
HOGANDEZVOLTA
RE

INSIGHT



Raport pentru: John Doe

ID: UH565702

Data: 11 Aprilie 2016



HOGAN

INTRODUCERE

Profilul de Personalitate Hogan măsoară personalitatea în condiții normale și conține șapte scale primare și șase scale ocupaționale folosite pentru a descrie performanța la locul de muncă a Dlui. Doe incluzând modul în care gestionează stresul, interacționează cu ceilalți, abordează sarcinile de muncă și rezolvă problemele. Chiar dacă acest raport prezintă scorurile scală cu scală, fiecare scală contribuie la performanța Dlui. Doe. Acest raport identifică atât puncte forte cât și arii de dezvoltare și oferă puncte de discuție pentru feedbackul de dezvoltare.

- În examinarea scorurilor scalelor HPI este important de ținut minte că scorurile înalte nu sunt neapărat mai bune și că scorurile scăzute nu sunt neapărat rele. Fiecare scor al scalelor reflectă puncte forte și slăbiciuni distincte.
- Scorurile HPI ar trebui interpretate în contextul rolului ocupațional al respondentului pentru a determina dacă aceste caracteristici sunt puncte forte sau potențiale arii de dezvoltare..
- HPI este bazat pe bine cunoscutul Model Big Five al personalității.

DEFINIREA SCALELOR

NUME SCALĂ HPI	CEI CU SCORURI SCĂZUTE TIND SĂ FIE	CEI CU SCORURI RIDICATE TIND SĂ FIE
Echilibru emoțional	deschiși la feedback direct și onești instabili și auto-critici	calmi stabili sub presiune rezistenți la feedback
Ambiție	buni jucători de echipă dispuși să îi lase pe alții să conducă mulțumiți de sine	energici competitivitate agitați și viguroși
Sociabilitate	buni la a lucra singuri liniștiți reactivi social	deschiși vorbăreți în căutare de atenție
Senzitivitate interpersonală	franci și sinceri dispuși să îi confrunte pe ceilalți reci și duri	prietenosi calzi împotriva conflictelor
Prudență	flexibili receptivi impulsivi	organizați demni de încredere inflexibili
Curiozitate intelectuală	practici greu de plictisit neinventivi	imaginativi isteți slabi implementatori
Stil de învățare	învață prin practică concentrați pe propriile interese împotriva tehnologiei	interesati de a învăța înțelegători intoleranți față de cei mai puțin informați

REZUMAT

Conform răspunsurilor Dlui. Doe la HPI, în situațiile de zi cu zi, acesta pare:

- Neperturbat de presiunea externă și rar, sau niciodată, arată semne de stres. Ceilalți îi pot percepe uneori capacitatea rapidă de recuperare ca aroganță pentru că puține lucruri par să îl deranjeze și pentru că tinde să ignore feedback-ul.
- Energic și muncitor. Va lua inițiativa când este cazul dar va fi mulțumit și să lucreze într-o echipă sau să îi lase pe alții să conducă dacă poate aduce contribuții semnificative.
- Abordabil, vorbăreț și confortabil cu întâlnirea străinilor. S-ar putea să îi displacă să lucreze singur.
- Plăcut, cooperativ, prietenos și diplomatic. Se va descurca bine în gestionarea relațiilor dar tinde să evite confruntările sau conflictele.
- Responsabil, orientat pe detalii și deschis la supraveghere atentă. S-ar putea să fie puțin inflexibil dar în mare parte un bun cetățean organizațional.
- Curios, inovativ, creativ, tolerant și receptiv. Poate părea nepractic, nerăbdător cu detaliile și ușor de plictisit.
- Informat, la curent și interesat să învețe. Se va descurca bine în mediile de învățare sau de training structurat și îi va fi dificil să înțeleagă oamenii care nu sunt interesați de învățarea formală.

SCORURI PERCENTILE

Scorurile percentile 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**

Echilibru emoțional



Ambiție



Sociabilitate



Senzitivitate interpersonală



Prudență



Curiozitate intelectuală



Stil de învățare



Acest raport este valid și interpretabil.

Normă: Global

SCALĂ: Echilibru emoțional

98

DESCRIERE

Scala Echilibru emoțional prezice abilitatea de a gestiona stresul și emoțiile și de a recepta feedback-ul.

INTERPRETAREA SCORULUI

Scorul Dlui. Doe la scala Echilibru emoțional sugerează că acesta tinde să:

- Fie neafectat de mediile haotice și volumele mari de muncă
- Fie calm și încrezător în circumstanțele stresante
- Fie perceput ca fiind arogant
- Ignore greșelile anterioare
- Reziste sau să nu ia în considerare feedbackul

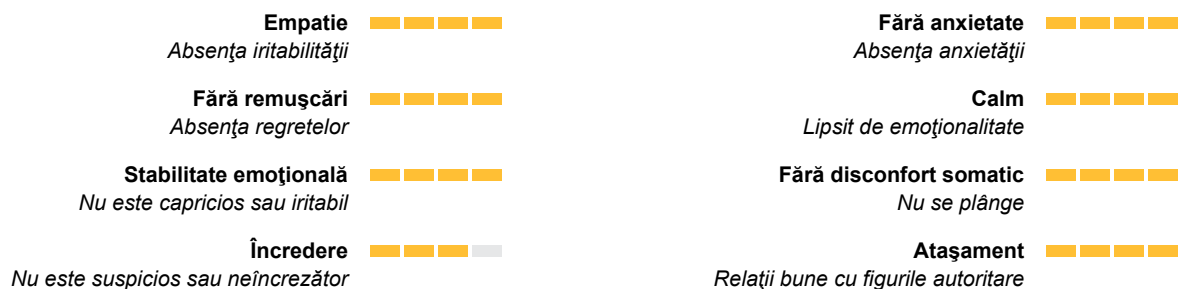
PUNCTE DE DISCUȚIE

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.

- Descrieți ce abordare aveți când vă confrunțați cu stresul la locul de muncă.
- Când și cum este adecvat să cereți feedback despre performanța dvs.?
- Cum vă afectează starea de spirit a colegilor?
- Cum reacționați de obicei la feedbackul primit de la ceilalți?

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.



SCALĂ: **Ambiție**

73

DESCRIERE

Scala Ambiție prezice leadershipul, motivația, competitivitatea și inițiativa.

INTERPRETAREA SCORULUI

Scorul Dlui. Doe la scala Ambiție sugerează că acesta tinde să:

- Pară activ și energic
- Preia inițiativa și să conducă proiectele de echipă
- Se implice în politicile de birou și să ia poziții în dispute
- Devină neliniștit în poziții pentru care nu există oportunități de promovare


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.


- Ce rol vă asumați în mod normal în proiectele în care nu există un lider stabilit?
- Când și cum este adecvată implicarea în politicile de birou pentru a avansa în carieră?
- Cât de competitiv tindeți să fiți cu colegii dvs.? Acest lucru a adus dificultati sau a ajutat în carieră?
- Cum căutați sau cum urmăriți oportunitățile de avansare în carieră?


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.

Competitivitate 
A fi competitiv, ambițios și perseverent

Orientare spre realizare 
Satisfacția cu propria performanță

Identitate profesională 
Satisfacția cu propria activitate

Încredere în sine 
Încredere în sine

Leadership 
Tendința de asumare a rolurilor de leadership

Fără anxietate socială 
Încredere în sine în mediul social

SCALĂ: Sociabilitate

74

DESCRIERE

Scala Sociabilitate prezice interesul unei persoane în interacțiuni sociale frecvente și variate.

INTERPRETAREA SCORULUI

Scorul Dlui. Doe la scala Sociabilitate sugerează că acesta pare:

- Deschis și dispus să contribuie la situațiile sociale
- Vorbăreț și abordabil
- Să îi placă să fie în centrul atenției
- Să fie confortabil să lucreze cu publicul și să interacționeze cu străinii

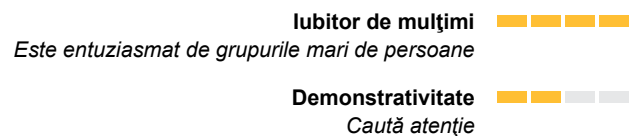
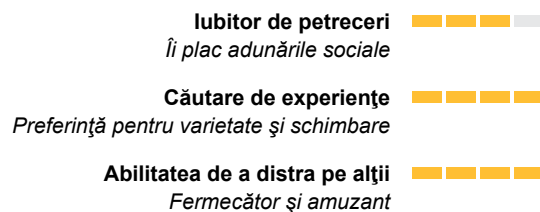
PUNCTE DE DISCUȚIE

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.

- Cât de important este pentru fiecare membru al echipei să contribuie la întâlnire?
- Cum echilibrați vorbitul cu ascultatul pentru a vă angaja într-o conversație eficientă?
- Tindeți să lucrați mai bine într-un proiect de grup sau individual? De ce?
- Cum construiți și mențineți o rețea de relații?

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.



SCALĂ: Senzitivitate interpersonală

69

DESCRIERE

Scala Senzitivitate Interpersonală prezice șarmul, căldura, tactul și abilitatea socială.

INTERPRETAREA SCORULUI

Scorul Dlui. Doe la scala Senzitivitate Interpersonală sugerează că acesta pare:

- Perceptiv, înțelegător și sensibil la sentimentele celorlalți
- Conștient de nevoile celorlalți
- Să gestioneze bine relațiile și să se înțeleagă bine cu o gamă variată de persoane
- Ezitant în confruntarea performențelor slabi

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.

- Descrieți abordarea pe care o aveți în confruntarea chestiunilor legate de performanța slabă a celorlalți.
- Cum tindeți să echilibrați sentimentele colegilor cu nevoile business-ului?
- Cât de important credeți că este ca, la locul de muncă, colegii să se placă?
- Care este abordarea dvs. în dezvoltarea relațiilor cu clienții interni sau externi?

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.



SCALĂ: Prudență

72

DESCRIERE

Scala Prudență prezice auto-controlul, conștiințiozitatea și etica în muncă.

INTERPRETAREA SCORULUI

Scorul Dlui. Doe la scala Prudență sugerează că acesta pare:

- Organizat, muncitor și planificat
- Demn de încredere și conștiincios
- Să lucreze bine cu procese și reguli stabilite
- Inflexibil și probabil rezistent la schimbare


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.

- Cât de structurat și planificat sunteți cu munca dvs.? Cum vă afectează acest lucru abilitatea de a vă adapta pe loc dar și de a vă îndeplini obiectivele în termenii agreeți?
- Care este orientarea dvs. generală în ceea ce privește regulile și regulamentele?
- Cum reacționați la condițiile de muncă ce se schimbă rapid?
- Cât de dispus sunteți să lucrați peste program pentru a termina un proiect?


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.

Moralitate 
Aderă strict la regulile convenționale


Perfecționism 
Cu principii ferme

Ne-spontan 
Preferință către predictibilitate

Evitarea conflictelor 
Integritate profesională

Dedicare față de muncă 
Este o persoană muncitoare

Dependență 
Îngrijorat despre opiniile celorlalți privind propria persoană

Controlul impulsivității 
Lipsa impulsivității

SCALĂ: Curiozitate intelectuală

90

DESCRIERE

Scala Curiozitate intelectuală prezice curiozitatea, creativitatea și deschiderea către experiențe și idei.

INTERPRETAREA SCORULUI

Scorul Dlui. Doe la scala Curiozitate intelectuală sugerează că acesta pare:

- Imaginativ, curios și receptiv
- Dispus să conteste metodele tradiționale și să propună soluții alternative
- Interesat de imaginea de ansamblu și de chestiunile strategice
- Pasionat de ideile pe care ceilalți le găsesc nerealiste

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.

- Cum găsiți un echilibru între inovație și pragmatism?
- Cum reacționați la sarcini și responsabilități rutiniere dar totuși esențiale?
- Descrieți abordarea dvs. în raportarea sarcinilor zilnice la obiectivele strategice.
- Cum reacționați față de persoanele care sunt rezistente la inovație și schimbare?

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.



SCALĂ: Stil de învățare

73

DESCRIERE

Scala Stil de învățare prezice modul de învățare al unei persoane și/sau metoda preferată de acumulare de noi cunoștințe.

INTERPRETAREA SCORULUI

Scorul Dlui. Doe la scala Stil de învățare sugerează că acesta pare:

- Interesat de învățare, training și a fi la curent cu noile evenimente din domeniul său
- Isteț și bine informat
- Să dea randament în mediul de training sau educație formală
- Surprins când ceilalți nu sunt bine informați sau preocupați să învețe

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.

- Cum vă asigurați că vă mențineți abilitățile și cunoștințele la zi?
- Cum evaluați potențiala utilitate a oportunităților de training?
- Descrieți abordarea dvs. preferată de a învăța deprinderi noi.
- Ce este mai important pentru dvs.: să dezvoltați deprinderi existente sau să învățați unele noi? De ce?

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.

