- Oamenii preferă să se asocieze cu persoane care le împărtășesc valorile. Astfel, înțelegerea valorilor le permite oamenilor să își gestioneze relațiile într-un mod mai eficient.
- Dacă oamenii își aleg cariera și munca în organizații în care cultura este inconsistentă cu propriile valori, aceștia sunt de obicei nefericiți și nu pot munci în mod eficient. În schimb, dacă își aleg cariera și munca în organizații care sunt consistente cu propriile lor valori, aceștia sunt de obicei mai mulțumiți și muncesc într-un mod mai eficient.

DEFINIȚII SCALE

NUME SCALĂ MVPI	CEI CU SCORURI SCĂZUTE TIND SĂ	CEI CU SCORURI ÎNALTE TIND SĂ
Recunoaștere	fie indiferenți la apreciere și feedback le placă să fie lăsați în pace	aprecieze feedback-ul își dorească să fie remarcați
Putere	nu le pese de succes nu le pese de impact	își dorească să aibă succes își dorească să aibă impact
Hedonism	fie serioși și profesioniști lucreze întruna	caute plăcere și distracție își dorească să le placă munca
Altruism	creadă în autonomie creadă că oamenii ar trebui să fie autonomi	își dorească să îi ajute pe cei mai puțin norocoși își dorească să îmbunătățească societatea
Afilieră	prefere să lucreze singuri le placă propria companie	aibă nevoie de interacțiune socială își dorească să fie incluși
Tradiție	își dorească să schimbe status quo-ul valorifice inovația și progresul	respecte ierarhia și autoritatea valorifice învățăturile din trecut
Securitate	își asume riscuri accepte riscul	aibă nevoie de structură și predictibilitate evite riscul
Comerț	nu fie preocupați de bani valorifice dezvoltarea personală	își dorească să facă bani valorifice rezultatele materiale
Estetică	valorifice substanța în detrimentul stilului le pese de funcționalitate	fie interesați de auto-exprimarea creativă fie preocupați de cum arată sau par produsele muncii
Știință	decidă repede bazându-se pe experiență aibă încredere mai degrabă în intuiție decât în date	prefere deciziile raționale, bazate pe date conteste autoritatea

REZUMAT

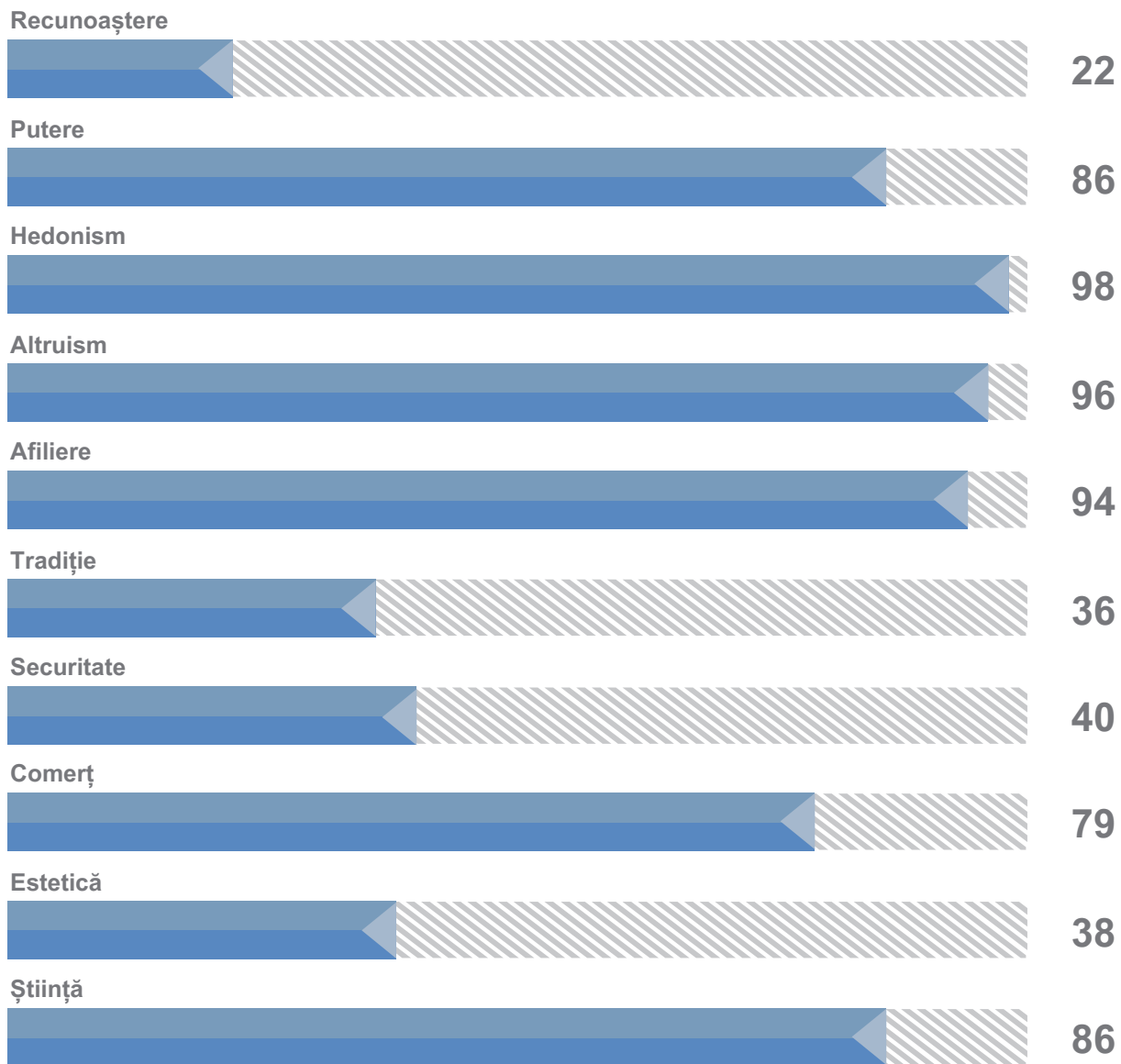
Scorurile Dlui. Doe la MVPI sugerează că:

- Nu are nevoie de mult feedback și este indiferent la a fi în centrul atenției.
- Dorește să fie productiv, să aibă impact și să avanseze în carieră. Va fi fericit în posturi în care are oportunitatea de a concura, de a avea succes și a se realiza.
- Este puternic motivat de distracție, companie și momente plăcute. Va fi fericit în mediile relaxate și informale.
- Este preocupat de a îi ajuta pe cei mai slabi și mai puțin norocoși. Se va simți confortabil lucrând în medii orientate pe servicii care acordă atenție moralului personalului.
- Îi plac toate formele de interacțiune socială, incluzând a lucra într-o echipă. Va fi fericit în roluri care necesită colaborare și lucru în echipă.
- Valorifică progresul, schimbarea și experimentarea. Îi displac ierarhiile formale și se va potrivi în organizații flexibile și informale.
- Este confortabil cu riscul și incertitudinea. Are nevoie modestă de structură și predictibilitate și preferă ambiguitatea și fluxul în detrimentul certitudinii și stabilității.
- Pare puternic interesat de finanțe, economie și chestiuni legate de compensații. Se evaluează în termeni de posesiuni materiale.
- Nu are nevoi puternice de auto-exprimare creativă. Pare mai interesat de funcționalitate decât de modă sau design.
- Valorizează raționalitatea, logica și deciziile bazate pe date. Este interesat de găsirea răspunsurilor potrivite la probleme chiar și când acestea nu sunt populare.

SCORURI PERCENTILE

Scorurile indică proporția populației care va obține scoruri asemănătoare sau sub cele ale Dlui. Doe. Spre exemplu, un scor de 75 pe o scală indică faptul că scorul Dlui. Doe este mai mare decât al aproximativ 75% din populație.

- Scorurile de 0 până la 25 sunt considerate **scăzute**
- Scorurile de 26 până la 50 sunt considerate **sub medie**
- Scorurile de 51 până la 75 sunt considerate **peste medie**
- Scorurile de peste 75 sunt considerate **înalte**



Normă Global

SCALĂ RECUNOAȘTERE

22

DESCRIERE

Scala Recunoaștere reflectă dorința de atenție, aprobare și apreciere.

INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui Doe la scala Recunoaștere sugerează că acesta:

- Preferă să nu fie în centrul atenției
- Nu este preocupat să îi fie recunoscută public munca
- Nu are nevoie de mult feedback sau atenție
- S-ar putea să nu înțeleagă că alți oameni cresc prin feedback sau aprobare socială

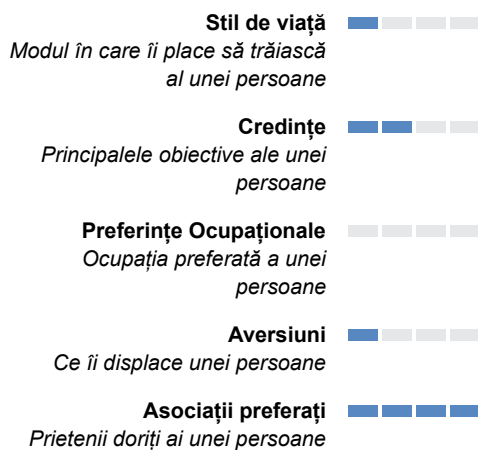
PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului și mediului de muncă.

- Preferați să fiți în centrul atenției sau să lucrați din culise?
- Cât de important este pentru oameni să fie apreciați pentru munca pe care o prestează?
- Sunteți motivat de oportunitățile de a lucra la proiecte de mare impact?
- Descrieți abordarea dvs. de a arăta apreciere colegilor pentru eforturile și asistența pe care le oferă.

COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe. Scorurile minime și maxime disponibile variază în funcție de subscale așa cum este descris mai jos.



SCALĂ PUTERE

86

DESCRIERE

Scala Putere reflectă dorința de succes, realizare, statut și control.

INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Putere sugerează că acesta:

- Are o nevoie puternică de a avea impact, a lăsa o moștenire și a avansa în organizație
- Acordă o valoare semnificativă productivității și rezultatelor
- Se va potrivi în medii sau roluri competitive
- S-ar putea să presupună în mod incorect că ceilalți sunt la fel de determinați și orientați pe rezultate

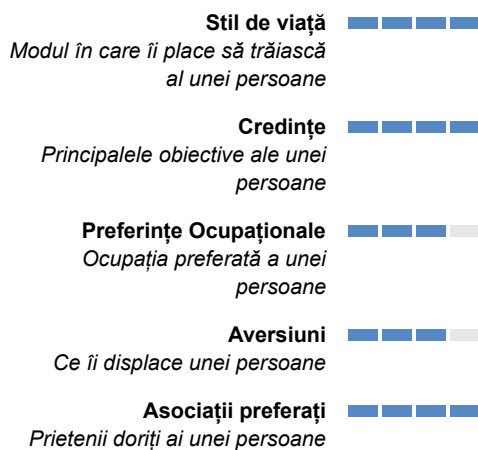
PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului și mediului de muncă.

- Ce este mai important, a fi un angajat model sau obținerea de rezultate?
- Cât de important este pentru dvs. cunoașterea și învingerea competiției?
- Cât de des vă gândiți la avansarea în carieră?
- Cum ați defini succesul în carieră pentru dvs.?

COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe. Scorurile minime și maxime disponibile variază în funcție de subscale așa cum este descris mai jos.



SCALĂ HEDONISM

98

DESCRIERE

Scala Hedonism implică orientarea către distracție, plăcere și amuzament.

INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Hedonism sugerează că acesta:

- Îi place să se distreze și să se simtă bine chiar și la muncă
- Se va simți confortabil să lucreze într-un mediu relaxat, cotidian și informal
- Va urmări activ oportunitățile de a se distra în muncă
- S-ar putea să nu înțeleagă oamenii care nu știu să se relaxeze și să se distreze la locul de muncă

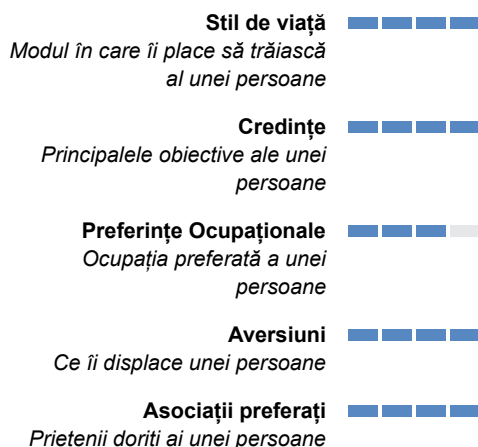
PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului și mediului de muncă.

- Este important pentru dvs. să vă distrați la locul de muncă?
- Cum echilibrați munca și distracția la locul de muncă?
- Ce părere aveți de activitățile de recreere sponsorizate de companie?
- La câtă plăcere și bucurie ar trebui să se aștepte oamenii de la locul lor de muncă?

COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe. Scorurile minime și maxime disponibile variază în funcție de subscale așa cum este descris mai jos.



SCALĂ ALTRUISM

96

DESCRIERE

Scala Altruism reflectă dorința de a îi ajuta pe ceilalți și a contribui la îmbunătățirea societății.

INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Altruism sugerează că acesta:

- Valorizează ajutarea persoanelor care au dificultăți
- Crede că oamenii trebuie tratați cu respect
- Se simte confortabil lucrând într-o cultură organizațională care pune accent pe moralul personalului și serviciul pentru client
- S-ar putea să aibă dificultăți în înțelegerea oamenilor care nu sunt interesați de a îi ajuta pe alții

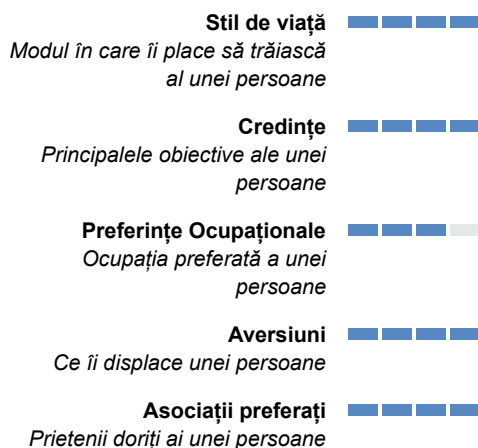
PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului și mediului de muncă.

- În opinia dvs., cât de important este serviciul pentru clienți pentru organizație?
- În ce măsură este responsabilitatea organizației de a se preocupa de nevoile și problemele angajaților?
- Cât de bine vă potriviți în roluri ce necesită o puternică orientare pe client?
- Cât de des participați în activitățile de servicii comunitare?

COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe. Scorurile minime și maxime disponibile variază în funcție de subscale așa cum este descris mai jos.



SCALĂ AFILIERE

94

DESCRIERE

Scala Afiliere reflectă nevoia și bucuria interacțiunilor sociale.

INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Afiliere sugerează că acesta:

- Îi place să muncească și să interacționeze cu ceilalți
- Îi plac proiectele de echipă și preferă să nu lucreze singur
- Preferă mediile de muncă care încurajează întâlnirile, comunicarea, feedbackul și cooperarea
- S-ar putea să aibă dificultăți în înțelegerea oamenilor care preferă să lucreze independent

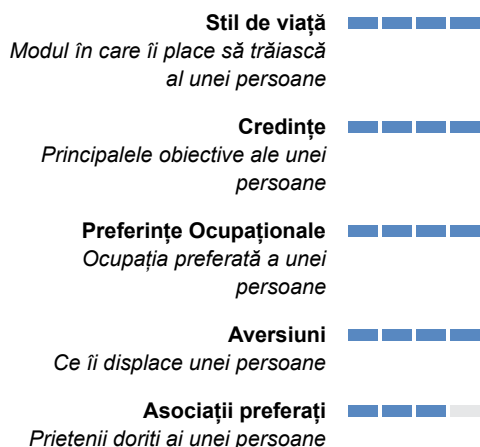
PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului și mediului de muncă.

- Găsiți ședințele ca fiind benefice sau un distractor?
- Preferați să lucrați singur/ă sau ca parte a echipei?
- Ce opinie aveți despre activitățile de teambuilding?
- Cât de important este networking-ul pentru succesul dvs.?

COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe. Scorurile minime și maxime disponibile variază în funcție de subscale așa cum este descris mai jos.



SCALĂ TRADIȚIE

36

DESCRIERE

Scala Tradiție reflectă nevoia de ritual, reguli și ceremonii și respectul pentru istorie și obiceiurile consacrate.

INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Tradiție sugerează că acesta:

- Se bucură de diversitatea oamenilor și culturilor
- Crede că este important să tolerezi punctele de vedere alternative
- Va fi inconfortabil cu ierarhiile stricte și formale
- Valorifică inovația și progresul

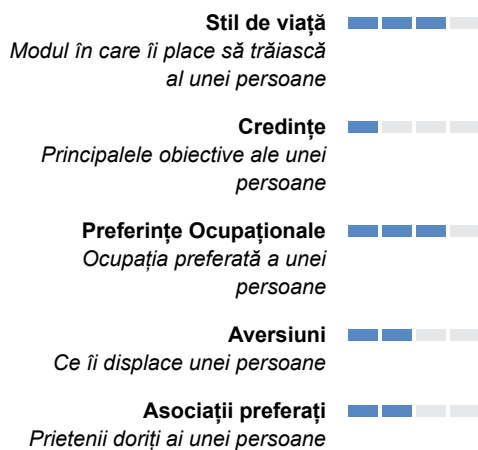
PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului și mediului de muncă.

- Simțiți că există mereu un mod corect și unul incorect de a acționa în orice situație?
- Cât de confortabil sunteți când vă confrunțați cu ambiguitatea morală?
- Vedeți mai multă valoare în inițierea schimbării sau în respectarea tradiției?
- Vă place să lucrați într-o ierarhie formală?

COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe. Scorurile minime și maxime disponibile variază în funcție de subscale așa cum este descris mai jos.



SCALĂ SECURITATE

40

DESCRIERE

Scala Securitate reflectă nevoia de stabilitate, siguranță și minimizare a riscului.

INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Securitate sugerează că acesta:

- Este confortabil cu riscul
- Nu are nevoie de foarte multă predictibilitate în viață
- Preferă să lucreze în organizații care nu se tem de risc
- S-ar putea să nu aibă răbdare cu persoanele care merg mereu la sigur

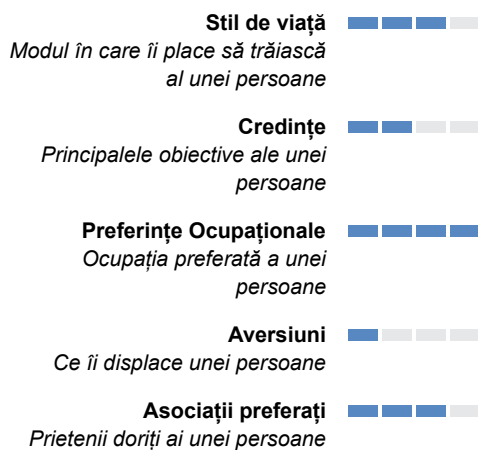
PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului și mediului de muncă.

- Cât de important este pentru dvs. să aveți predictibilitate în viață?
- Cât de îndrăznețe ar trebui să fie organizațiile în deciziile lor strategice?
- Cum echilibrați riscul cu recompensa?
- Cum reacționați de obicei la colegii care își asumă riscuri care nu sunt necesare?

COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe. Scorurile minime și maxime disponibile variază în funcție de subscale așa cum este descris mai jos.



SCALĂ COMERȚ

79

DESCRIERE

Scala Comerț reflectă interesul de a câștiga bani, a face investiții și a găsi oportunități de business.

INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Comerț sugerează că acesta:

- Este foarte motivat de bani și câștig financiar
- Este preocupat de implicațiile financiare ale tuturor deciziilor de business
- Se va potrivi în roluri și organizații care evaluează performanța în termeni de câștiguri și profitabilitate
- S-ar putea să aibă dificultăți în înțelegerea oamenilor care sunt neglijenți cu banii lor

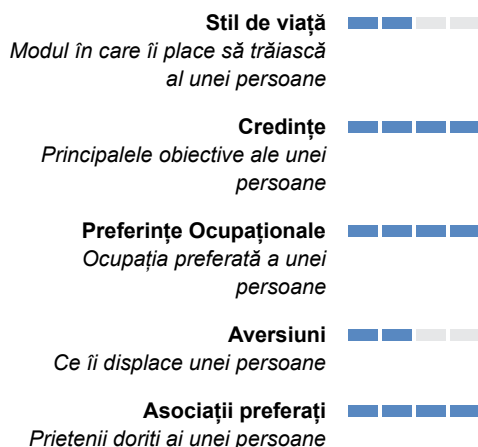
PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului și mediului de muncă.

- În business, este ceva mai important decât rezultatul final?
- Cât de des vă gândiți la bani și investiții?
- Ce părere aveți despre oamenii care trăiesc cheltuind mai mult decât își permit?
- Cât de des luați în considerare implicațiile financiare ale deciziilor legate de muncă?

COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe. Scorurile minime și maxime disponibile variază în funcție de subscale așa cum este descris mai jos.



SCALĂ ESTETICĂ

38

DESCRIERE

Scala Estetică reflectă nevoia de auto-exprimare și preocuparea pentru calitatea și aspectul produselor muncii.

INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Estetică sugerează că acesta:

- Este mai degrabă preocupat de cum funcționează lucrurile decât de aspectul acestora
- Caută auto-exprimarea în afara muncii
- Este de obicei satisfăcut cu soluții suficient de bune și nu neapărat perfecte
- Poate devenii nerăbdător cu oamenii care sunt mai preocupați de formă față de funcție

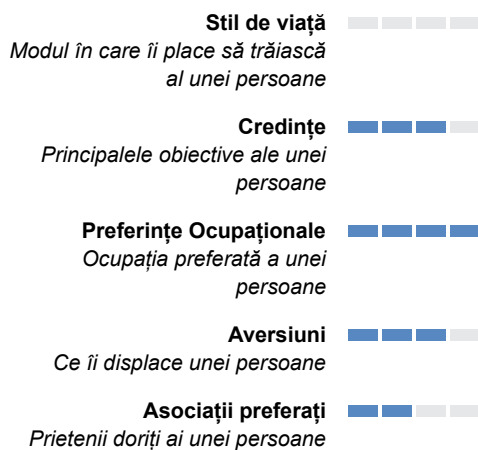
PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului și mediului de muncă.

- Sunteți preocupat de cum arată un lucru sau de cum funcționează?
- Cât de importante sunt pentru dvs. oportunitățile de exprimare creativă?
- Câtă grijă acordați prezentării produselor muncii dvs.?
- Ce rol ar trebui să joace orientările artistice în organizațiile profesionale?

COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe. Scorurile minime și maxime disponibile variază în funcție de subscale așa cum este descris mai jos.



SCALĂ ȘTIINȚĂ

86

DESCRIERE

Scala Știință reflectă interesul pentru raționalitate, cercetare, tehnologie și inovație.

INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Știință sugerează că acesta:

- Este pasionat de cercetare și obiective științifice
- Îi place să conteste opiniile autorității ierarhice
- Preferă să se bazeze pe date pentru luarea deciziilor
- S-ar putea să aibă dificultăți în înțelegerea persoanelor care se bazează pe instinct și experiență pentru a lua decizii

PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului și mediului de muncă.

- Cum determinați când să folosiți intuiția și când datele?
- Descrieți un moment în care a trebuit să luați o decizie bazată pe intuiție și nu pe date.
- Vă face plăcere să analizați probleme sau preferați să luați o decizie repede și să treceți mai departe?
- Cât de importantă este funcția de cercetare și dezvoltare pentru succesul global al organizației?

COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe. Scorurile minime și maxime disponibile variază în funcție de subscale așa cum este descris mai jos.

