
HOGAN DEVELOP
INSIGHT



氏名 : Sam Poole

ID : HC560419

日付 : 2017.1.24



HOGAN

はじめに

ホーガン・パーソナリティ・インベントリー (HPI) は、通常の状態でのパーソナリティを説明するものです。Pooleさんのストレスのコントロール方法、周囲との接し方、仕事のアプローチの仕方、問題解決の方法等を含む7つの主要なスケールを使って、職場でのパフォーマンスを説明しています。この報告書は、スケール別にスコアを示していますが、すべてのスケールはPooleさんのパフォーマンスに関連するものです。この報告書は、強みだけでなく、改善分野を明らかにして、能力開発を目的としたフィードバックのためのディスカッションポイントを提供します。

- HPIスケールのスコアを見る時は、高いスコアが必ずしも良い評価ではなく、また低いスコアが必ずしも悪い評価ではないことに留意する必要があります。それぞれのスケールのスコアは特徴的な強みと弱点の両方を反映しています。
- それぞれのHPIのスコアの特徴が強みなのか、または改善が図れる領域なのかを判断するためには、仕事の役割に照らして解釈する必要があります。
- HPIは、ファイブ・ファクター・モデル (性格5因子モデル) に基づいています。

スケールの定義

HPIスケール名	低スコアの傾向	高スコアの傾向
適応性	フィードバックにオープンである 率直で正直 気分がむらがり自己批判的	平静 プレッシャーに強い フィードバックに抵抗がある
大望野心	チームワークに優れている 進んで他者にリードを任す 現状に満足しやすい	精力的 競争心がある 落ち着きがなく強制的
社交性	単独で仕事をするのが得意 静か 自分からは他者に働きかけない	外向的 おしゃべり 他者の関心を引きたい
対人的感受性	直接的で率直 他者と向き合うことを好む 冷静でタフ	親しみやすい 温かい 対立回避
慎重性	柔軟性がある 偏見がない 衝動的	整理されている 頼りにされる 融通の利かない
好奇心	実践的 容易に飽きない 独創的ではない	想像力豊か 機転が利く 実行力が乏しい
学習方法	実践で学ぶのを好む 自分の関心ごとに焦点を当てる テクノロジーが苦手	学ぶことが好き 洞察力がある 知識が浅い人に対する寛容性がない

エグゼクティブサマリー

HPIに対するPooleさんの回答に基づき、日常的に次のような傾向が見られます。

- 外部からの圧力に動じることはなく、ほとんどストレスの兆候を示さない。ほとんど思い悩むことはなく、フィードバックを無視する傾向があるため、時に周囲の人々は、その粘り強さを傲慢だと受け取ることがある。
- エネルギーで勤勉。適切な時に主導権を取る。自分が十分な貢献ができる限り、チームの一員として働くことも、他者にリーダーシップを取らせることもできる。
- 親しみやすく、話し上手で、見知らぬ人とも難なく接することができる。単独作業を好まないことがある。
- 感じが良く、協力的、如才がなく、友好的。良好な人間関係を維持するのに長けているが、対立や争いごとを避ける傾向がある。
- 責任感が強く、ディテールを重視し、細かい指示に素直に従う。柔軟性にやや欠けるが、組織の中で働くことには長けている。
- 好奇心旺盛、革新的、創造的、寛容、そして偏見を持たない。あまり現実的ではなく、細部にこだわるのが苦手で飽きっぽい。
- 知識が豊富で、最新情報を知り、学習意欲がある。体系的な学習方法や研修環境で学ぶことに長けている。正規な学習に関心を持たない人に対して理解に苦しむ。

パーセンタイル・スコア

パーセンタイル・スコアは、Pooleさんとスコアが同じ、またはそれ以下の対象者の割合を示します。例えば、該当するスコアで75というスコアは、Pooleさんのスコアが対象者全体の約75%より高いことを示しています。

- 0から25のスコアは、低いとされます
- 26から50のスコアは、平均以下とされます
- 51から75のスコアは、平均以上とされます
- 76以上のスコアは、高いとされます



このレポートは、妥当性があり有効です。

基準: Global

スケール： 適応性

98

説明

適応性のスケールは、ストレスの対処、感情のコントロール、フィードバックに耳を傾ける力を予測します。

スコアの解釈

Pooleさんの適応性のスコアは、次のような傾向があることを示しています。

- 雑然とした環境や膨大な仕事量でも影響を受けない
- ストレスの多い状況でも穏やかで自信を失わない
- 傲慢であるように思われがちである
- 過去の過ちを顧みない
- フィードバックを拒む、または退ける

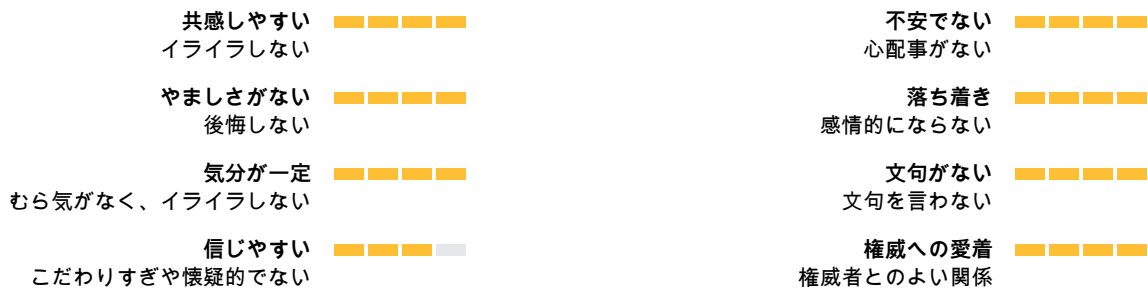
ディスカッションポイント

次のディスカッションのポイントから、コーチやフィードバック提供者との話し合いを促進させることができます。また、評価結果をより掘り下げ、仕事上の能力開発の機会に反映させることを目的としています。

- 仕事のストレスに対処するアプローチを説明してください。
- 自分のパフォーマンスへのフィードバックは、いつ、どのように求めるのが適切ですか？
- 同僚の機嫌の良し悪しから、どのように仕事に影響を受けますか？
- 他者からのフィードバックには、通常どのように反応しますか？

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさん固有の性格上の特性に、より詳細な洞察を提供することを目的としています。



スケール：大望野心

73

説明

大望野心のスコアは、リーダーシップ、やる気、競争心、またイニシアチブについて予測しています。

スコアの解釈

Pooleさんの大望野心のスコアは、次のような傾向があることを示しています。

- アクティブでエネルギーに満ちている
- 主導権を取り、チームのプロジェクトをリードする
- 社内政治や問題に関与し意見を言う
- 昇進のチャンスのない場所には停滞したくない

ディスカッションポイント

次のディスカッションのポイントから、コーチやフィードバック提供者との話し合いを促進させることができます。また、評価結果をより掘り下げ、仕事上の能力開発の機会に反映させることを目的としています。

- 確立されたリーダーがいないプロジェクトでは、あなたは通常、どのような役割を担いますか？
- 昇進のためには、いつ、どのように社内政治に関与するのが適切ですか？
- 同僚に対して、どれくらい競争心を抱く傾向がありますか？
そのことでキャリア形成を阻害したり役に立ったりしましたか？
- 昇進のチャンスをどのように探して、獲得しますか？

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさん固有の性格上の特性に、より詳細な洞察を提供することを目的としています。



スケール： 社交性

74

説明

社交性のスケールは、社会的交流について、その頻度と多様性への関心の高さを予測しています。

スコアの解釈

Pooleさんの社交性のスコアは、次のような傾向があることを示しています。

- 外向的で、社交的な場に率先して関与する
- 饒舌で親しみやすい
- 注目的になるのが好き
- 公の場で働くことや、初めて会う人とのやりとりが苦にならない

ディスカッションポイント

次のディスカッションのポイントから、コーチやフィードバック提供者との話し合いを促進させることができます。また、評価結果をより掘り下げ、仕事上の能力開発の機会に反映させることを目的としています。

- チームの一人ひとりが会議に貢献することは、どの程度重要ですか？
- 効果的なコミュニケーションのために、話すことと聞くことのバランスをどのように取っていますか？
- グループで働くことと、単独でプロジェクトを行うことでは、どちらが仕事がしやすいですか？それはなぜですか？
- 人脈をどのように築き、維持していますか？

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさん固有の性格上の特性に、より詳細な洞察を提供することを目的としています。



スケール： 对人的感受性

69

説明

对人的感受性のスケールは、魅力、温かさ、気配り、および社会的スキルを予測します。

スコアの解釈

Pooleさんの对人的感受性のスコアは、次のような傾向があることを示しています。

- 察することに優れ、洞察力に富み、人の感情に敏感である
- 他者のニーズを意識する
- 人間関係の維持に長けており、幅広い人々と付き合うことができる
- パフォーマンスが良くない人と対峙することに消極的である

ディスカッションポイント

次のディスカッションのポイントから、コーチやフィードバック提供者との話し合いを促進させることができます。また、評価結果をより掘り下げ、仕事上の能力開発の機会に反映させることを目的としています。

- パフォーマンスの良くない相手の抱える問題へのアプローチのしかたを説明してください。
- ビジネスのニーズと同僚への感情配慮のバランスをどのように図りますか？
- 同僚同士がお互いに好感を持つことは、どのくらい大事であると感じていますか？
- 社内、社外の顧客との人間関係を発展させるために、どのようなアプローチを試みていますか？

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさん固有の性格上の特性に、より詳細な洞察を提供することを目的としています。



スケール： 慎重性

72

説明

慎重性のスケールは、自制心、誠実さ、仕事における倫理感について予測します。

スコアの解釈

Pooleさんの慎重性のスコアは、次のような傾向があることを示しています。

- 几帳面で、勤勉、計画的である
- 信用が高く、信頼も厚く、良心的である
- 決められたルールとプロセスに則って良い仕事をする
- 柔軟性に欠け、そして変化に抵抗を感じる場合がある

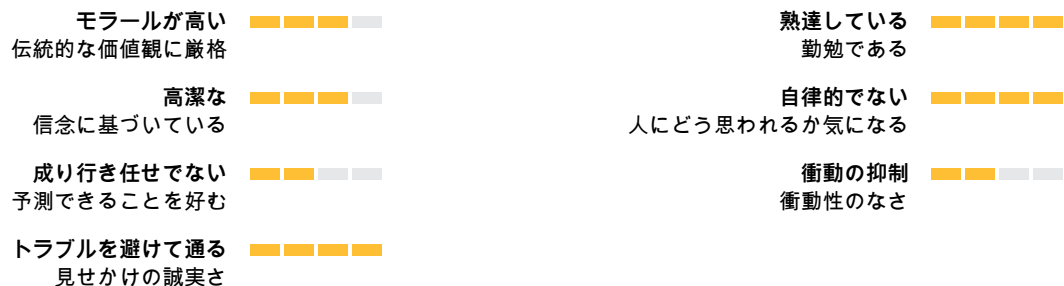
ディスカッションポイント

次のディスカッションのポイントから、コーチやフィードバック提供者との話し合いを促進させることができます。また、評価結果をより掘り下げ、仕事上の能力開発の機会に反映させることを目的としています。

- 仕事の進め方は、どのくらい体系的で計画的ですか？
それは状況にすばやく適応することや、時間内に目標を達成させることにどのように影響しますか？
- ルールや規制に対してどのような姿勢で臨んでいますか？
- 仕事の環境変化に対して、どのように対応していますか？
- プロジェクトを完遂するために、どれほど長く働くことが可能ですか？

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさん固有の性格上の特性に、より詳細な洞察を提供することを目的としています。



スケール：好奇心

90

説明

好奇心のスケールは、経験や考え方に対する好奇心、創造性、寛容さを予測します。

スコアの解釈

Pooleさんの好奇心のスコアは、次のような傾向があることを示しています。

- 想像力があり、好奇心が旺盛、物事に寛容
- 率先して方針に挑み、代替策を提案する
- 課題の全体像や戦略的な課題に興味を抱く
- 周りの人々が非現実的だと考えるかも知れないアイデアを好む

ディスカッションポイント

次のディスカッションのポイントから、コーチやフィードバック提供者との話し合いを促進させることができます。また、評価結果をより掘り下げ、仕事上の能力開発の機会に反映させることを目的としています。

- 革新と実利主義のバランスはどのように図りますか？
- 日常的な作業ではあるものの必要な業務や義務には、どのように対応しますか？
- 日常の業務と戦略的な目標を結びつけるためのアプローチを説明してください。
- 変化や革新に対して消極的な人に、どのように対応しますか？

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさん固有の性格上の特性に、より詳細な洞察を提供することを目的としています。



スケール：学習方法

73

説明

学習方法のスケールは、その人の学習スタイルまたは新たな知識を獲得するための好ましい方法を予測します。

スコアの解釈

Pooleさんの学習方法のスコアは、次のような傾向があることを示しています。

- 学ぶこと、研修、また自分が携わる分野において最新の動向に興味を抱いている
- 利発で情報に精通している
- 正式な研修や教育環境で力を発揮する
- 情報通でない人や学習に関心を持たない人に対して理解に苦しむことがある

ディスカッションポイント

次のディスカッションのポイントから、コーチやフィードバック提供者との話し合いを促進させることができます。また、評価結果をより掘り下げ、仕事上の能力開発の機会に反映させることを目的としています。

- 常に最新の知識やスキルを備えるために、何をしていますか？
- 研修がもたらす潜在的な効果をどのように評価しますか？
- 新しいスキルを学ぶ際に、あなたが好むアプローチの取り方を説明してください。
- あなたにとってより重要なのは、既存のスキルを向上させることですか、それとも新しいスキルを学ぶことですか？それはなぜですか？

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさん固有の性格上の特性に、より詳細な洞察を提供することを目的としています。

教育への姿勢
よい生徒であること

記憶力がよい
物事を簡単に覚える

数学的能力
数字に強い

読書好き
最新の情報を入手

職業的スケール

HPIの職業的スケールは、6つの職務・役割別に業績のコンピテンシーを予測します。スケールは職種ごとに、高業績者と低業績者との比較研究に基づいています。このスコアは、高評価者と低評価者を資質的に評価し区別します。
注記：この情報は、従業員の選抜・採用に使用されることを目的としています。従業員の能力開発に使用することは推奨していません。

HPIの職業的スケールには以下が含まれます。

サービス志向 顧客サービスを必要とする仕事のパフォーマンスの潜在能力に関して

ストレス耐性 職場でのストレスやプレッシャーに対処する能力に関して

信頼性 組織の中の優秀な一員でいることに関して

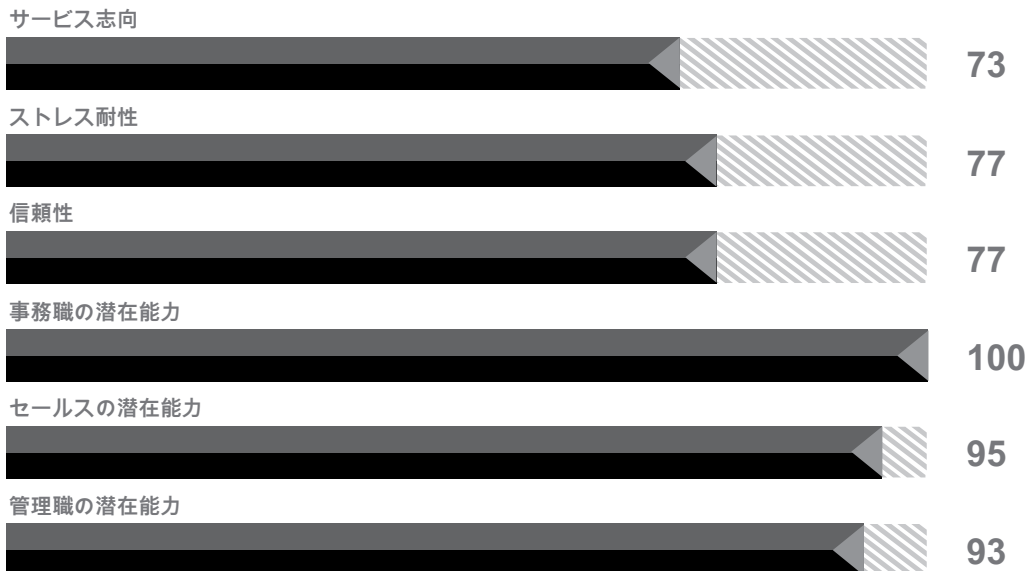
事務職の潜在能力 総務事務職のパフォーマンスの潜在能力に関して

セールスの潜在能力 セールス職のパフォーマンスの潜在能力に関して

管理職の潜在能力 管理職のパフォーマンスの潜在能力に関して

スコアは、Pooleさんとスコアが同じ、またはそれ以下の対象者の割合を示します。

- 0から25のスコアは、**低いとされます**
- 26から50のスコアは、**平均以下とされます**
- 51から75のスコアは、**平均以上とされます**
- 76以上のスコアは、**高いとされます**



スケール： サービス志向

73

説明

サービス志向のスケールは、礼儀正しく親切なマナーで顧客や同僚に接する人を特定します。高得点者は、親切で思いやりがあり、気が利くことが伺えます。低得点者は、ぶっきらぼうで、緊張しやすく、イライラしやすい、また他のことに気を取られやすい傾向があります。

スコアの解釈

Pooleさんのサービス志向のスコアは、顧客に良いサービスを提供する役割を担うことにおいて平均以上の潜在能力を持っていることを示しています。

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさんのサービス志向のスコアに対して、より詳細な洞察を提供することを目的としています。



スケール：ストレス耐性

77

説明

ストレス耐性のスケールは、ストレス、プレッシャー、膨大な仕事量を容易に対処できる人を特定します。高得点者は、穏やかで、粘り強く、気分が一定しています。障害や予期しない逆境に悩むことなく、危機を個人的なドラマに陥らせることはめったにしません。低得点者は、気分屋で、自己批判的、容易に動揺することを示しています。

スコアの解釈

Pooleさんのストレス耐性のスコアは、ストレスを伴う役割をそつなくこなせる潜在能力を備えていることを示しています。

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさんのストレス耐性のスコアに対して、より詳細な洞察を提供することを目的としています。



スケール：信頼性

77

説明

信頼性のスケールは、規則に従い、職場での企業価値を尊重する人を特定します。高得点者は、信頼が高く、責任感が強く、自己規律の優れた組織の一員です。低得点者は、規則に従うことが少なく、規則を細かく観察する傾向があります。

スコアの解釈

Pooleさんの信頼性のスコアは、優秀な組織の一員であることを示しています。

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさんの信頼性のスコアに対して、より詳細な洞察を提供することを目的としています。



スケール：事務職の潜在能力

100

説明

事務職の潜在能力のスケールは、事務職や管理業務に適した能力を持つ人を特定します。高得点者は、落ち着いた性格で、勤勉、社交的、進んで責任を負うことが示されます。低得点者は、気を張り詰めたり、優柔不断であったり、心配性であったりすることが示されます。

スコアの解釈

Pooleさんの事務職の潜在能力のスコアは、事務や総務の役割をそつなくこなせることを示しています。

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさんの事務職の潜在能力のスコアに対して、より詳細な洞察を提供することを目的としています。



スケール：セールスの潜在能力

95

説明

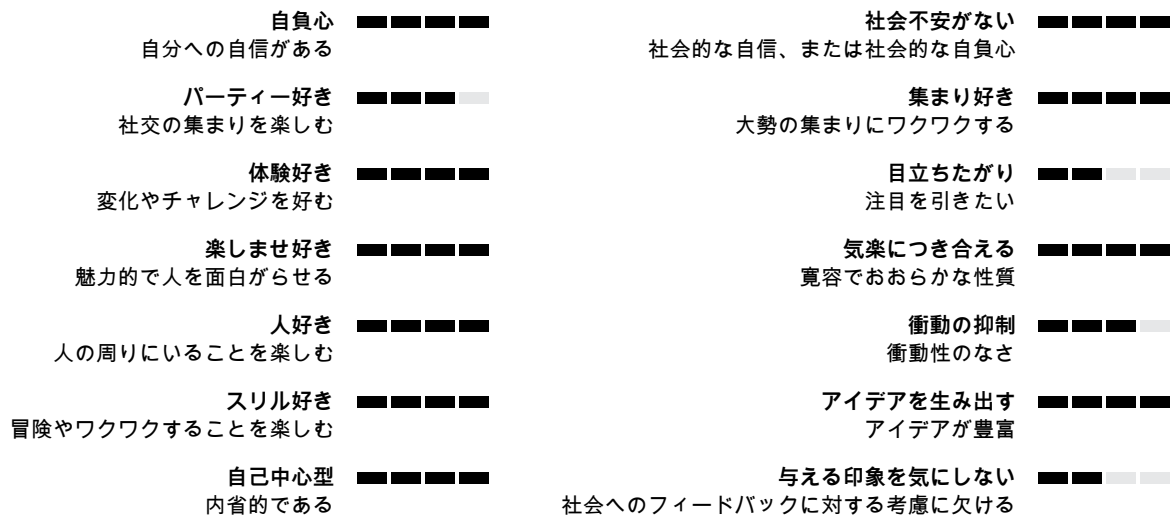
セールスの潜在能力のスケールは、セールスに適した才能を持つ人を特定します。高得点者は、注目の的になることを楽しみ、自負心があり、社交的、そして機転が利きます。饒舌で、外向的、自己主張が強い傾向があります。低得点者は、内気で、静か、打ち解け難い傾向があります。

スコアの解釈

Pooleさんのセールスの潜在能力のスコアは、セールス職の役割をそつなくこなせることを示しています。

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさんのセールスの潜在能力のスコアに対して、より詳細な洞察を提供することを目的としています。



スケール：管理職の潜在能力

93

説明

管理職の潜在能力のスケールは、有能なチームを構築し、維持するための才能を持つ人を特定します。高得点者は、野心的で、競争力があり、勤勉、そして責任を負うことを望みます。信頼され、計画性があり、有能であると見なされています。低得点者は、受動的、受け身、あるいは怠惰的である傾向があります。

スコアの解釈

Pooleさんの管理職の潜在能力のスコアは、管理職の役割をそつなくこなせることを示しています。

サブスケールの構成

次のサブスケールは、HOGAN社が認定するコーチまたはフィードバック提供者が解釈し、Pooleさんの管理職の潜在能力のスコアに対して、より詳細な洞察を提供することを目的としています。

