
HOGANDEVELOP
INSIGHT



Raport pentru: Andrei Pavel
ID: HA558779
Data: 13 Februarie 2015



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. Pavel 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. Pavel. 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	învată prin practică concentrați pe propriile interese împotriva tehnologiei	interesati de a învăța înțelegători intoleranți față de cei mai puțin informați

REZUMAT

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

- Instabil, iritabil și sensibil la stres sau presiune. Tinde să lucreze cu un sentiment al urgenței, să caute feedback și să fie preocupat de propria performanță.
- 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.
- Deschis, sociabil și abordabilă. Îi place să fie în centrul atenției și va iniția conversații și va face networking cu ușurință dar s-ar putea să vorbească prea mult și să nu știe să asculte.
- Cald, fermecător și agreabil. Va gestiona bine relațiile dar va evita confruntările, conflictele și oferirea de feedback negativ.
- Flexibil, confortabil cu ambiguitatea și capabil să acționeze independent. Poate părea impulsiv, că testează limitele și nu foarte planificat.
- Curios, inovativ, creativ, tolerant și receptiv. Poate părea nep practic, nerăbdător cu detaliile și ușor de plictisit.
- Interesat de a învăța lucruri noi doar dacă sunt relaționate direct cu munca sau interesele sale. Se va descurca bine în mediile de învățare practică, informală dar înțelege că training-ul formal este uneori necesar.

SCORURI PERCENTILE

Scorurile percentile indică proporția populației care va obține scoruri asemănătoare sau sub cele ale Dlui. Pavel. Spre exemplu, un scor de 75 pe o scală indică faptul că scorul Dlui. Pavel 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: Romanian

SCALĂ: Echilibru emoțional

20

DESCRIERE

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

INTERPRETAREA SCORULUI

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

- Își exprimă emoțiile în mod deschis
- Fie preocupat de propria performanță
- Accepte și solicite feedback
- la critica personal
- Este auto-critic, instabil sau temperamental

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. Pavel.

Empatie

Absența iritabilității



Fără anxietate

Absența anxietății



Fără remușcări

Absența regretelor



Calm

Lipsit de emoționalitate



Stabilitate emoțională

Nu este capricios sau iritabil



Fără disconfort somatic

Nu se plânge



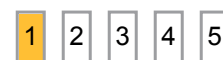
Încredere

Nu este suspicios sau neîncrezător



Atașament

Relații bune cu figurile autoritare



SCALĂ: **Ambiție**

64

DESCRIERE

Scala Ambiție prezice leadershipul, motivația, competitivitatea și inițiativa.

INTERPRETAREA SCORULUI

Scorul Dlui. Pavel 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. Pavel.

Competitivitate

A fi competitiv, ambițios și perseverent



Încredere în sine

Încredere în sine



Orientare spre realizare

Satisfacția cu propria performanță



Leadership

Tendența de asumare a rolurilor de leadership



Identitate profesională

Satisfacția cu propria activitate



Fără anxietate socială

Încredere în sine în mediul social



SCALĂ: Sociabilitate

99

DESCRIERE

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

INTERPRETAREA SCORULUI

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

- Deschis, vorbăreț, sociabil și abordabil
- Să lase o primă impresie puternică și să îi placă să fie în centrul atenției
- Să fie confortabil în poziții foarte vizibile care implică interacțiunea cu publicul
- Să prefere să vorbească, nu să asculte.

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. Pavel.

lubitor de petreceri
Îi plac adunările sociale



lubitor de mulțimi
Este entuziasmat de grupurile mari de persoane



Căutare de experiențe
Preferință pentru varietate și schimbare



Demonstrativitate
Caută atenție



Abilitatea de a distra pe alții
Fermecător și amuzant



SCALĂ: **Senzitivitate interpersonală**

80

DESCRIERE

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

INTERPRETAREA SCORULUI

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

- Plăcut, șarmant și priceput în construirea relațiilor
- Sensibil la sentimentele celorlalți
- Să evite confruntările sau conflictul
- Potrivit pentru posturile ce necesită serviciu pentru client și dezvoltarea de relații de lungă durată

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. Pavel.

Plăcut pentru ceilalți
Tolerant și relaxat



Senzitiv
Perceptiv și înțelegător



Grijuliu
Tinde să fie amabil și grijuliu



Iubitor de oameni
Îi face plăcere să fie în preajma celorlalți



Fără ostilitate
În general tolerant



SCALĂ: Prudență

15

DESCRIERE

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

INTERPRETAREA SCORULUI

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

- Flexibil și capabil să schimbe direcția rapid
- Spontan, impulsiv și dispusă să conteste regulile
- Confortabil cu schimbarea rapidă, ambiguitatea și procedurile nestandardizate pentru rezolvarea de probleme
- Nerăbdător cu detaliile și poate grăbit și dezorganizat câteodată
- Să nu ia în considerare consecințele propriilor acțiuni

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. Pavel.

Moralitate

Aderă strict la regulile convenționale



Dedicare față de muncă

Este o persoană muncitoare



Perfecționism

Cu principii ferme



Dependență

Îngrijorat despre opiniile celorlalți privind propria persoană



Ne-spontan

Preferință către predictibilitate



Controlul impulsivității

Lipsa impulsivității



Evitarea conflictelor

Integritate profesională



SCALĂ: Curiozitate intelectuală

97

DESCRIERE

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

INTERPRETAREA SCORULUI

Scorul Dlui. Pavel 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. Pavel.

Abilitate științifică
Interesat de știință



Curiozitate
Curiozitate în general



Căutare de senzații tari
Plăcerea aventurii și a senzațiilor tari



Jocuri intelectuale
Interesat de ghicitori și puzzle-uri



Generare de idei
Fluență ideatică



Cultură
Interesat de cultură



SCALĂ: Stil de învățare

39

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. Pavel la scala Stil de învățare sugerează că acesta pare:

- Să prefere să învețe noi deprinderi la locul de muncă, printr-o manieră practică
- Să evite oportunitățile de training formal dacă relevanța pentru business nu este clară
- Că nu este interesat în mod special în a fi la curent cu trendurile tehnice sau industriale
- Să caute doar cunoștințe direct relaționate cu cariera sau hobby-urile sale

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. Pavel.

Educație

A fi un student model



Abilități matematice

A fi bun în a lucra cu numerele



Memorie

Își amintește lucrurile cu ușurință



Lectură

Este la curent cu noutățile

