
HOGAN DEVELOP
INSIGHT



Report For: John Doe
ID: UH565702
Date: April 11, 2016



HOGAN

INTRODUCTION

호건 성격 검사(Hogan Personality Test, HPI)는 7가지 주요 척도와 6가지 직업 척도(스트레스 관리, 타인과 상호작용, 일에 대한 접근 및 문제 해결 등)를 포함한 일반적인 성격을 평가하는 검사입니다. 본 보고서는 척도별 점수를 제시하고 있지만, 모든 척도는 점수 고저에 관계없이 개인의 수행에 영향을 미칩니다. 본 보고서는 개인이 지니고 있는 강점 뿐만 아니라 개발이 필요한 부분에 대한 정보를 제공해주며, 개발이 필요한 부분은 피드백 시 사용할 수 있는 토의 주제를 제공합니다.

- När du tolkar HPI-skallorna är det viktigt att komma ihåg att höga poäng inte nödvändigtvis är bättre och att låga poäng inte nödvändigtvis är sämre. Varje skala återspeglar tydliga styrkor och svagheter.
- HPI의 척도들의 점수는 개인의 직업 맥락을 고려하여 장점이라고 해석할지, 개발할 필요가 있는 부분이라고 해석할지를 결정해야 합니다.
- HPI검사는 가장 권위 있는 이론 중 하나인 성격 5요인 모델에 기초하고 있습니다.

척도의 정의

HPI 척도명	낮은 점수를 받은 사람들의 특성	높은 점수를 받은 사람들의 특성
자기조절	피드백에 개방적임 솔직하고 정직함 감정적이고 자기 비판적임	침착함 압박 하에서도 흔들리지 않음 피드백에 저항함
성취지향성	협동 작업을 잘함 다른 사람들을 이끌고자 함 현실에 안주함	정열적임 경쟁적임 가만히 있지 못하고 강압적임
사회성	혼자 하는 일도 잘함 조용함 사회적으로 수동적임	외향적임 말수가 많음 주목받기 원함
대인민감성	직설적이고 숨김 없음 기꺼이 타인에게 직면함 차갑고 거침	친근함 따뜻함 갈등을 회피함
신중성	융통성 있음 개방적인 마음을 가지고 있음 충동적임	정돈을 잘 함 신뢰할 만 함 융통성이 떨어짐
지적 호기심	실행력이 있음 쉽게 지루해 하지 않음 창의력이 부족함	상상력이 풍부함 재치가 있음 실행력이 부족함
학습지향성	직접 해보면서 배움 일부 주제에 집중적인 관심을 가짐 새로운 기술을 거부함	배우는 것을 좋아함 통찰력이 있음 불충분한 정보를 참지 못함

요약

일상 생활에 초점을 두는 HPI결과에 기초 할 때, John Doe님은 아래와 같은 경향을 보일 것입니다.

- 외부의 압박에 동요되지 않고, 스트레스를 받고 있다는 것이 잘 드러나지 않습니다. 다른 사람들은 이러한 회복력에 대해 일에 대해 별로 신경을 쓰지 않거나 피드백을 무시하는 거만한 태도로 오해할 수도 있습니다.
- 활동적이고 열심히 일합니다. 적절한 기회가 있으면 주도권을 가지려 하지만 자신이 중요한 기여를 할 수 있다면 팀의 일원이 되거나 다른 사람들이 이끄는 상황에서도 만족합니다.
- 말 붙이기 좋고, 말수가 많으며, 잘 모르는 사람과의 만남도 불편해 하지 않습니다. 혼자서 일 하는 것을 싫어합니다.
- 상냥하고 협동적이며, 재치있고 친근합니다. 관계 관리를 잘하지만 갈등이나 대립을 회피하는 경향이 있습니다.
- 책임감 있고, 세부적인 것에 주의를 기울이며, 엄격한 관리에 대해서도 거부감이 없습니다. 다소 유연성이 떨어지기는 하지만 그 외에는 조직 구성원으로서의 좋은 모습들을 보입니다.
- 호기심이 많고, 창의적이며, 혁신적이고 개방적인 마음을 지니고 있습니다. 실행력이 떨어지고, 세부적인 사항을 다루는 것을 힘들어 하며, 쉽게 지루해 하는 것으로 비춰질 수 있습니다.
- 지식이 많고, 최근 트렌드를 잘 파악하며, 배우는 것에 관심이 있습니다. 잘 구조화된 훈련이나 교육환경에서 만족해 하며, 공식 교육에 관심이 없는 사람들을 이해하기 어려워 할 것입니다.

백분위 점수

백분위 점수는 기준집단 내 John Doe와(과) 같은 점수를 받거나 그 이하인 사람들의 비율을 의미합니다. 예를 들어, 75점은 기준 집단 내 75%의 사람들이 John Doe보다 낮은 점수를 받았다는 것을 의미합니다.

- 25점 이하는 낮음
- 26 ~ 50점은 평균 이하
- 51 ~ 75점은 평균 이상
- 76점 이상은 높음



이 보고서는 타당하며 해석 가능합니다.

기준: Global

척도: 자기조절

척도에 대한 설명

자기조절 척도는 스트레스를 다루고, 감정을 관리하며, 피드백에 경청하는 능력을 예측합니다.

점수 해석

John Doe님의 자기조절 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 혼란스러운 상황이나 과중한 업무에 의해서 크게 영향 받지 않음
- 침착하고, 스트레스가 많은 상황에서도 자신감을 유지함
- 거만하다고 지각될 가능성이 있음
- 과거의 실수를 무시함
- 피드백에 대해 저항하거나, 무시함

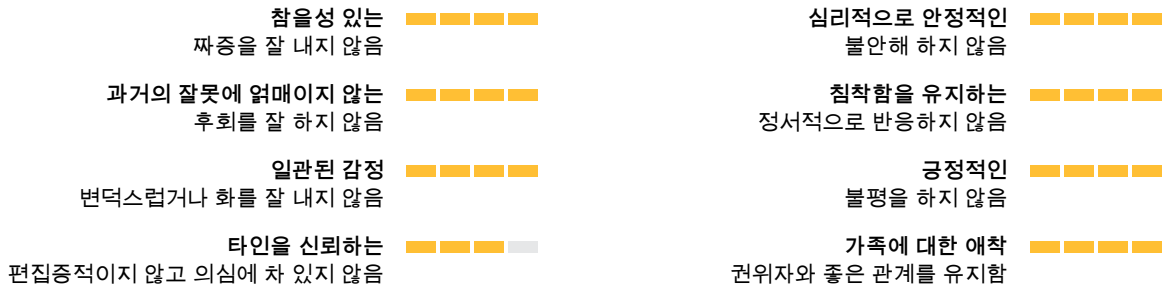
토의 주제

아래의 토의주제는 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 업무 스트레스를 다루는 방식을 이야기해 보세요.
- 언제 어떤 방식으로 업무 수행에 대한 피드백을 구합니까?
- 동료의 감정이 어떤 영향을 미치나요?
- 다른 사람이 준 피드백에 대해서 어떻게 반응하나요?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.



척도: 성취지향성

척도에 대한 설명

성취지향성 척도는 리더십, 추진력, 경쟁심 및 주도성을 예측합니다.

점수 해석

John Doe님의 성취지향성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 활동적이고 열정적으로 보여짐
- 주도권을 잡고 팀을 이끌어 감
- 사내 정치를 하며, 이슈들에 대해서 자신의 입장을 밝힘
- 경력 향상에 대한 기회가 없는 자리를 힘들어 함

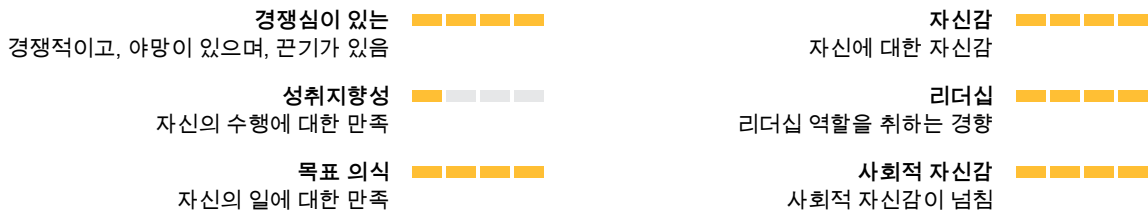
토의 주제

아래의 토의주제 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 정해진 리더가 없는 프로젝트에서 일반적으로 어떤 역할을 담당합니까?
- 경력 향상을 위해 언제, 어떤 방식으로 사내 정치에 임합니까?
- 동료들을 얼마나 경쟁적으로 대합니까? 그러한 특성이 경력에 도움이 됩니까? 방해가 됩니까?
- 경력 향상을 위한 기회를 어떠한 방식으로 추구하십니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.



척도: 사회성

척도에 대한 설명

사회성 척도는 빈번하고 다양한 사회적 상호작용에 대한 관심을 예측해 줍니다.

점수 해석

John Doe님의 사회성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 외향적이고 사회적 상황에서 기여하려는 의지가 있음
- 말수가 많고 다가가기 편함
- 주목 받는 것을 즐김
- 대중 앞에서 일 하거나 모르는 사람들과의 상호작용을 즐김

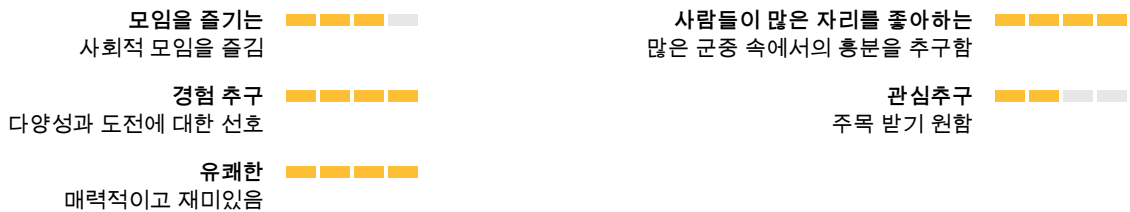
토의 주제

아래의 토의주제는 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 모든 팀 구성원들이 회의에서 기여하는 것은 중요합니까? 일부만 회의에 기여해도 됩니까?
- 효과적 의사소통을 위해서 말하는 것과 듣는 것의 균형을 어떻게 잡습니까?
- 혼자 프로젝트를 수행할 때 일을 잘 합니까? 팀으로 프로젝트를 수행할 때 일을 잘 합니까? 이유는?
- 관계 네트워크는 어떻게 형성하고 유지합니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.



척도: 대인 민감성

척도에 대한 설명

대인민감성 척도는 매력, 온기, 재치 및 사회적 기술을 예측해 줍니다.

점수 해석

John Doe님의 대인민감성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 통찰력 있고, 다른 사람들의 기분에 민감함
- 다른 사람들이 필요로 하는 부분을 이해함
- 관계를 잘 관리하고, 폭 넓은 사람들과 친하게 지냄
- 저조한 수행을 보이는 사람들을 직면하는 것을 주저함

토의 주제

아래의 토의주제는 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 다른 사람들의 저조한 수행을 다루는 방식을 설명해 보세요.
- 동료들의 감정과 일의 필요에 대한 균형을 어떠한 방식으로 맞추나요?
- 동료들이 서로를 좋아하는 것이 얼마나 중요하다고 생각하시나요?
- 내/외부의 고객들과의 관계를 발전시키기 위해 어떻게 하시나요?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

사람들과 잘 어울리는
관용적이며 마음이 느긋함

배려적임
친절하고 사려 깊음

적대감 없음
일반적으로 수용적임

민감함
통찰력과 이해심 있음

사교적인
사람들 사이에 있는 것을 즐김

척도: 신중성

척도에 대한 설명

신중성 척도는 자기 통제, 성실성 및 직업 윤리에 대해 예측해 줍니다.

점수 해석

John Doe님의 신중성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 조직화되어 있고, 열심히 일하며, 계획적임
- 믿을 만하고 성실함
- 정해진 규칙과 절차에 따라 일함
- 유연하지 못하고 변화에 저항할 수 있음

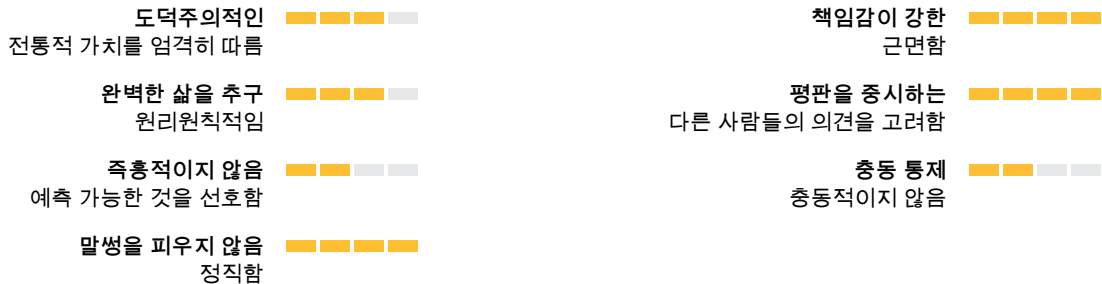
토의 주제

아래의 토의주제는 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 일을 할 때 얼마나 계획적이고 체계적으로 일하시나요?
- 그러한 특성이 상황에 따라 적응하고 정해진 시간에 업무를 완수하는데 있어 어떤 영향을 미치나요?
- 규칙과 규제에 대해 일반적으로 어떤 입장을 갖고 있습니까?
- 오랜 시간이 걸리는 프로젝트를 수행해야 한다면 어떻게 하시겠습니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.



척도: 지적 호기심

90

척도에 대한 설명

지적 호기심 척도는 호기심, 창의성, 경험과 아이디어에 대한 개방성을 예측합니다.

점수 해석

John Doe님의 지적 호기심 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 상상력이 풍부하고, 호기심이 많으며, 개방적임
- 기꺼이 정해진 방식에 반대하며 대안적 방법을 제안함
- 큰 그림과 전략적 이슈에 관심이 많음
- 다른 사람들이 비현실적이라고 느낄만한 아이디어를 좋아함

토의 주제

아래의 토의주제는 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 혁신과 실용성 간의 균형을 어떻게 유지하십니까?
- 정기적으로 수행해야 하는 업무지만 필수적인 과제와 책임에 대해서 어떤 식으로 반응하십니까?
- 일상의 업무를 전략적 목표와 연계하는 방식을 설명해 보세요.
- 변화와 혁신에 저항하는 사람들을 어떻게 대하십니까?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.



척도: 학습 지향성

73

척도에 대한 설명

학습지향성은 학습 스타일 또는 새로운 지식을 습득할 때 선호하는 습득 방식을 예측합니다.

점수 해석

John Doe님의 학습지향성 점수는 John Doe님이 아래와 같은 경향을 지닐 것이라고 제안합니다:

- 학습, 훈련 및 자신의 분야의 최신 지식에 대해 알고 있음
- 명석하고 정보를 잘 알고 있음
- 정규 훈련 및 교육을 잘 수행함
- 아는 게 많이 없거나 학습에 대한 관심이 없는 사람을 잘 이해하지 못함

토의 주제

아래의 토의주제는 코치나 피드백을 제공하는 사람들이 진단 결과를 분석하고, 참가자의 역할에 기초하여 개발을 위한 기회를 찾아볼 수 있도록 하기 위해 고안되었습니다.

- 자신이 최근 지식이나 기술을 보유하고 있다고 확신합니까?
- 훈련 기회의 잠재적 유용성을 어떻게 평가합니까?
- 새로운 기술을 배우는데 있어 선호하는 방식을 설명해 보십시오.
- 현재 기술을 발달시키는 것과 새로운 기술을 습득하는 것 중 어떤 것이 더 중요합니까? 이유는?

하위 척도의 구성

아래 하위 척도는 호건 코치나 피드백을 제공하는 사람에 의해 해석되어야 합니다. 아래 척도들은 John Doe님의 고유한 성격 특성에 대해 자세한 통찰을 제공하기 위해서 고안되었습니다.

교육받기를 좋아하는
훌륭한 학생으로서의 역할을 함

기억력이 좋은
좋은 기억력을 가지고 있음

수리적으로 뛰어난
숫자를 다루는 것에 능숙함

읽기를 좋아하는
최신 지식을 유지함