

---

HOGAN DEVELOP  
**INSIGHT** **M V P I**

---

**Relatório para:** Sam Poole  
**ID:** HC560419  
**Data** 23, Janeiro, 2017



# INTRODUÇÃO

O inventário de Motivos, Valores e Preferências descreve os valores centrais, metas e interesses das pessoas. Estas informações são cruciais para a compreensão dos tipos de cargo e ambientes de trabalho que as pessoas preferem e para ajudá-las a tomar melhores decisões de carreira. Este relatório fornece informações em termos de 10 dimensões de valores; cada dimensão contém cinco subescalas relativas a Estilos de Vida, Crenças, Preferências Ocupacionais, Aversões e Associados Preferidos.

- As pessoas usam seus valores para tomar decisões, mas raramente analisam seus valores e frequentemente tomam decisões por razões que não compreendem totalmente. Tornar-se consciente de seus valores deve melhorar seu processo de tomada de decisão.
- As pessoas preferem se associar a quem compartilha seus valores. Portanto, entender os valores permite às pessoas gerir seus relacionamentos com mais eficácia.
- Se as pessoas escolhem carreiras e trabalham em organizações cujas culturas são inconsistentes com seus valores, elas podem se sentir infelizes e incapazes de ter um desempenho eficaz. Ao contrário, se escolhem carreiras e trabalham em organizações que são consistentes com seus valores, elas normalmente são mais satisfeitas e seu desempenho é mais eficaz.

# DEFINIÇÕES DAS ESCALAS

NOME DA ESCALA DO MVPI	PESSOAS COM RESULTADOS BAIXOS TENDEM A	PESSOAS COM RESULTADOS ALTOS TENDEM A
Reconhecimento	ser indiferentes em relação a elogios e feedback gostar de trabalhar sozinhas	apreciar feedback querer ser notadas
Poder	não se importar quanto a ter sucesso não querer fazer a diferença	querer ter sucesso querer fazer a diferença
Hedonismo	ser sérias e eficientes estar sempre trabalhando	buscar prazer e diversão querer gostar do trabalho
Altruismo	acreditar em autossuficiência acreditar que as pessoas devem se ajudar	querer ajudar os menos afortunados querer melhorar a sociedade
Afiliação	preferir trabalhar sozinhas gostar de ficar sozinhas	precisar de interação social querer ser incluídas
Tradição	querer mudar o status quo valorizar inovações e progresso	respeitar a hierarquia e as autoridades valorizar as lições do passado
Segurança	arriscar gostar de arriscar	precisar de estrutura e previsibilidade evitar riscos
Comercial	não se preocupar com dinheiro valorizar o autodesenvolvimento	querer ganhar dinheiro valorizar resultados materiais
Estética	valorizar mais o conteúdo do que a aparência preocupar-se com funcionalidade	interessar-se por autoexpressão criativa preocupar-se com a aparência e design dos produtos do trabalho
Científico	tomar decisões rápidas com base na experiência confiar mais em intuição do que em dados	preferir decisões racionais e baseadas em dados desafiar a autoridade

# SUMÁRIO EXECUTIVO

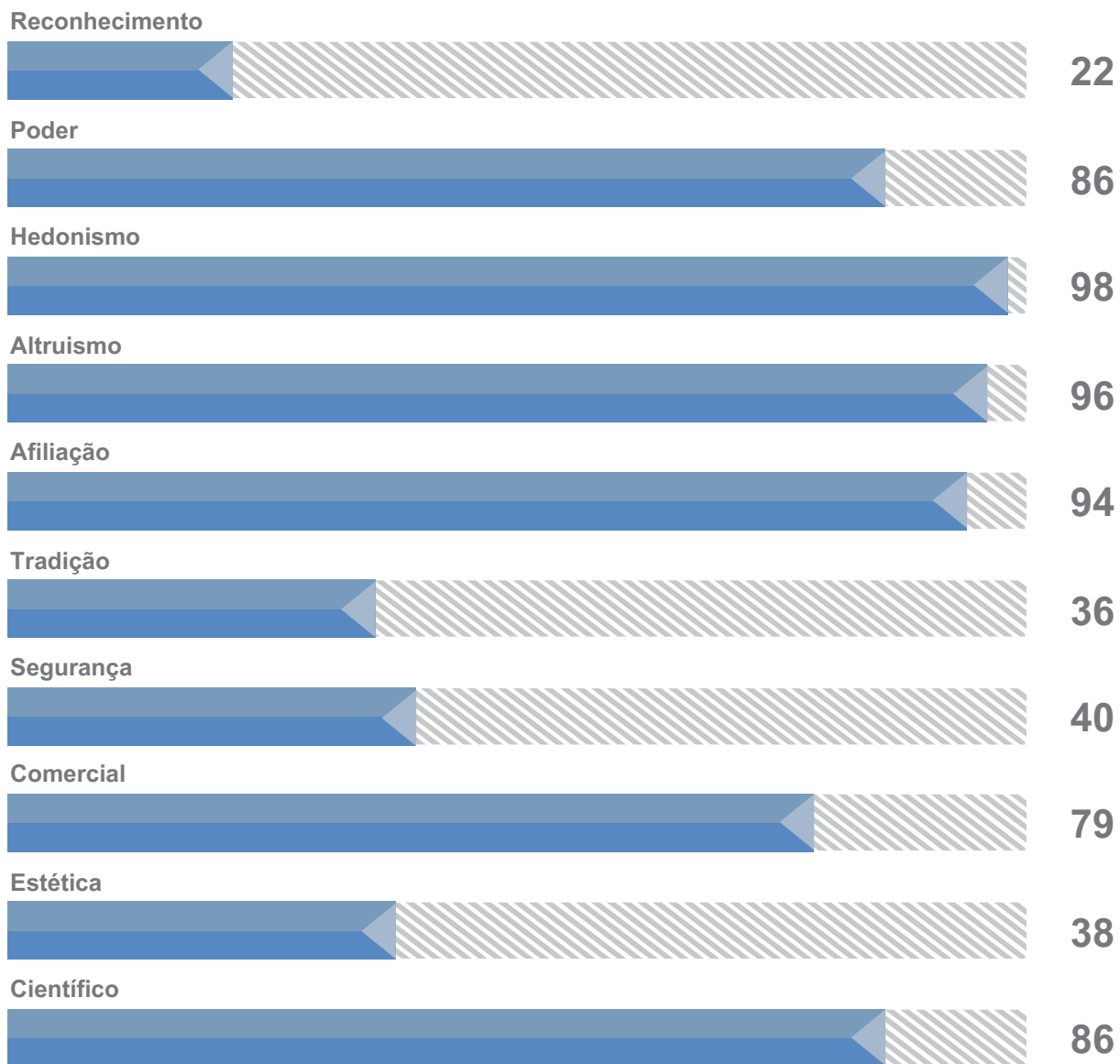
Os resultados de Sam Poole no MVPI sugerem que ele:

- Não precisa de muito feedback e é indiferente quanto a ser o centro das atenções
- Quer ser produtivo, fazer a diferença e progredir em sua carreira. Será mais feliz em cargos onde tenha oportunidade de competir, ter sucesso e realizar conquistas.
- É fortemente motivado por diversão, companheirismo e bons momentos. Será mais feliz em ambientes casuais, descontraídos e informais.
- Preocupa-se em ajudar os fracos e menos afortunados. Sente-se mais à vontade trabalhando em ambientes voltados aos serviços, que estejam atentos ao moral da equipe.
- Gosta de todas as formas de interação social, incluindo trabalhar como parte de uma equipe. Sente-se mais satisfeito em papéis que demandem colaboração e trabalho em equipe.
- Valoriza progresso, mudanças e experimentação. Não gosta de hierarquias formais e deve adaptar-se bem em organizações flexíveis e informais.
- Sente-se à vontade em relação a riscos e incertezas. Só precisa de uma quantidade pequena de estrutura e previsibilidade e prefere ambiguidade e mudanças a certezas e estabilidade.
- Parece fortemente interessado em finanças, economia e questões relativas a sua remuneração. Parece avaliar a si mesmo em termos de posses materiais.
- Não tem muita necessidade de autoexpressão criativa. Parece mais interessado em funcionalidade do que em moda e design.
- Valoriza racionalidade, lógica e decisões baseadas em dados. Interessa-se por encontrar as respostas certas para os problemas, mesmo quando estas não são populares.

# RESULTADOS EM PERCENTIL

Os resultados indicam a proporção da população que terá resultado igual ou abaixo da de Sam Poole. Por exemplo, o resultado de 75 numa dada escala indica que o resultado de Sam Poole é mais alto do que aproximadamente 75% da população.

- Resultados de 0 a 25 são considerados **baixos**
- resultados de 26 a 50 são considerados **abaixo da média**
- Resultados de 51 a 75 são considerados **acima da média**
- Resultados acima de 75 são considerados **altos**



Norma: Global

# ESCALA: RECONHECIMENTO

22

## DESCRIÇÃO

A escala Reconhecimento reflete o desejo de receber atenção, aprovação e elogios.

## INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO

O resultado de Sam Poole na escala Reconhecimento sugere que ele:

- Prefere não ser o centro das atenções
- Não se preocupa com o reconhecimento público de seu trabalho
- Não precisa de muito feedback ou atenção
- Pode não entender que algumas pessoas se dão bem com feedback e aprovação social

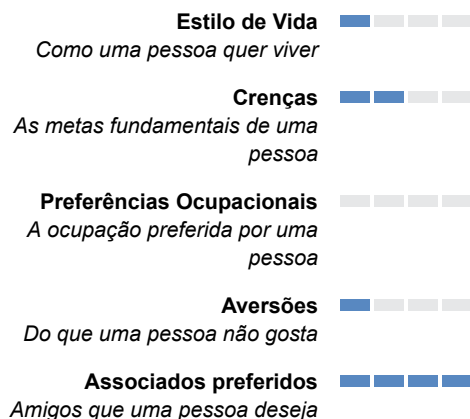
## PONTOS PARA DISCUSSÃO

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação no Hogan ou com quem fornece feedback, para explorar os resultados da avaliação e refletir sobre oportunidades de desenvolvimento baseadas no contexto da função e do ambiente de trabalho do participante.

- Você prefere ser o centro das atenções ou prefere trabalhar nos bastidores?
- Você acha importante que as pessoas sejam elogiadas pelo trabalho que fazem?
- Você é motivado por oportunidades de trabalhar em projetos de notoriedade?
- Descreva sua abordagem para mostrar a colegas de trabalho que você aprecia seus esforços ou sua ajuda.

## COMPOSIÇÃO DA SUBESCALA

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação no Hogan ou por quem forneceu o feedback. Elas são desenvolvidas para oferecer um entendimento mais detalhado sobre as características únicas da personalidade de Sam Poole. Os resultados mínimo e máximo possíveis variam por subescala como mostrado abaixo.



# ESCALA: PODER

86

## DESCRIÇÃO

A escala Poder reflete o desejo por sucesso, conquistas, status e controle.

## INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO

O resultado de Sam Poole na escala Poder sugere que ele:

- Tem forte necessidade de causar impacto, criar um legado e progredir na organização
- Dá bastante valor à produtividade e a resultados
- Pode encaixar-se bem em organizações e papéis competitivos
- Pode presumir erradamente que outras pessoas sejam igualmente movidas e orientadas ao sucesso

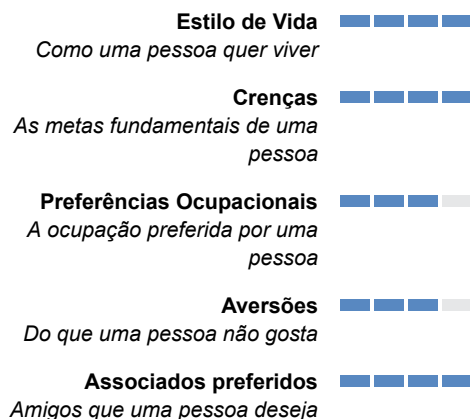
## PONTOS PARA DISCUSSÃO

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação no Hogan ou com quem fornece feedback, para explorar os resultados da avaliação e refletir sobre oportunidades de desenvolvimento baseadas no contexto da função e do ambiente de trabalho do participante.

- O que é mais importante, ser um funcionário exemplar ou obter resultados?
- Quão importante para você é conhecer e vencer a concorrência?
- Com que frequência você pensa sobre progredir na carreira?
- Qual seria a definição de sucesso na carreira para você?

## COMPOSIÇÃO DA SUBESCALA

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação no Hogan ou por quem forneceu o feedback. Elas são desenvolvidas para oferecer um entendimento mais detalhado sobre as características únicas da personalidade de Sam Poole. Os resultados mínimo e máximo possíveis variam por subescala como mostrado abaixo.



# ESCALA: HEDONISMO

98

## DESCRIÇÃO

A escala Hedonismo refere-se a uma orientação para diversão, prazer e satisfação.

## INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO

O resultado de Sam Poole na escala Hedonismo sugere que ele:

- Gosta de se divertir, mesmo no trabalho
- Sente-se mais à vontade trabalhando em ambientes de trabalho descontraídos e informais
- Deve buscar ativamente oportunidades para se divertir no trabalho
- Pode não entender pessoas que não sabem relaxar e se divertir no trabalho

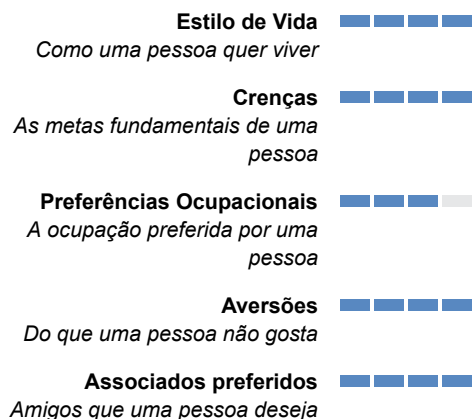
## PONTOS PARA DISCUSSÃO

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação no Hogan ou com quem fornece feedback, para explorar os resultados da avaliação e refletir sobre oportunidades de desenvolvimento baseadas no contexto da função e do ambiente de trabalho do participante.

- Para você é importante se divertir no trabalho?
- Como você equilibra trabalho e diversão em seu emprego?
- Qual é sua opinião sobre atividades recreativas patrocinadas pela empresa?
- Quanto prazer e diversão as pessoas devem esperar ter em seu trabalho diário?

## COMPOSIÇÃO DA SUBESCALA

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação no Hogan ou por quem fornece o feedback. Elas são desenvolvidas para oferecer um entendimento mais detalhado sobre as características únicas da personalidade de Sam Poole. Os resultados mínimos e máximos possíveis variam por subescala como mostrado abaixo.



# ESCALA: ALTRUÍSMO

96

## DESCRIÇÃO

A escala de Altruísmo reflete um desejo de ajudar os outros e contribuir com o aperfeiçoamento da sociedade.

## INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO

O resultado de Sam Poole na escala Altruísmo sugere que ele:

- Valoriza ajudar pessoas que estão em dificuldade
- Acredita que as pessoas devam ser tratadas com respeito
- Pode sentir-se mais à vontade trabalhando em uma cultura organizacional que enfatize o moral da equipe e o serviço ao cliente
- Pode ter dificuldade para entender pessoas que não se interessam por ajudar os outros

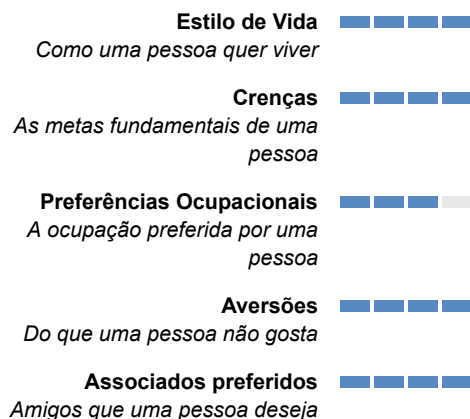
## PONTOS PARA DISCUSSÃO

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação no Hogan ou com quem fornece o feedback, para explorar os resultados da avaliação e refletir sobre oportunidades de desenvolvimento baseadas no contexto da função e do ambiente de trabalho do participante.

- Em sua opinião, o serviço ao cliente é importante numa organização?
- Até que ponto é responsabilidade de uma empresa cuidar das necessidades e problemas de seus funcionários?
- Quanto você se encaixa em papéis que necessitam de um forte serviço ao cliente?
- Com que frequência você participa de atividades de serviço à comunidade?

## COMPOSIÇÃO DA SUBESCALA

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação no Hogan ou por quem fornece o feedback. Elas são desenvolvidas para oferecer um entendimento mais detalhado sobre as características únicas da personalidade de Sam Poole. Os resultados mínimo e máximo possíveis variam por subescala como mostrado abaixo.





# ESCALA: AFILIAÇÃO

94

## DESCRIÇÃO

A escala Afiliação reflete a necessidade e o gosto por interações sociais.

## INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO

O resultado de Sam Poole na escala Afiliação sugere que ele:

- Gosta de trabalhar e interagir com os outros
- Gosta de projetos de equipe e prefere não trabalhar sozinho
- Pode preferir ambientes de trabalho que encorajam reuniões, comunicação, feedback e cooperação
- Pode ter dificuldade para entender pessoas que preferem trabalhar de forma independente

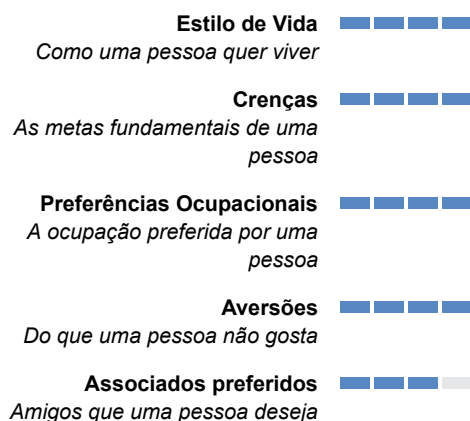
## PONTOS PARA DISCUSSÃO

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação no Hogan ou com quem fornece feedback, para explorar os resultados da avaliação e refletir sobre oportunidades de desenvolvimento baseadas no contexto da função e do ambiente de trabalho do participante.

- Você acha que reuniões são úteis ou são uma distração?
- Você prefere trabalhar sozinho ou como parte de uma equipe?
- Qual é sua opinião sobre atividades de team-building?
- Quão importantes são as redes de contatos para o seu sucesso?

## COMPOSIÇÃO DA SUBESCALA

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação no Hogan ou por quem fornece o feedback. Elas são desenvolvidas para oferecer um entendimento mais detalhado sobre as características únicas da personalidade de Sam Poole. Os resultados mínimo e máximo possíveis variam por subescala como mostrado abaixo.



# ESCALA: TRADIÇÃO

36

## DESCRIÇÃO

A escala Tradição reflete necessidade de rituais, regras e cerimônia, e respeito pela história e por costumes estabelecidos.

## INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO

O resultado de Sam Poole na escala Tradição sugere que ele:

- Aprecia diversidade em pessoas e culturas
- Acredita que seja importante aceitar pontos de vista alternativos
- Pode não se sentir bem em hierarquias rígidas e formais
- Valoriza inovações e progresso social

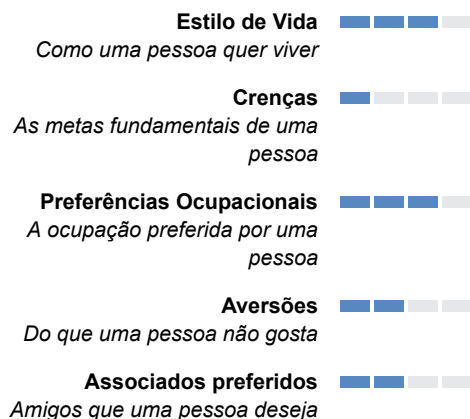
## PONTOS PARA DISCUSSÃO

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação no Hogan ou com quem fornece feedback, para explorar os resultados da avaliação e refletir sobre oportunidades de desenvolvimento baseadas no contexto da função e do ambiente de trabalho do participante.

- Você acha que sempre há um modo certo e um errado de agir em cada situação?
- Você se sente à vontade para lidar com ambiguidade moral?
- Você vê mais valor em iniciar mudanças ou em manter as tradições?
- Você gosta de trabalhar dentro de uma hierarquia formal?

## COMPOSIÇÃO DA SUBESCALA

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação Hogan ou por quem fornece o feedback. Elas são desenvolvidas para oferecer um entendimento mais detalhado sobre as características únicas da personalidade de Sam Poole. Os resultados mínimo e máximo possíveis variam por subescala como mostrado abaixo.



# ESCALA: SEGURANÇA

40

## DESCRIÇÃO

A escala Segurança reflete necessidade de estabilidade, segurança e minimização de riscos.

## INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO

O resultado de Sam Poole na escala Segurança sugere que ele:

- Sente-se à vontade em relação a riscos
- Não precisa de muita previsibilidade na vida
- Pode preferir trabalhar em organizações que não temem riscos
- Pode ser impaciente com pessoas que sempre evitam riscos

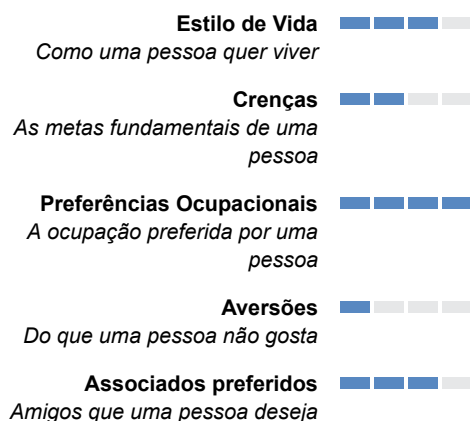
## PONTOS PARA DISCUSSÃO

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação no Hogan ou com quem fornece o feedback, para explorar os resultados da avaliação e refletir sobre oportunidades de desenvolvimento baseadas no contexto da função e do ambiente de trabalho do participante.

- Para você é importante ter previsibilidade em sua vida?
- Quanto as organizações devem arriscar em suas decisões estratégicas?
- Como você equilibra riscos e recompensas?
- Como você normalmente reage em relação a colegas de trabalho que correm riscos desnecessários?

## COMPOSIÇÃO DA SUBESCALA

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação no Hogan ou por quem forneceu o feedback. Elas são desenvolvidas para oferecer um entendimento mais detalhado sobre as características únicas da personalidade de Sam Poole. Os resultados mínimo e máximo possíveis variam por subescala como mostrado abaixo.



# ESCALA: COMERCIAL

79

## DESCRIÇÃO

A escala Comercial reflete interesse em ganhar dinheiro, fazer investimentos e encontrar oportunidades de negócios.

## INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO

O resultado de Sam Poole na escala Comercial sugere que ele:

- É altamente motivado por dinheiro e ganhos financeiros
- Preocupa-se com as implicações financeiras de todas as decisões do negócio
- Deve se encaixar bem em papéis e organizações que avaliam o desempenho em termos de receita e lucratividade
- Pode ter dificuldade em entender pessoas descuidadas em relação a seu próprio dinheiro

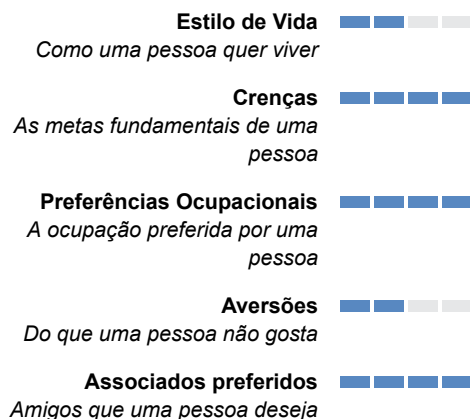
## PONTOS PARA DISCUSSÃO

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação no Hogan ou com quem fornece o feedback, para explorar os resultados da avaliação e refletir sobre oportunidades de desenvolvimento baseadas no contexto da função e do ambiente de trabalho do participante.

- Em negócios, há algo mais importante que os resultados de lucratividade?
- Com que frequência você pensa em dinheiro e investimentos?
- Como você se sente em relação a pessoas que vivem acima de seu poder aquisitivo?
- Com que frequência você considera as implicações financeiras das suas decisões no trabalho?

## COMPOSIÇÃO DA SUBESCALA

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação no Hogan ou por quem fornece o feedback. Elas são desenvolvidas para oferecer um entendimento mais detalhado sobre as características únicas da personalidade de Sam Poole. Os resultados mínimo e máximo possíveis variam por subescala como mostrado abaixo.



# ESCALA: ESTÉTICA

38

## DESCRIÇÃO

A escala Estética reflete uma necessidade de autoexpressão e uma preocupação com a qualidade e a aparência dos produtos do trabalho.

## INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO

O resultado de Sam Poole na escala Estética sugere que ele:

- Preocupa-se mais com como as coisas funcionam do que com sua aparência
- Busca autoexpressão fora do trabalho
- Normalmente se satisfaz com soluções que são boas o suficiente e não necessariamente perfeitas
- Pode ficar impaciente com pessoas que se preocupam com a forma mais do que com a função

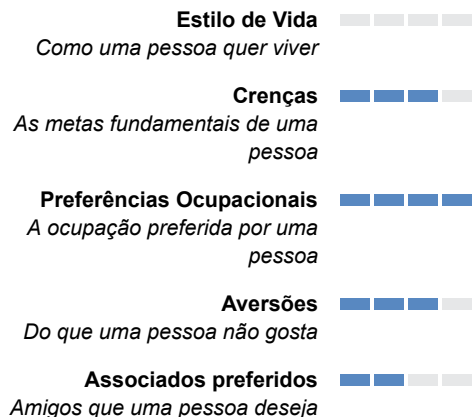
## PONTOS PARA DISCUSSÃO

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação no Hogan ou com quem fornece o feedback, para explorar os resultados da avaliação e refletir sobre oportunidades de desenvolvimento baseadas no contexto da função e do ambiente de trabalho do participante.

- Você se preocupa mais com o funcionamento ou com a aparência das coisas?
- A oportunidade de se expressar criativamente é importante para você?
- Que importância você dá à apresentação dos produtos do seu trabalho?
- Que papel as atividades artísticas deveriam ter em organizações profissionais?

## COMPOSIÇÃO DA SUBESCALA

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação no Hogan ou por quem forneceu o feedback. Elas são desenvolvidas para oferecer um entendimento mais detalhado sobre as características únicas da personalidade de Sam Poole. Os resultados mínimo e máximo possíveis variam por subescala como mostrado abaixo.



# ESCALA: CIENTÍFICO

86

## DESCRIÇÃO

A escala Científico reflete interesse por racionalidade, pesquisa, tecnologia e inovação.

## INTERPRETAÇÃO DO RESULTADO

O resultado de Sam Poole na escala Científico sugere que ele:

- É apaixonado por pesquisa e atividades científicas
- Gosta de questionar as opiniões das altas autoridades
- Prefere basear-se em dados para tomar decisões
- Pode ter dificuldade para entender pessoas que se baseiam em instintos e experiência para tomar decisões

## PONTOS PARA DISCUSSÃO

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação no Hogan ou com quem fornece feedback, para explorar os resultados da avaliação e refletir sobre oportunidades de desenvolvimento baseadas no contexto da função e do ambiente de trabalho do participante.

- Como você determina quando usar intuição e quando usar dados?
- Descreva alguma vez em que você teve que tomar uma decisão com base na intuição ao invés de basear-se em dados
- Você gosta de analisar problemas ou você prefere tomar uma decisão rápida e seguir em frente?
- Você acha importante a função de pesquisa e desenvolvimento para o sucesso de uma organização?

## COMPOSIÇÃO DA SUBESCALA

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação no Hogan ou por quem fornece o feedback. Elas são desenvolvidas para oferecer um entendimento mais detalhado sobre as características únicas da personalidade de Sam Poole. Os resultados mínimo e máximo disponíveis variam por subescala como mostrado abaixo.

