



# SUMMARY

PREZENTARE GENERALĂ A PUNCTELOR FORTE,  
VALORILOR ȘI PROVOCĂRILOR

---

**Raport pentru:** Sam Poole

**Număr de identificare:** HC560419

**Data:** 29.5.2019



# INTRODUCERE

---

Acest raport rezumă rezultatele D-lui Poole 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 Poole 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 Poole. 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 teme 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

DI. Poole este activ, muncitor, competitiv și doritor să avanseze. Îi plac pozițiile de lider și-i place să conducă. Este dispus să-și asume inițiativa într-un grup și, cu abilitățile interpersonale adecvate, va putea să-și asume roluri de lider în proiecte de echipă. Aceste tendințe sunt deosebit de importante în joburi care presupun îndrumarea altora, persuasivitate și lucrul fără supervizare. Ceilalți îl consideră energic, vorbăreț și activ din punct de vedere social. DI. Poole tinde să relaționeze bine cu publicul și să creeze impresii puternice, chiar memorabile, asupra celorlalți. Pare o persoană foarte potrivită pentru a relaționa cu persoanele străine. Acest lucru este deosebit de important pentru posturile în care angajatul trebuie să relaționeze constant cu persoanele străine, de exemplu în vânzări, training, marketing și asistență clienți.

## Abilități Interpersonale

DI. Poole este o persoană neobișnuit de diplomată, prietenoasă, fermecătoare și sensibilă la nevoile și sentimentele celorlalți. Va putea să dezvolte și mențină prietenii. Este preocupat de moralul personalului și are abilități bune de lucru în echipă. Apreciază încurajarea, protejarea și ajutorarea celorlalți. Aceste caracteristici facilitează performanța în joburi care necesită contribuția, asistarea clienților și dezvoltarea de relații pe termen lung. De regulă DI. Poole planifică bine, are o capacitate mare de autocontrol, este atent, conștiincios și eficient în sarcini care presupun atenție la detalii. Va fi un cetățean organizațional muncitor și solid (se poate conta pe el). Este preocupat de reguli, proceduri și claritatea sarcinilor și se va aștepta ca proiectele și sarcinile să fie executate bine și la timp. Pune preț pe furnizarea de produse de înaltă calitate și pe atingerea unor standarde de performanță înalte. Acest lucru este deosebit de important pentru posturile care necesită acuratețe, precizie și atenție la detalii.

## Stil de Lucru și de Învățare

DI. Poole este stabil și calm, cu o atitudine pozitivă și de obicei are o dispoziție bună. Poate face față cu ușurință presiunii profesionale și/sau volumelor mari de muncă și rareori este iritabil. Colegii și membri echipei vor aprecia stabilitatea sa; acest lucru este deosebit de important pentru posturile sau sarcinile caracterizate în mare măsură de urgență, stres și/sau riscuri potențiale și în situațiile ce necesită păstrarea emoțiilor sub control. În situații stresante, colegii pot conta pe el să fie calm, consecvent și să aibă o dispoziție bună. DI. Poole este deschis, curios și imaginativ. Înțelege imaginea de ansamblu, reacționează rapid, are idei pentru rezolvarea problemelor și se simte bine în sarcini nestructurate care presupun proiectare, invenție sau schimbare. Este receptiv la idei noi și apreciază identificarea unor modalități superioare de a face lucrurile. Acest lucru este deosebit de important în posturile care necesită creativitate, soluționarea problemelor, planificarea strategică și abilități de leadership. DI. Poole este inteligent, informat și la curent în ceea ce privește chestiunile actuale și tehnologia. De asemenea, pare auto-disciplinat, orientat către rezultate și productiv, și ar trebui să-i placă să finalizeze sarcini. Apreciază instruirea atât pentru propria persoană cât și pentru alții, caută oportunități de creștere și dezvoltare și vrea să aplice ultimele cunoștințe relevante în mediul profesional. Aceste caracteristici sunt importante pentru majoritatea posturilor.



# VALORI ȘI FACTORI MOTIVAȚIONALI

---

## Motivație pentru Succes

Deși DI. Poole are o abordare serioasă cu privire la activitatea profesională, îi place să-i facă pe ceilalți să se simtă bine, îi place varietatea în viața sa și știe să se distreze. DI. Poole este extrem de interesat de promovarea profesională, se autoevaluează din punct de vedere al realizărilor, nu-i place deloc să piardă timpul și dorește să aibă un impact pozitiv asupra organizației și profesiei. Deși DI. Poole apreciază observațiile pozitive asupra performanței sale, ezită să se implice în autopromovare și preferă să aștepte ca alte persoane să observe realizările sale.

## Interese Sociale

D-lui Poole îi face plăcere să cunoască oameni noi, să facă parte dintr-o echipă și este posibil să nu-i placă să lucreze individual. Îi place întregul proces de socializare, inclusiv stabilirea contactelor și comunicarea cu ceilalți, precum și reînnoirea vechilor relații. D-lui Poole 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

DI. Poole este extrem de interesat de aspectele financiare și de descoperirea metodelor de creștere a profitabilității și îmbunătățirea rezultatelor. Este atent la oportunitățile de afaceri și investiții, nu comite greșeli financiare și nu manifestă multă înțelegere pentru persoanele care comit astfel de greșeli. DI. Poole tinde să fie nepreocupat de siguranța jobului și dispus să-și asume riscuri în vederea promovării profesionale. Nu are nevoie de multe instrucțiuni în activitatea profesională și nu-l deranjează schimbările neașteptate în sarcinile profesionale.

## Stil Decizional

DI. Poole 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 să-i placă să rezolve probleme, să analizeze diverse chestiuni și să înțeleagă ce se întâmplă în lume. Se simte în largul său cu tehnologia și nu-i place să ia decizii fără să poată examina informațiile de fundal relevante – preferă să ia decizii pe baza datelor și nu pe baza intuiției.



# PROVOCĂRI

---

## Reacții la Ceilalți

DI. Poole tinde a fi o persoană intensă și entuziastă, însă care uneori pare ușor frustrată și dezamăgită de performanța celorlalți. Când apare frustrarea, tinde să renunțe la oameni și proiecte. Ceilalți îl pot percepe drept temperamental și dificil de mulțumit. Tinde a fi o persoană care manifestă un grad deosebit de perspicacitate cu privire la oameni și cunoștințe solide de politică, însă este vigilent și alert după semne de abuz. Când consideră că a fost nedreptățit, ceilalți îl pot considera critic și certăreț. DI. Poole 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. DI. Poole rezistă foarte bine la presiune. Deoarece este o persoană atât de rezervată, ceilalți îl pot percepe ca o persoană căreia nu-i place să asculte, indiferentă la feedback și rezervată. Dacă nu le spune, ceilalți rareori vor ști când crede că un lucru este greșit sau ar putea fi făcut mai bine. Cu toate acestea, are dubii cu privire la competența celorlalți, nu-i place să fie presat și, când este iritat, este posibil să amâne și tinde a fi o persoană încăpățânată și dificil de instruit.

## Așteptări privind Performanța Personală

Ceilalți pot considera că DI. Poole este manierat, politicos și lipsit de voință. Tinde a fi sincer, adecvat social și subestimat. Tinde să ezite să atragă atenția asupra propriei persoane. DI. Poole tinde a fi inteligent, creativ și oarecum neortodox în gândire. Ceilalți vor observa că ideile sale par neconvenționale, neobișnuite și imprevizibile. Aceste tendințe sunt importante pentru rezolvarea problemelor, însă în timp ceilalți pot considera că ideile sale sunt nepractice, nerealiste sau inaplicabile.

## Reacții față de Autoritate

DI. Poole tinde să fie dispus să-i lase pe alții să-și facă treaba, însă este posibil să le acorde feedback insuficient. Tinde a fi o persoană independentă și care se bazează pe forțele proprii și este posibil să obosească prea repede când lucrează într-o echipă.





# DEZVOLTAREA CARIEREI

---

## Când Punctele Forte Devin Puncte Slabe; Feedback pentru Dl. Poole

Dată fiind rezistența deosebită și abilitatea de a face față presiunii a D-lui Poole, amintiți-i erorile și greșelile sale anterioare pentru a învăța de pe urma lor și asigurați-vă că este conștient că alte persoane pot fi stresate atunci când el nu este. Dl. Poole este extrem de interesat de avansarea în carieră. Lucrați cu el pentru a rămâne concentrat și a căuta oportunități de a-și face cunoscute aceste interese. Trebuie să își amintească să nu intimideze membrii echipei care sunt mai tineri sau mai noi, să îi lase și pe ceilalți să preia controlul și să fie răbdător cu cei care sunt mai puțin motivați de reușită. Este atât de extrovertit și entuziast încât este posibil să trebuiască să-și amintească să asculte cu atenție ce spun ceilalți și să nu-i întrerupă - în special când vorbește cu colegi mai tineri și cu clienți. De asemenea, ar trebui să-și creeze un obicei în a împărți meritele cu ceilalți pentru succesele obținute. Deoarece apreciază relațiile cu ceilalți, Dl. Poole va tinde să evite să adopte poziții nepopulare. Amintiți-i să fie atent să nu promită mai mult decât poate să ofere, să confrunte problemele în mod prompt înainte ca acestea să devină nerezolvabile și să le spună celorlalți care este poziția sa în ceea ce privește anumite chestiuni. Deoarece este atât de conștient, ar trebui să-și amintească faptul că nu va putea să facă tot singur și că nu va fi posibil să facă totul la fel de bine. Ajutați-l să învețe cum să delege și să prioritizeze sarcinile și asigurați-vă că înțelege că trebuie să fie flexibil când este necesar - de exemplu, ar trebui să permită oamenilor să-l întrerupă atunci când este necesar. Deși este o persoană imaginativă și cu viziune, este posibil să se plictisească repede de sarcinile de rutină; amintiți-i să fie consecvent cu sarcinile până la finalizarea acestora. Apreciază informația completă și va căuta în mod proactiv oportunități de training. Realizați că se poate frustra când acestea nu sunt disponibile. În plus, îi place să-și stabilească propriile obiective de performanță deoarece este foarte orientat către succes.

## Abordarea Factorilor de Risc

- În primul rând, amintiți-i D-lui Poole punctele forte – când excelează, este o persoană activă, energetică și interesantă, care poate induce intensitate și direcție într-o organizație. Dacă poate să învețe să-și controleze tendința de iritare sau frustrare și modalitatea în care își exprimă emoțiile, se va dovedi și mai util pentru ceilalți.
- În al doilea rând, asigurați-vă că ascultă cu atenție feedback-ul de la persoanele în care are încredere; aceasta îl va ajuta foarte mult să persevereze atunci când se descurajează cu privire la o persoană sau un proiect și începe să-și atenueze participarea.
- În al treilea rând, ajutați-l pe Dl. Poole să recunoască faptul că tinde să se entuziasmeze prea mult cu privire la oameni și proiecte. Concentrați-i atenția asupra acestei tendințe și ajutați-l să-și controleze puseurile inițiale excesive de entuziasm. Astfel, va reduce probabilitatea de a deveni frustrat mai târziu.
- În al patrulea rând, arătați că dacă manifestă emoții în mod excesiv, poate să transmită mesaje nedorite către echipa sa și să afecteze productivitatea și performanța acesteia.
- În ultimul rând, încurajați-l pe Dl. Poole să persevereze cu planurile de dezvoltare și strategiile și pur și simplu să aștepte ca perioadele dificile să treacă atunci când este descurajat. Ajutați-l să-și schimbe așteptările din „Știam că nu va funcționa” în „Nu merge bine, trebuie să-mi dau seama de ce și ce trebuie să fac mai departe pentru a avansa”. Cu cât va încerca mai mult să persevereze în rezolvarea propriilor probleme, cu atât mai mult va avea o reputație de stabilitate și încredere.

# REZUMAT AL ȘCALELOR DE EVALUARE A PERSONALITĂȚII

SCALA	%	INTERPRETAREA SCALELOR
<b>Profilul de Personalitate Hogan</b>		
Echilibru emoțional	99	Se referă la calm, optimism și dispoziții stabile.
Ambiție	85	Se referă la preluarea inițiativei, competitivitate și asumarea rolurilor de lider.
Sociabilitate	77	Se referă la tendința de a fi vorbăreț, cu îndrăzneală socială și creator de divertisment.
Senzitivitate interpersonală	73	Se referă la agreabilitate, considerație și abilitățile de menținere a relațiilor.
Prudență	68	Se referă la conștiinciozitate, încredere și respectarea regulilor.
Curiozitate intelectuală	91	Se referă la curiozitate, imaginație, viziune și predispoziție la plictiseală.
Stil de învățare	74	Se referă la preferința pentru educația formală și de a fi la curent cu chestiuni pe teme tehnice și profesionale.
<b>Profilul Motivațiilor, Valorilor și Preferințelor</b>		
Recunoaștere	25	Dorința de a fi cunoscut, văzut, vizibil și celebru.
Putere	86	Dorința de provocare, competiție, realizări și succes.
Hedonism	98	Dorința de divertisment, distracție, varietate și plăcere.
Altruism	95	Dorința de a-i servi pe ceilalți, de îmbunătățire a societății și de a-i ajuta pe cei defavorizați.
Afilieri	94	Necesitatea de contact social frecvent și variat.
Tradiție	41	Se referă la moralitate, valori familiale și devoțiunea față de datorie.
Securitate	35	Necesitatea de structură, ordine și previzibilitate.
Comerț	79	Interes în a face bani, a realiza profit și a identifica oportunități de afaceri.
Estetică	39	Interes în aspectul, senzația, sunetul și designul produselor și activităților artistice.
Știință	80	Interes în idei și tehnologie noi și o abordare rațională, bazată pe date, a rezolvării problemelor.
<b>Raportul Hogan de Dezvoltare</b>		
Volatilitate emoțională	99	Se referă la entuziasmul excesiv față de oameni/proiecte și la dezamăgirea ulterioară față de acestea.
Scepticism	99	Se referă la perspicacitatea socială, combinată cu cinism și sensibilitatea exagerată față de critici.
Precauție	85	Se referă la teama excesivă de a fi criticat.
Deconectare socială	90	Se referă la lipsa interesului sau conștientizării sentimentelor celorlalți.
Pasiv-agresivitate	95	Se referă la o fire fermecătoare, însă independentă, încăpățanată și dificil de instruit.
Aroganță	40	Se referă la păreri supraestimate cu privire la propria competență și valoare.
Manipulare	47	Se referă la o persoană fermecătoare, care își asumă riscuri și caută senzațiile tari.
Melodramă	36	Se referă la dramatism, implicare și căutarea atenției.
Imaginativitate	91	Se referă la gândirea și acțiunea în feluri interesante, neobișnuite, chiar excentrice.
Perfecționism	27	Se referă la conștiinciozitate, perfecționism și exigență.
Submisivitate	5	Se referă la dorința excesivă de a plăcea celorlalți și ezitarea de a acționa independent.