



总结

基于测评结果的，对个人优点、价值观和挑战的概述

本报告属于： Sam Poole

ID: HC560419

日期: 2020-12-09

介绍

本报告总结了Poole先生来自霍根性格调查问卷（HPI），动机，价值观，偏好问卷（MVPI）和霍根发展调查表（HDS）的结果。该报告分为五个部分：（1）基于HPI结果的绩效优势；（2）基于MVPI结果的价值观和驱动力；（3）基于HDS结果的绩效挑战；（4）基于综合三个问卷测评结果提供的职业发展建议，以及（5）以表格形式呈现的测评结果。

HPI关注的是Poole先生在面试或测评中心通常表现出来的公开优势，这些特征是他给别人留下印象的基础，它们影响他典型的社交方式和他和同事中的声誉。MVPI关注他的核心价值观和目标，以及赋予他生活意义的活动。这些是他所渴望的，努力达到的，以及他的认同感的关键驱动力。Poole先生的价值观影响着他的偏好，决定着他/她与谁交往，欣赏什么。HDS关注的是可能损害或抑制他的绩效的行为倾向。当Poole先生感到疲倦、压力、不安全感或放松警惕时，这些倾向就会出现。它们可能会妨碍Poole先生的效率并损害与客户，同事和朋友的关系质量。

这些结果全面、有效、深入地总结了Poole先生的优势、价值观和挑战。该报告旨在帮助他了解自己的绩效潜力，以及发挥这些潜力的障碍。在他阅读此报告时，请记住三件事。首先，有可能并非每个陈述都能准确描述他对自己的看法。其次，每个人都有优点和缺点，任何分数都有正面和负面的绩效影响。第三，他应该关注报告的整体主题，而不是任何单一的细节。如果他专注于具体的细节，他可能会发现一些看似矛盾的地方，但这是报告结合两个观点的结果：(A) 面试中的观察 (HPI)；和 (B) 长时间曝光后的表现(HDS)。

本报告可以以三种方式使用。本报告是：（1）Poole先生处理人际关系的快照；（2）评估他的价值观与组织的价值观之间的契合度；（3）关于绩效提升的初步建议。对于报告的解读需依照他自己的职业抱负和目标进行，而避免使用一成不变的术语。一个经常被问到的问题是“行为会改变吗？”“是”的回答应该建立在改变什么，决定做出改变，然后知道如何改变。本报告中提供的信息对此有所帮助。

绩效优势

个人影响力

他积极主动、工作勤勉、竞争心强、渴望领先。Poole先生喜欢担任领导职务，喜欢对事物掌管负责。他在团队中愿意采取主动；若具备恰当的人际交往能力，他就能在团队项目中担当领导角色。对于需要指挥他人、富有说服力和无上司监管的工作，这些性格特质将尤为重要。他人会觉得他精力充沛、健谈、社交中积极活跃。他应该能够很好地在公众场合中交际，并给他人留下深刻甚至生动的印象。Poole先生似乎非常适合与陌生人打交道的工作。他应该会在群体前表现良好，会喜欢做公众演讲。对于必须不断以积极的方式应对陌生人的工作，如销售、培训、市场营销和客户服务等，这一点尤其重要。

人际交往技能

Poole先生具有非同一般的老练、友善和魅力，对他人的需要和感受很敏感。他能够建立和维系友谊。他关心员工的士气，是一个好的团队成员。他注重鼓励、保护和帮助他人。对于护理、客户服务、发展长期关系类型的工作，这些特质有助于绩效。Poole先生往往计划性强、自制、谨慎、尽责、注重细节。他是一个勤勉可靠、令人信赖的组织公民。他重视规则、程序和任务的明确性，希望按时保质地完成项目和任务。他注重做出高质量的工作成果并达到高绩效标准。这对于要求准确、精密和注重细节的工作尤为重要。

工作和学习风格

他稳定沉着，态度积极，而且通常都有好心情。他可以轻松地处理工作压力和/或沉重的工作负荷，极少变得烦躁。Poole先生的同事和团队成员喜欢他的稳定；这对于有较多的紧急状况、压力和/或潜在风险，以及需要持续控制好情绪的工作和任务而言尤为重要。在压力情况下，他的同事能够依赖他的冷静、稳定、乐观。他思想开放、好奇、想象力丰富。Poole先生了解大局，能够迅速独立思考，能够想出主意解决问题，对需要设计、发明、改变等无结构可循的工作感到很舒坦。他容易接受新的理念，注重找到更好的做事方法。对于需要创造力、问题解决能力、战略规划和领导力的工作，这点尤为重要。他聪明，博学，紧跟时新问题和技术的发展。他也显得颇为自律，成就导向，效率高，并会享受完成任务的过程。他注重对自己和他人的培训，会寻求成长和发展的机会，并且愿意将最新的相关知识应用到工作环境中。这些特质对于大部分工作都非常重要。

价值观和驱动力

成就动力

虽然Poole先生对待工作的态度很认真，但他也喜欢令他人开心，喜欢生活中的多样性，且知道如何才能玩得痛快。Poole先生对职业晋升的兴趣非常浓厚；他会根据自己取得的成就进行自我评估；他讨厌浪费时间；并且他希望能在组织内及自己的专业领域内产生一定影响。虽然Poole先生喜欢他人对他的表现给予积极正面的评价，但他不愿意进行自我宣传，宁愿等着让他人注意到他的成就。

社交兴趣

他喜欢结识新人，喜欢进行团队合作，可能不喜欢单独工作。他会很享受建立交际网的整个过程，包括主动结识、与他人联络、维护老友关系。他喜欢帮助并发展他人，特别是那些最需要帮助的人。Poole先生帮助别人是因为那是正确的事情。他也认为关注员工士气，定期与员工沟通，征求他们的反馈并鼓励和支持他们是非常重要的。他似乎喜欢在变化多样性和稳定一致性两者保持平衡。Poole先生的管理风格既非自由主义亦非传统保守；他似乎对中庸和折衷有种与生俱来的偏好。他注重吸取过往的教训，但也愿意为了将来而作出尝试。

创业价值观

他对于财务方面的问题，对于寻找增强盈利能力、提高利润的方法兴致极高。他对商业机遇和投资机会相当警觉；他不会犯很多理财方面的错误，也不会太过同情那些犯了错的人。他似乎并不在意工作的安稳性，愿意为发展自己的事业而冒险。在工作中他不需要有很多指导，也不介意工作任务中产生出人意料的变化。

决策风格

看起来Poole先生在制定决策时能够在形式和功能之间取得平衡。他希望设备不仅外观上好看，而且运行时也可靠而高效。他了解优雅风格和耐用性能两方面因素各自的利弊，并能依此做出决策。他看起来喜欢解决问题，分析问题，了解世界上的最新发展。他喜欢科技，不喜欢在未能研究相关背景资料的情况下就做出决策；他更喜欢基于数据而非直觉做决策。

挑战

对他人的反应

他看起来是一个热切而充满激情的人，但随着时间的推移，他似乎很容易变得沮丧和对他人的表现失望。当他变得沮丧的时候，他可能往会对他人或项目丧失信心。他人可能会觉得他情绪不稳、难以取悦。他似乎对他人有很强的洞察力且对办公室政治颇有见识，但他会对受到不公正待遇的迹象非常警觉。当他认为自己受委屈的时候，他的表现可能会令他人觉得他吹毛求疵，好争辩。他是一个谨慎的人，极少犯愚蠢的错误；但同时他也可能会过度谨慎，因而会显得行动迟缓、决策太慢，并且不愿冒任何风险。他是一个非常沉稳的人。但是因为他喜欢独处，他人可能会认为他不愿倾听，对收到的反馈漠不关心，与他人保持距离。如果不告诉他，他们就不大可能知道他认为有些事情是错误的，或者有些事情可以做得更好。然而，Poole先生会怀疑他人的能力，不喜欢受到催促；在烦躁的时候，他可能会做事拖沓，显得固执且难以接受指导。

个人绩效期望

他人觉得他彬彬有礼，为人谦逊。他显得坦率、直接、低调。他似乎有点不愿意吸引别人的注意力。他看起来很聪明，有创意，想法有些标新立异；别人会注意到，Poole先生的想法似乎不拘泥传统，不同寻常，无从预料。这些倾向对于解决问题是很重要的；但随着时间的推移，别人可能会觉得他的一些想法过于理想，不切实际，或者不太可行。

对权威的反应

他看起来很高兴让别人自己开展工作，但他可能不会给他们所需要的反馈。他看起来独立自主，与别人一起在团队里工作的时候可能会很快感到厌倦。

职业发展

当长处变为不足 — 针对Sam Poole的个人发展建议

鉴于Poole先生非同寻常的韧性和处理压力的能力，他需要牢记他的错误和过失，从中吸取教训，并且务必要意识到，虽然他不觉得，他人可能感到压力过大。Poole先生对职业晋升兴趣浓厚。要时刻留意，并寻找机会让他人知晓他的兴趣。但他需要切记，勿给年轻的或资历较浅的团队成员造成畏惧感；要试着让他人掌管工作；对进取心不是很强的人员要有耐心。他十分外向、热情，但他可能需要记住，应该认真倾听他人所说的话，不要打断他们，尤其是在与比他年轻或资历较浅的同事以及和客户打交道的时候。他也应该表明态度，与他人分享成功的荣誉。因为他重视与他人融洽相处，Poole先生会倾向于避免采取不受欢迎的立场。切记：要时刻留意，避免作出过多的承诺；要迅速处理问题，而不要等到问题发展到不可收拾的地步才采取措施；要让别人知道他在一些特定问题上的立场。Poole先生非常勤勉尽责，但他应该记住，他不可能独立完成所有的事情，也不可能将所有工作都做得一样出色。要学习如何授权和排出工作的优先顺序，并确保自己了解在需要的时候灵活变通的必要性；例如，Poole女士应该允许他人在有需要的时候打断他的工作。虽然Poole先生有想象力和远见，但是他可能很容易对例行的工作感到厌倦；他需要记住，要将任务坚持到底。他的价值观是明智的，并将积极寻求培训机会。意识到他得不到这些机会时，他可能会感到沮丧。此外，由于他非常以成就为导向，他将享受自己制定绩效目标。

对风险倾向的处理

- 首先，牢记Poole先生的长处——在最佳状态下，他积极活跃、精力充沛、饶有风趣，能够为组织注入活力，指引目标。如果他能学会控制好自己的脾气，不轻易发火，不轻易气馁，调整表达情感的方式，他对他人将更有帮助。
- 第二，让他认真听取他所信赖的人的反馈意见。在他因为某人或某个项目而感到气馁，开始考虑撤离的时候，听取他人的反馈意见对于帮助他坚持下去将尤为有效。
- 第三，他应该意识到他容易对人对事热情过头。重点关注他的这种倾向，学着控制一开始过度爆发的热情。这种方式可以减少日后失望气馁的可能性。
- 第四，过于情绪化可能会向Poole先生的团队传递他本无意表达的信息，影响他们的工作效率和绩效表现。
- 最后，坚持执行他的计划和战略，遇到可能会气馁的情况时要努力撑过艰难阶段。调整他的期望值，不要再去想“我就知道这样行不通”，而是多从这样的角度来看：“现在进展不顺，我需要想一想出现这种情况的原因，下一步应该怎么做才能将事情继续下去”。他越经常地将解决问题坚持到底，他就越能够为自己树立稳重可靠的声誉。

霍根性格测评量表总结

量表	%	量表释义
霍根性格调查问卷		
调适	99	有关于沉着冷静、乐观、情绪稳定。
抱负	85	有关于积极主动、竞争心强、寻求领导地位。
社交	77	有关于健谈、社交大胆、娱乐他人。
人际敏感度	73	有关于随和、体贴、擅长维持人际关系。
审慎	68	有关于工作尽责、可靠、遵守规章制度。
好奇	91	有关于好奇心强、想象力丰富、有远见，但容易厌倦。
学习方式	74	有关于喜欢正规教育，紧跟商业和技术的发展。
动机、价值观及偏好调查问卷		
认可	25	渴望被了解，被关注，受瞩目，渴望成名。
权力	86	渴望挑战、竞争，渴望取得成就、获得成功。
享乐	98	渴望乐趣、刺激、多样性，享乐。
利他	95	渴望服务他人，改善社会，帮助不幸的人。
归属	94	需要频繁且多样的社会交往。
传统	41	关注传统道德观、家庭观、敬业精神。
保障	35	需要行动框架、秩序和可预测性。
商业	79	兴趣在于赚钱，获取利润，寻找商业机会。
美感	39	兴趣在于产品和艺术品的外观、触感、声觉和设计。
科学	80	兴趣在于新想法，新科技，和采取理性的、以数据为准的方法解决问题。
霍根发展调查表		
激动	99	有关于对人对事过度热情，然后又对他们产生失望情绪。
多疑	99	有关于有较强的社交洞察力，但有些愤世嫉俗且对批评过于敏感。
谨慎	85	有关于过于担忧被批评。
内敛	90	有关于对他人的感受漠不关心或毫无察觉。
消极	95	有关于富有魅力，但独立、固执，难以教化。
自大	40	有关于高估自身能力和价值。
狡猾	47	有关于富有魅力、喜好冒险，追求刺激。
戏剧化	36	有关于举止戏剧化、富有魅力、寻求关注。
幻想	91	有关于用有趣、不同寻常甚至奇特古怪的方式思考和行事。
苛求	27	有关于做事认真尽责、追求完美、难以取悦。
恭顺	5	有关于迫切希望讨好他人，不愿独立行动。