



Insight

Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)

Relatório para: Sam Poole

ID: HC560419

Data 4.22.2020



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 as ajudar 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 os seus valores para tomar decisões, mas raramente analisam os seus valores e frequentemente tomam decisões por razões que não compreendem totalmente. Tornar-se consciente dos seus valores deve melhorar o seu processo de tomada de decisão.
- As pessoas preferem associar-se com quem compartilha os seus valores. Portanto, entender os valores permite às pessoas gerir os seus relacionamentos com mais eficácia.
- Se as pessoas escolhem carreiras e trabalham em organizações cujas culturas são inconsistentes com os seus valores, elas podem sentir-se infelizes e incapazes de ter um desempenho eficaz. Ao contrário, se escolhem carreiras e trabalham em organizações que são consistentes com os seus valores, elas normalmente são mais felizes e o 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 a trabalhar	procurar prazer e diversão querer gostar do trabalho
Altruísmo	acreditar em auto-suficiência acreditar que as pessoas devem ajudar-se mutuamente	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 auto-expressão criativa preocupar-se com a aparência e design dos produtos do trabalho
Científico	tomar decisões rápidas com base na experiência confiar mais na intuição do que em dados	preferir decisões racionais e baseadas em dados desafiar a autoridade



Sumário Executivo

Os resultados do Sam Poole no MVPI sugerem que:

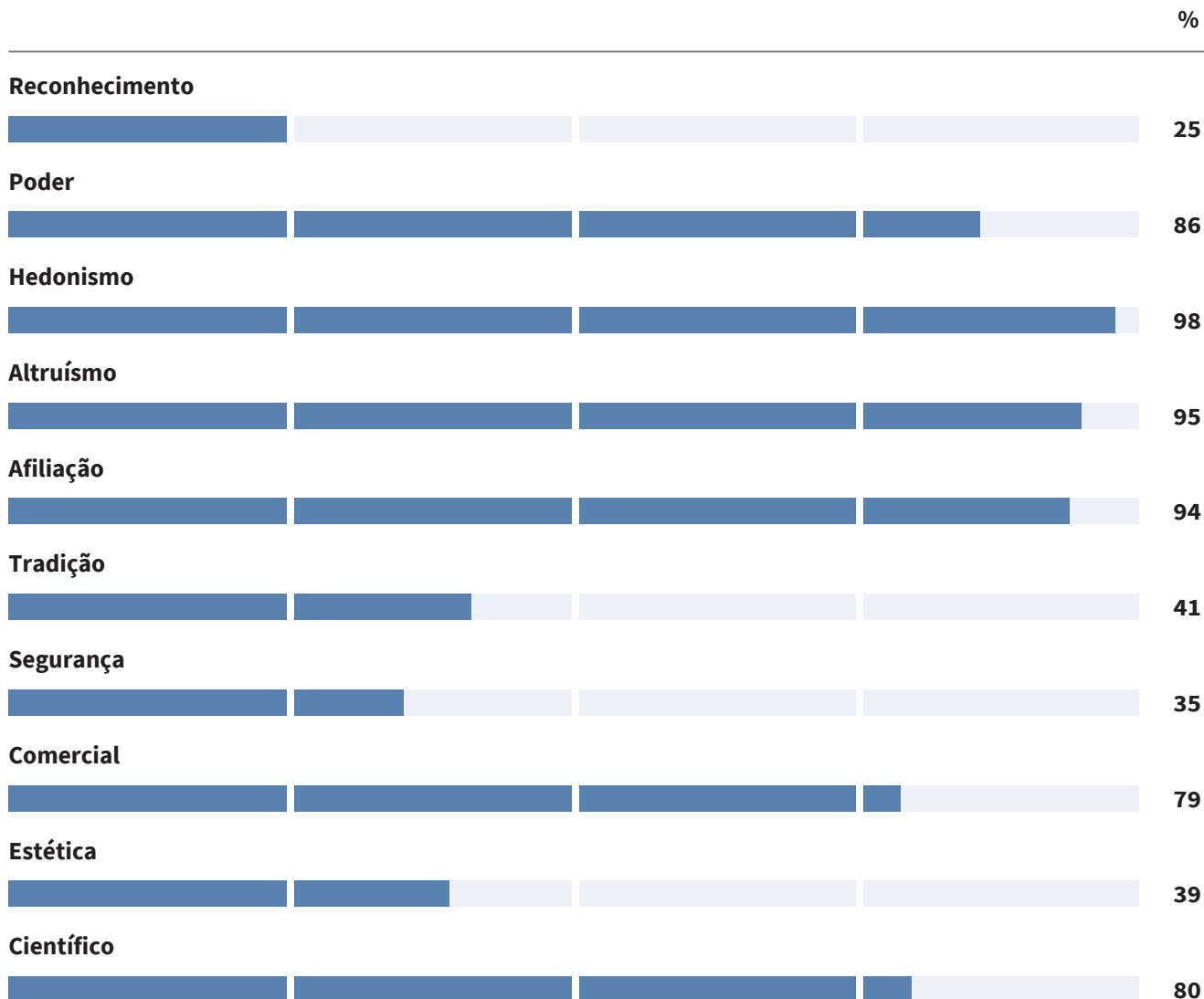
- Não precisa de muito feedback e é indiferente quanto a ser o centro das atenções
- Quer ser produtivo, fazer a diferença e progredir na sua carreira. Será mais feliz em cargos onde tenha oportunidade de competir, ter sucesso e realizar conquistas.
- É fortemente motivado por diversão, companheirismo e bons momentos. Será mais feliz em ambientes casuais, descontraídos e informais.
- Preocupa-se em ajudar os fracos e os menos afortunados. Sente-se mais à vontade a trabalhar em ambientes voltados para os serviços, que estejam atentos à moral da equipa.
- Gosta de todas as formas de interação social, incluindo trabalhar como parte de uma equipa. Sente-se mais satisfeito em papéis que exijam colaboração e trabalho em equipa.
- Valoriza o progresso, as mudanças e a 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 à sua remuneração. Parece avaliar-se a si próprio em termos de posses materiais.
- Não tem muita necessidade de auto-expressão 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.



Pontuações em Percentis

Os resultados indicam a proporção da população que terá resultado igual ou abaixo do 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

25

Descrição

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

Interpretação da Pontuação

O resultado do Sam Poole na escala Reconhecimento sugere que:

- Prefere não ser o centro das atenções
- Não se preocupa com o reconhecimento público do 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 em 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.

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

Composição das Subescalas

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação em 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 é mostrado abaixo.

Estilo de Vida *Como uma pessoa quer viver*



Crenças *As metas fundamentais de uma pessoa*



Preferências Ocupacionais *A ocupação preferida por uma pessoa*



Aversões *Aquilo de que uma pessoa não gosta*



Associados preferidos *Amigos que uma pessoa deseja*





Escala: Poder

86

Descrição

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

Interpretação da Pontuação

O resultado do Sam Poole na escala Poder sugere que:

- 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 para o sucesso

Pontos para Discussão

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação em 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 é para si conhecer e vencer a concorrência?
- Com que frequência é que pensa sobre progredir na carreira?
- Qual seria a definição de sucesso na carreira para si?

Composição das Subescalas

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação em 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.

Estilo de Vida *Como uma pessoa quer viver*



Crenças *As metas fundamentais de uma pessoa*



Preferências Ocupacionais *A ocupação preferida por uma pessoa*



Aversões *Aquilo de que uma pessoa não gosta*



Associados preferidos *Amigos que uma pessoa deseja*





Escala: Hedonismo

Descrição

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

Interpretação da Pontuação

O resultado do Sam Poole na escala Hedonismo sugere que:

- Gosta de se divertir, mesmo no trabalho
- Sente-se mais à vontade a trabalhar em ambientes de trabalho descontraídos e informais
- Procura ativamente oportunidades para se divertir no trabalho
- Pode não entender pessoas que não sabem descontrair-se e divertir-se no trabalho

Pontos para Discussão

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação em 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 si é importante divertir-se no trabalho?
- Como é que equilibra trabalho e diversão no seu emprego?
- Qual é a sua opinião sobre atividades recreativas patrocinadas pela empresa?
- Quanto prazer e diversão as pessoas devem esperar ter no seu trabalho diário?

Composição das Subescalas

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação em 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.

Estilo de Vida *Como uma pessoa quer viver*



Crenças *As metas fundamentais de uma pessoa*



Preferências Ocupacionais *A ocupação preferida por uma pessoa*



Aversões *Aquilo de que uma pessoa não gosta*



Associados preferidos *Amigos que uma pessoa deseja*





Escala: Altruísmo

95

Descrição

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

Interpretação da Pontuação

O resultado do Sam Poole na escala Altruísmo sugere que:

- Valoriza ajudar pessoas que estão em dificuldade
- Acredita que as pessoas devem ser tratadas com respeito
- Pode sentir-se mais à vontade a trabalhar numa cultura organizacional que enfatize o moral da equipa e o serviço ao cliente
- Pode ter dificuldade em 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 em 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 dos seus funcionários?
- Até que ponto é que se encaixa em papéis que necessitam de um forte serviço ao cliente?
- Com que frequência é que participa em atividades de serviço à comunidade?

Composição das Subescalas

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação em 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.

Estilo de Vida *Como uma pessoa quer viver*



Crenças *As metas fundamentais de uma pessoa*



Preferências Ocupacionais *A ocupação preferida por uma pessoa*



Aversões *Aquilo de que uma pessoa não gosta*



Associados preferidos *Amigos que uma pessoa deseja*





Escala: Afiliação

Descrição

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

Interpretação da Pontuação

O resultado do Sam Poole na escala Afiliação sugere que:

- Gosta de trabalhar e interagir com os outros
- Gosta de projetos de equipa e prefere não trabalhar sozinho
- Pode preferir ambientes de trabalho que encorajem reuniões, comunicação, feedback e cooperação
- Pode ter dificuldade em 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 em 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.

- Acha que as reuniões são úteis ou são uma distração?
- Prefere trabalhar sozinho ou como parte de uma equipa?
- Qual é a sua opinião sobre atividades de team-building?
- Quão importantes são as redes de contactos para o seu sucesso?

Composição das Subescalas

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

Estilo de Vida *Como uma pessoa quer viver*



Crenças *As metas fundamentais de uma pessoa*



Preferências Ocupacionais *A ocupação preferida por uma pessoa*



Aversões *Aquilo de que uma pessoa não gosta*



Associados preferidos *Amigos que uma pessoa deseja*





Escala: Tradição

Descrição

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

Interpretação da Pontuação

O resultado do Sam Poole na escala Tradição sugere que:

- Aprecia a diversidade em pessoas e culturas
- Acredita que é 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 em 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.

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

Composição das Subescalas

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação em 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.

Estilo de Vida *Como uma pessoa quer viver*



Crenças *As metas fundamentais de uma pessoa*



Preferências Ocupacionais *A ocupação preferida por uma pessoa*



Aversões *Aquilo de que uma pessoa não gosta*



Associados preferidos *Amigos que uma pessoa deseja*





Escala: Segurança

35

Descrição

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

Interpretação da Pontuação

O resultado do Sam Poole na escala Segurança sugere que:

- 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 evitam sempre riscos

Pontos para Discussão

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação em 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 si é importante ter previsibilidade na sua vida?
- Até que ponto é que as organizações devem arriscar nas suas decisões estratégicas?
- Como é que equilibra riscos e recompensas?
- Como é que normalmente reage em relação a colegas de trabalho que correm riscos desnecessários?

Composição das Subescalas

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

Estilo de Vida *Como uma pessoa quer viver*



Crenças *As metas fundamentais de uma pessoa*



Preferências Ocupacionais *A ocupação preferida por uma pessoa*



Aversões *Aquilo de que uma pessoa não gosta*



Associados preferidos *Amigos que uma pessoa deseja*





Escala: Comercial

79

Descrição

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

Interpretação da Pontuação

O resultado do Sam Poole na escala Comercial sugere que:

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

Pontos para Discussão

Os pontos de discussão abaixo foram desenvolvidos para facilitar a discussão com um coach com certificação em 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 lucro?
- Com que frequência é que pensa em dinheiro e investimentos?
- Como é que se sente em relação a pessoas que vivem acima do seu poder de compra?
- Com que frequência é que considera as implicações financeiras das suas decisões no trabalho?

Composição das Subescalas

As subescalas abaixo devem ser interpretadas por um coach com certificação em 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.

Estilo de Vida *Como uma pessoa quer viver*



Crenças *As metas fundamentais de uma pessoa*



Preferências Ocupacionais *A ocupação preferida por uma pessoa*



Aversões *Aquilo de que uma pessoa não gosta*



Associados preferidos *Amigos que uma pessoa deseja*





Escala: Estética

Descrição

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

Interpretação da Pontuação

O resultado do Sam Poole na escala Estética sugere que:

- Preocupa-se mais com a forma como as coisas funcionam do que com sua aparência
- Procura auto-expressão fora do trabalho
- Normalmente satisfaz-se 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 em 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.

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

Composição das Subescalas

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

Estilo de Vida *Como uma pessoa quer viver*



Crenças *As metas fundamentais de uma pessoa*



Preferências Ocupacionais *A ocupação preferida por uma pessoa*



Aversões *Aquilo de que uma pessoa não gosta*



Associados preferidos *Amigos que uma pessoa deseja*





Escala: Científico

80

Descrição

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

Interpretação da Pontuação

O resultado do Sam Poole na escala Científico sugere que:

- 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 em compreender as 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 em 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 é que determina quando usar intuição e quando usar dados?
- Descreva alguma vez em que teve que tomar uma decisão com base na intuição em vez de se basear em dados
- Gosta de analisar problemas ou prefere tomar uma decisão rápida e seguir em frente?
- Acha importante a função de pesquisa e desenvolvimento para o sucesso de uma organização?

Composição das Subescalas

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

Estilo de Vida *Como uma pessoa quer viver*



Crenças *As metas fundamentais de uma pessoa*



Preferências Ocupacionais *A ocupação preferida por uma pessoa*



Aversões *Aquilo de que uma pessoa não gosta*



Associados preferidos *Amigos que uma pessoa deseja*

