

---

HOGANDEVELOP

VHLED



**Jméno a příjmení:** Sam Poole

**ID:** HC560419

**Datum:** 09. listopad 2017



**HOGAN**

# ÚVOD

Inventář motivů, hodnot a preferencí popisuje klíčové hodnoty, cíle a zájmy jedince. Tato informace je zásadní pro pochopení jaký druh práce a pracovního prostředí různí lidé považují za příjemné a pomáhá jim tak činit lepší rozhodnutí týkající se kariéry. Tato zpráva poskytuje informace v deseti hodnotových dimenzích; každá dimenze obsahuje pět subškál týkajících se životního stylu, přesvědčení, preferovaného zaměstnání, averze a preferovaných kolegů.

- Lidé užívají své hodnoty při rozhodování, ale jen zřídka své hodnoty analyzují a často činí rozhodnutí z důvodů, kterým ne zcela rozumí. Patřičné porozumění vlastním hodnotám by mělo zlepšit jejich rozhodování.
- Lidé upřednostňují spolupráci s lidmi, s nimiž sdílejí společné hodnoty. Proto porozumění hodnotám umožňuje lidem lépe se orientovat ve vztazích s ostatními a efektivněji je ovlivňovat.
- Když si lidé vybírají kariéru a práci v organizaci, jejíž kultura není ve shodě s jejich vlastními hodnotami, necítí se obvykle šťastní a nejsou schopni pracovat efektivně. Naopak pokud si vybírají kariéru a práci v organizaci, jejíž kultura je v souladu s jejich vlastními hodnotami, cítí se obvykle více spokojeni a pracují efektivněji.

# POPIS ŠKÁLY

| NÁZEV ŠKÁLY MVPI | LIDÉ S NÍZKÝM SKÓREM MAJÍ TENDENCI  | LIDÉ S VYSOKÝM SKÓREM MAJÍ TENDENCI  |
|------------------|---|--|
| Uznání           | být lhostejní vůči chvále a zpětné vazbě<br>oceňovat práci v klidu a o samotě     | oceňovat zpětnou vazbu<br>toužit po pozornosti                                       |
| Moc              | postrádat zájem o úspěch<br>postrádat zájem o ovlivňování věcí kolem sebe         | toužit po úspěchu<br>toužit po ovlivňování věcí kolem sebe                           |
| Hédonismus       | být seriózní a věcní<br>stále pracovat  | vyhledávat potěšení a zábavu<br>chtít si užívat svou práci                           |
| Péče             | věřit v soběstačnost<br>myslet si, že by si lidé měli pomoci sami                 | chtít pomáhat těm méně šťastným<br>chtít zlepšovat společnost                        |
| Sociální kontakt | upřednostňovat samostatnou práci<br>být rádi o samotě                             | potřebovat sociální kontakt<br>toužit po začlenění                                   |
| Tradice          | chtít měnit status quo<br>cenit si inovací a pokroku                              | respektovat hierarchii a autority<br>cenit si minulých zkušeností                    |
| Bezpečí          | využívat příležitosti<br>přijímat riziko  | potřebovat strukturu a předvídatelnost<br>vyhýbat se riziku                          |
| Obchod           | nestarar se o peníze<br>cenit si vlastního rozvoje                                | chtít vydělávat peníze<br>cenit si materiálních zisků                                |
| Estetika         | cenit si podstaty věci více než jejího vzhledu<br>starat se o funkčnost           | zajímat se o kreativní sebevyjádření<br>zajímat se o vzhled a dojem z produktů práce |
| Poznání          | dělat rychlá rozhodnutí na základě zkušenosti<br>důvěřovat intuici více než datům | preferovat racionální, na datech založené rozhodování<br>zpochybňovat autority       |

# SHRNUTÍ

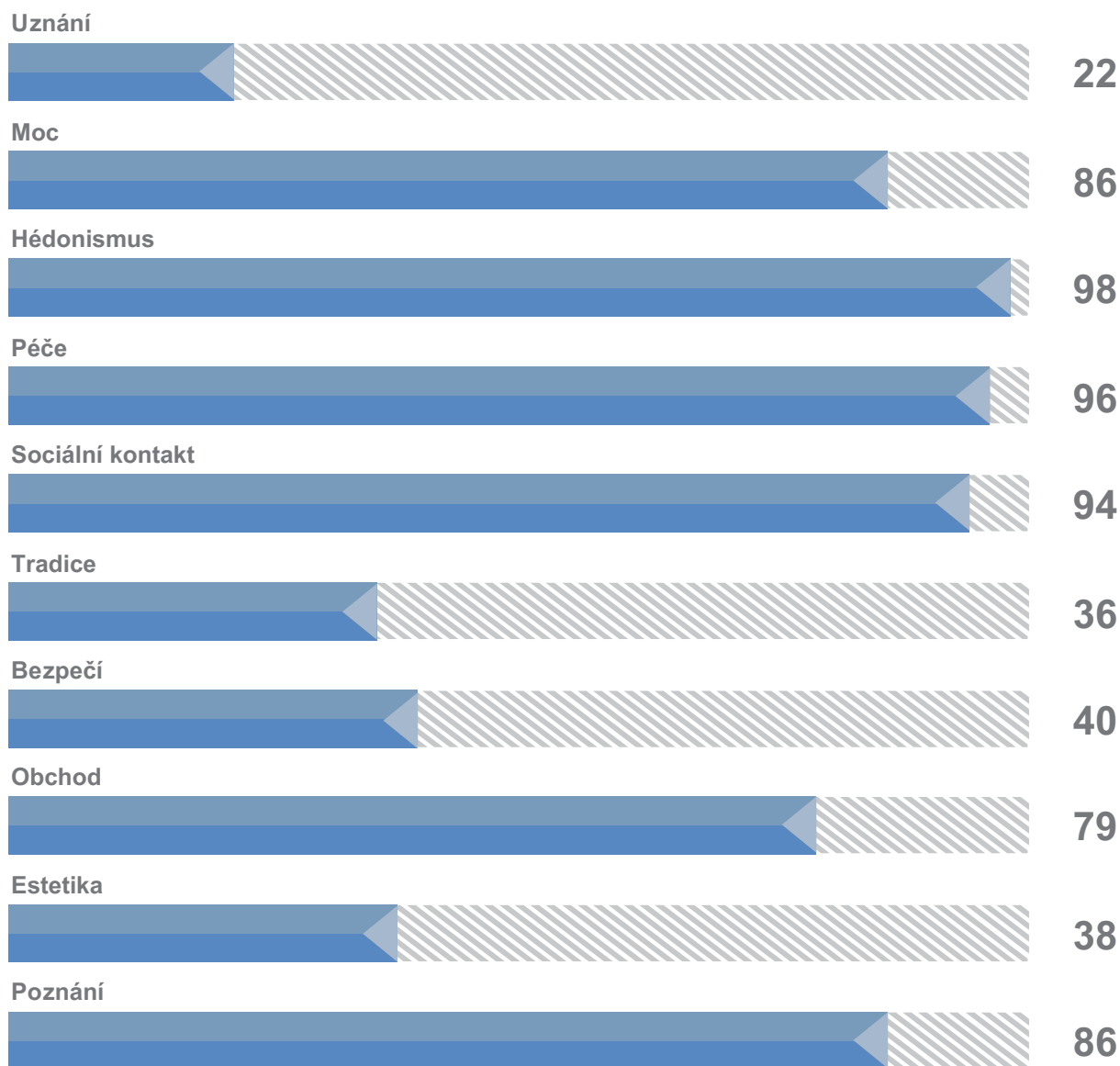
Výsledky, kterých dosáhl pan Poole v testu MVPI, naznačují, že:

- Nevyžaduje příliš zpětnou vazbu a nestojí o to, být středem pozornosti.
- Chce být produktivní, mít vliv a posouvat svou kariéru kupředu. Nejšťastnější bude v zaměstnání, kde má příležitost k soupeření, k úspěchu a kde může něčeho významného dosáhnout.
- Je silně motivován zábavou, společností a užíváním si dobrých chvil. Nejšťastnější bude v prostředí, které je ležérní, uvolněné a neformální.
- Zajímá se o pomoc slabým a méně šťastným. Nejvíce mu vyhovuje práce v prostředí orientovaném na služby, které věnuje pozornost spokojenosti a postojům zaměstnanců.
- Užívá si všechny formy sociální interakce, včetně práce v týmu. Bude nejšťastnější v rolích, které vyžadují spolupráci a práci v týmu.
- Cení si pokroku, změny a experimentování. Nemá rád formální hierarchii a bude dobře zapadat do flexibilních, neformálních organizací.
- Nevadí mu riziko a nejistota. Potřebuje jen málo struktury a předvídatelnosti a upřednostňuje nejednoznačnost a proměnlivost před jistotou a stabilitou.
- Zdá se velmi zaujatý financemi, ekonomikou a záležitostmi týkajícími se jeho odměňování. Zdá se, že sám sebe posuzuje prostřednictvím materiálního vlastnictví.
- Nemá silnou potřebu kreativního sebevyjádření. Zdá se více zaujatý funkčností než módou a designem.
- Cení si racionality, logiky a rozhodování založeného na datech. Zajímá se o nalezení správných řešení problému, i když jsou nepopulární.

# SKÓR V PERCENTILECH

Percentilové skóry udávají podíl lidí v populaci, kteří dosáhnou stejného nebo nižšího skóru než pan Poole. Například 75. percentil znamená, že přibližně 75% lidí v populaci dosahuje na dané škále stejného nebo nižšího skóru než pan Poole.

- Skóry od 0. do 25. percentilu (včetně) jsou považovány za **nízké**
- Skóry od 26. do 50. percentilu jsou považovány za **podprůměrné**
- Skóry od 51. do 75. percentilu jsou považovány za **nadprůměrné**
- Skóry od 76. percentilu (včetně) a vyšší jsou považovány za **vysoké**



Normy: Global

# ŠKÁLA: UZNÁNÍ

22

## POPIS

Škála Uznání odráží touhu po pozornosti, uznání a chvále.

## INTERPRETACE SKÓRU

Podobně jako pan Poole skórují na škále Uznání lidé, kteří:

- preferují nebýt středem pozornosti,
- nestarají se o to, zda je jejich práce veřejně známá,
- nepotřebují mnoho zpětné vazby nebo pozornosti,
- nemusí rozumět tomu, že někteří lidé mají potěšení ze zpětné vazby a sociálního uznání.

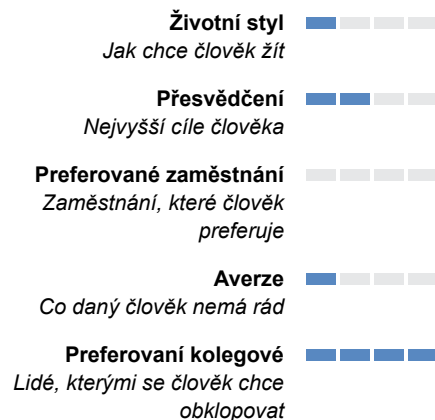
## BODY K DISKUZI

Níže uvedené body k diskusi jsou navrženy tak, aby usnadnily rozhovor s certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Slouží k bližšímu prozkoumání výsledků, jejich posouzení a k reflexi možností rozvoje v kontextu pracovní pozice účastníka a konkrétního pracovního prostředí.

- Upřednostňujete být středem pozornosti nebo pracovat v zákulisí?
- Jak důležité je pro lidi být chváleni za práci, kterou odvádí?
- Motivují Vás příležitosti pracovat na významných projektech?
- Popište, jakým způsobem dáváte svým spolupracovníkům najevo, že oceňujete jejich úsilí nebo podporu.

## SLOŽENÍ SUBŠKÁL

Níže uvedené subškály by měly být interpretovány certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Jsou navrženy tak, aby poskytly detailnější vhled do toho, jaké má pan Poole unikátní osobnostní charakteristiky. Minimální a maximální možné skóry se liší v závislosti na subškále, tak jak je popsáno níže.



# ŠKÁLA: MOC

86

## POPIS

Škála Moc odráží touhu po úspěchu, dosahování cílů, statusu a kontrole.

## INTERPRETACE SKÓRU

Podobně jako pan Poole skórují na škále Moci lidé, kteří:

- mají silnou potřebu ovlivňovat dění, vytvářet odkaz a postupovat v hierarchii organizace,
- přisuzují významnou hodnotu produktivitě a výsledkům,
- mohou dobře zapadat do kompetitivních organizací a rolí,
- mohou nesprávně předpokládat, že ostatní jsou hnáni podobnými motivy a jsou stejně orientováni na výsledek.

## BODY K DISKUZÍ

Níže uvedené body k diskuzi jsou navrženy tak, aby usnadnily rozhovor s certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Slouží k bližšímu prozkoumání výsledků, jejich posouzení a k reflexi možností rozvoje v kontextu pracovní pozice účastníka a konkrétního pracovního prostředí.

- Co je důležitější, být příkladný zaměstnanec nebo dosahovat výsledků?
- Jak důležité je pro Vás znát a porazit konkurenci?
- Jak často přemýšlíte o kariérním postupu?
- Jak byste Vy sám definoval kariérní úspěch?

## SLOŽENÍ SUBŠKÁL

Níže uvedené subškály by měly být interpretovány certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Jsou navrženy tak, aby poskytly detailnější vhled do toho, jaké má pan Poole unikátní osobnostní charakteristiky. Minimální a maximální možné skóry se liší v závislosti na subškále, tak jak je popsáno níže.



# ŠKÁLA: HÉDONISMUS

98

## POPIS

Škála Hédonismus se týká orientace na zábavu, potěšení a požitek.

## INTERPRETACE SKÓRU

Podobně jako pan Poole skórují na škále Hédonismu lidé, kteří:

- se rádi baví a užívají si, a to i v práci,
- nejvíce jim bude vyhovovat práce v ležérním, uvolněném a neformálním pracovním prostředí,
- měli by aktivně vyhledávat příležitosti se v práci bavit,
- nemusí rozumět lidem, kteří nevědí, jak v práci relaxovat a bavit se.

## BODY K DISKUZÍ

Níže uvedené body k diskuzi jsou navrženy tak, aby usnadnily rozhovor s certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Slouží k bližšímu prozkoumání výsledků, jejich posouzení a k reflexi možností rozvoje v kontextu pracovní pozice účastníka a konkrétního pracovního prostředí.

- Je pro Vás důležité se v práci bavit?
- Jak ve svém zaměstnání vyvažujete práci a zábavu?
- Jaký je Váš názor na rekreační aktivity sponzorované zaměstnavatelem?
- Kolik potěšení a zábavy by podle Vás měli lidé očekávat od své každodenní práce?

## SLOŽENÍ SUBŠKÁL

Níže uvedené subškály by měly být interpretovány certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Jsou navrženy tak, aby poskytly detailnější vhled do toho, jaké má pan Poole unikátní osobnostní charakteristiky. Minimální a maximální možné skóry se liší v závislosti na subškále, tak jak je popsáno níže.



# ŠKÁLA: PÉČE

## POPIS

Škála Péče odráží touhu pomáhat ostatním a zapojovat se do zlepšování společnosti.

## INTERPRETACE SKÓRU

Podobně jako pan Poole skórují na škále Péče lidé, kteří:

- považují za důležité pomáhat lidem, kteří mají potíže,
- věří, že s lidmi by mělo být zacházeno s respektem,
- patrně jim bude nejvíce vyhovovat práce v organizační kultuře, která klade důraz na spokojenost a potřeby zaměstnanců a na zákaznický servis,
- mohou mít problémy rozumět lidem, kteří se nezajímají o pomoc druhým.

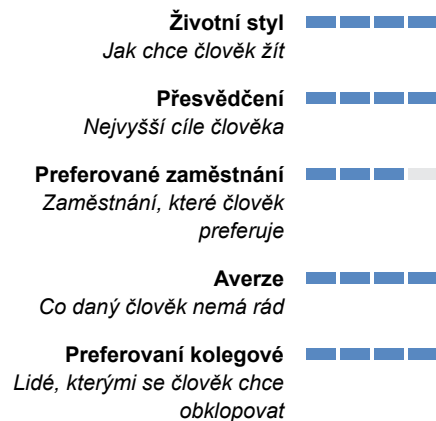
## BODY K DISKUZÍ

Níže uvedené body k diskuzi jsou navrženy tak, aby usnadnily rozhovor s certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Slouží k bližšímu prozkoumání výsledků, jejich posouzení a k reflexi možností rozvoje v kontextu pracovní pozice účastníka a konkrétního pracovního prostředí.

- Jak je podle Vás pro organizaci důležitý zákaznický servis?
- Do jaké míry je odpovědností organizace starat se o potřeby a problémy svých zaměstnanců?
- Jak dobře se hodíte na pozice vyžadující silnou orientaci na potřeby zákazníka?
- Jak často se účastníte veřejně prospěšných prací?

## SLOŽENÍ SUBŠKÁL

Níže uvedené subškály by měly být interpretovány certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Jsou navrženy tak, aby poskytly detailnější vhled do toho, jaké má pan Poole unikátní osobnostní charakteristiky. Minimální a maximální možné skóry se liší v závislosti na subškále, tak jak je popsáno níže.





# ŠKÁLA: SOCIÁLNÍ KONTAKT

94

## POPIS

Škála Sociální kontakt odráží potřebu a potěšení ze sociální interakce.

## INTERPRETACE SKÓRU

Podobně jako pan Poole skórují na škále Sociálního kontaktu lidé, kteří:

- mají potěšení ze spolupráce a interakce s ostatními,
- mají rádi týmové projekty a preferují nepracovat samostatně,
- patrně upřednostňují pracovní prostředí, které podporuje setkávání, komunikaci, zpětnou vazbu a spolupráci,
- mohou mít problémy porozumět lidem, kteří preferují samostatnou práci.

## BODY K DISKUZÍ

Níže uvedené body k diskuzi jsou navrženy tak, aby usnadnily rozhovor s certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Slouží k bližšímu prozkoumání výsledků, jejich posouzení a k reflexi možností rozvoje v kontextu pracovní pozice účastníka a konkrétního pracovního prostředí.

- Považujete schůzky s kolegy a porady za přínosné nebo rozptylující?
- Preferujete pracovat sám, nebo jako součást týmu?
- Jaký je Váš názor na team-buildingové aktivity?
- Jak důležitý je networking pro Váš úspěch?

## SLOŽENÍ SUBŠKÁL

Níže uvedené subškály by měly být interpretovány certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Jsou navrženy tak, aby poskytly detailnější vhled do toho, jaké má pan Poole unikátní osobnostní charakteristiky. Minimální a maximální možné skóry se liší v závislosti na subškále, tak jak je popsáno níže.



# ŠKÁLA: TRADICE

36

## POPIS

Škála Tradice odráží potřebu rituálů, pravidel, tradic a respektu k historii a zavedeným zvykům.

## INTERPRETACE SKÓRU

Podobně jako pan Poole skórují na škále Tradice lidé, kteří:

- mají rádi rozmanitost lidí a kultur,
- věří, že je důležité tolerovat alternativní úhly pohledu,
- nemusí jim vyhovovat striktní, formální hierarchie,
- cení si inovací a pokroku ve společnosti.

## BODY K DISKUZI

Níže uvedené body k diskusi jsou navrženy tak, aby usnadnily rozhovor s certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Slouží k bližšímu prozkoumání výsledků, jejich posouzení a k reflexi možností rozvoje v kontextu pracovní pozice účastníka a konkrétního pracovního prostředí.

- Cítíte, že v každé situaci existuje správný a špatný způsob jednání?
- Jak příjemné Vám je, když se musíte vypořádat s morálními dilematy?
- Vidíte větší hodnotu v iniciování změn nebo udržování tradic?
- Pracujete rád v rámci formální hierarchie?

## SLOŽENÍ SUBŠKÁL

Níže uvedené subškály by měly být interpretovány certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Jsou navrženy tak, aby poskytly detailnější vhled do toho, jaké má pan Poole unikátní osobnostní charakteristiky. Minimální a maximální možné skóry se liší v závislosti na subškále, tak jak je popsáno níže.



# ŠKÁLA: BEZPEČÍ

40

## POPIS

Škála Bezpečí odráží potřebu stability, bezpečí a minimalizování rizik.

## INTERPRETACE SKÓRU

Podobně jako pan Poole skórují na škále Bezpečí lidé, kteří:

- nemají potíže s riziky,
- nepotřebují mít ve svém životě předvídatelnost,
- mohou preferovat práci v organizacích, které se nebojí rizika,
- nemusí mít trpělivost s lidmi, kteří hrají vždy na jistotu.

## BODY K DISKUZÍ

Níže uvedené body k diskuzi jsou navrženy tak, aby usnadnily rozhovor s certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Slouží k bližšímu prozkoumání výsledků, jejich posouzení a k reflexi možností rozvoje v kontextu pracovní pozice účastníka a konkrétního pracovního prostředí.

- Jak je pro Vás důležité, aby byl Váš život předvídatelný?
- Do jaké míry by měla organizace jednat riskantně při strategickém rozhodování?
- Jak vyvažujete riziko a zisk?
- Jak obvykle reagujete na kolegy, kteří zbytečně riskují?

## SLOŽENÍ SUBŠKÁL

Níže uvedené subškály by měly být interpretovány certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Jsou navrženy tak, aby poskytly detailnější vhled do toho, jaké má pan Poole unikátní osobnostní charakteristiky. Minimální a maximální možné skóry se liší v závislosti na subškále, tak jak je popsáno níže.



# ŠKÁLA: OBCHOD

79

## POPIS

Škála Obchod odráží zájem o finanční zisk, investování a vyhledávání obchodních příležitostí.

## INTERPRETACE SKÓRU

Podobně jako pan Poole skórují na škále Obchodu lidé, kteří:

- jsou velmi motivováni penězi a finančním ziskem,
- starají se o finanční dopady obchodních rozhodnutí,
- patrně dobře zapadají do rolí a společností, které hodnotí výkon v pojmech návratnosti a zisku,
- mohou mít obtíže porozumět lidem, kteří jsou neopatrní při zacházení se svými penězi.

## BODY K DISKUZÍ

Níže uvedené body k diskuzi jsou navrženy tak, aby usnadnily rozhovor s certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Slouží k bližšímu prozkoumání výsledků, jejich posouzení a k reflexi možností rozvoje v kontextu pracovní pozice účastníka a konkrétního pracovního prostředí.

- Je v podnikání něco důležitějšího než profitabilita?
- Jak často přemýšlíte o penězích a investicích?
- Co si myslíte o lidech, kteří si žijí nad poměry?
- Jak často zvažujete finanční dopady Vašich pracovních rozhodnutí?

## SLOŽENÍ SUBŠKÁL

Níže uvedené subškály by měly být interpretovány certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Jsou navrženy tak, aby poskytly detailnější vhled do toho, jaké má pan Poole unikátní osobnostní charakteristiky. Minimální a maximální možné skóry se liší v závislosti na subškále, tak jak je popsáno níže.



# ŠKÁLA: ESTETIKA

38

## POPIS

Škála Estetika odráží potřebu sebevyjádření a týká se zájmu o kvalitu a vzhled produktů a výsledků práce.

## INTERPRETACE SKÓRU

Podobně jako pan Poole skórují na škále Estetiky lidé, kteří:

- více se starají o to, jak věci fungují, než o to, jak vypadají,
- vyhledávají sebevyjádření mimo práci,
- obvykle jsou spokojeni s řešením, které je dostatečně dobré a ne nezbytně perfektní,
- mohou začít ztrácet trpělivost s lidmi, kteří se více starají o formu než o funkci.

## BODY K DISKUZÍ

Níže uvedené body k diskuzi jsou navrženy tak, aby usnadnily rozhovor s certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Slouží k bližšímu prozkoumání výsledků, jejich posouzení a k reflexi možností rozvoje v kontextu pracovní pozice účastníka a konkrétního pracovního prostředí.

- Staráte se více o to, jak něco funguje nebo o to, jak to vypadá?
- Jak důležitá je pro Vás příležitost vyjádřit se kreativně?
- Kolik úsilí vkládáte do prezentace produktů své práce?
- Jakou roli by mělo hrát umění v profesionálních organizacích?

## SLOŽENÍ SUBŠKÁL

Níže uvedené subškály by měly být interpretovány certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Jsou navrženy tak, aby poskytly detailnější vhled do toho, jaké má pan Poole unikátní osobnostní charakteristiky. Minimální a maximální možné skóry se liší v závislosti na subškále, tak jak je popsáno níže.



# ŠKÁLA: POZNÁNÍ

86

## POPIS

Škála Poznání odráží zájem o racionalitu, výzkum, technologie a inovace.

## INTERPRETACE SKÓRU

Podobně jako pan Poole skórují na škále Poznání lidé, kteří:

- jsou nadšenými příznivci vědecké činnosti a výzkumu,
- s oblibou zpochybňují názory vyšší autority,
- preferují spoléhat se při rozhodování na data,
- mohou mít obtíže porozumět lidem, kteří se při rozhodování spoléhají na instinkt a zkušenosti.

## BODY K DISKUZÍ

Níže uvedené body k diskuzi jsou navrženy tak, aby usnadnily rozhovor s certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Slouží k bližšímu prozkoumání výsledků, jejich posouzení a k reflexi možností rozvoje v kontextu pracovní pozice účastníka a konkrétního pracovního prostředí.

- Jak určujete, kdy použít data a kdy se spolehnout na intuici?
- Popište případ, kdy jste musel učinit rozhodnutí na základě intuice namísto na základě dat.
- Užíváte si analyzování problému nebo byste raději udělal rychlé rozhodnutí a posunul se dál?
- Jak důležitá je funkce výzkumu a rozvoje pro celkový úspěch organizace?

## SLOŽENÍ SUBŠKÁL

Níže uvedené subškály by měly být interpretovány certifikovaným koučem nebo poskytovatelem zpětné vazby. Jsou navrženy tak, aby poskytly detailnější vhled do toho, jaké má pan Poole unikátní osobnostní charakteristiky. Minimální a maximální možné skóry se liší v závislosti na subškále, tak jak je popsáno níže.

