
霍根发展
洞察



受测者：John Doe
测试账号：UH565702
日期：2016-04-11



HOGAN

简介

霍根性格调查问卷测量常态下的性格特征，包含七个基本量表和六个职业量表，用以描述Doe先生在职场的表现，包括他如何管理压力，如何与他人互动，如何处理工作任务，以及如何解决问题。虽然该报告是逐一呈现各量表的分数，但每个量表都有助于解释Doe先生的表现。该报告指出了个人的优点和缺点，并且提供讨论问题供发展反馈使用。

- 在解析HPI量表分数时，值得注意的是，高分不一定更好而低分不一定更差。每个量表的分值都反映了不同的优点和缺点。
- 在解读HPI分数时，应该结合个人的职业角色，以此来判定这些性格特点属于个人优势还是需要改进。
- HPI基于大五人格模型而开发。

量表定义

HPI 量表名称	低百分位倾向于	高百分位倾向于
调适	乐于接受反馈意见 诚实坦率 情绪化、善于自我批评	沉着冷静 压力下保持情绪稳定 抵触反馈意见
抱负	良好的团队合作者 愿意让他人占领导地位 安于现状	充满活力 好胜心强 强势、不安分
社交	善于独立工作 安静 社交被动	外向开朗 健谈 寻求关注
人际敏感度	直接坦率 敢于面对冲突 冷淡且态度强硬	友好 温暖热情 冲突规避
审慎	灵活变通 思想开明 冲动	条理性强 可靠 刻板、难以变通
好奇	注重实效 不易厌倦 缺乏创新	富有想象力 机智灵敏 不善于落实执行
学习方式	喜欢实践学习 仅关注自己的兴趣 对科技反感	乐于学习 富有见解 不能忍受孤陋寡闻

报告总结

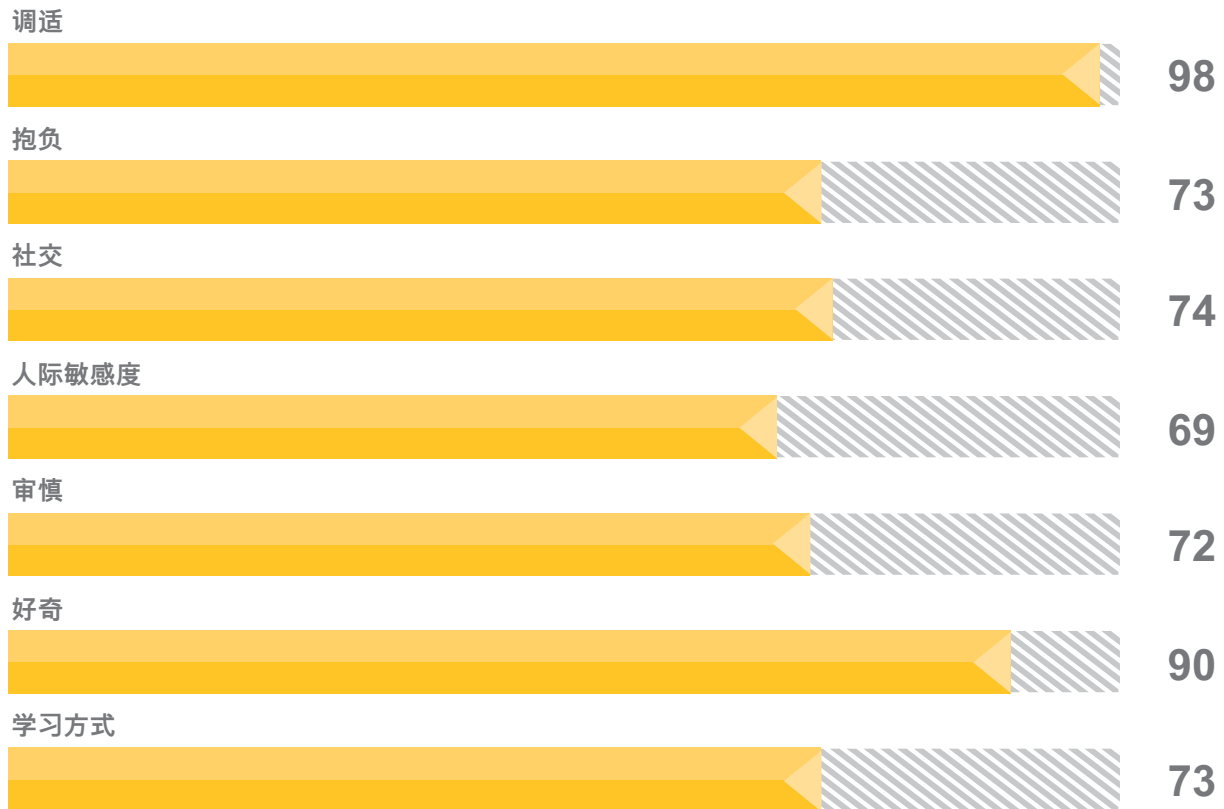
基于Doe先生在HPI测评中的回答，在日常情况下，他倾向于：

- 不为外部压力所困扰，很少表现出有压力的迹象。他人有时可能会把他的韧性与淡定视为一种傲慢，因为他看起来不为所动，并且他可能会无视他人的反馈意见。
- 充满活力，工作勤奋。他在适当的时候会采取主动，但只要他能作出重大贡献他也会满足于作为团队一员或让他人占领导地位。
- 亲切，健谈，不惧见陌生人。他可能不喜欢独自工作。
- 和蔼可亲，有合作精神，说话婉转，友好。他应该善于管理人际关系并倾向于避免冲突或对峙。
- 有责任感，注重细节，愿意接受密切的督导。他可能有些不善变通，但是一名优秀的企业公民。
- 好奇心强，富有创意和革新精神，包容，思想开放。他可能有些不切实际，对处理细节不耐烦，容易厌倦。
- 知识渊博，与时俱进，对学习感兴趣。他应该会在系统的学习或培训环境中学得很好，可能会难以理解那些不喜欢正规学习的人。

百分位分数

该百分位分数表示得分等于或低于Doe先生的人群占比。例如，某量表分数为75，表明Doe先生的得分高于大约75%的人。

- 得分在0至25之间属于 低分
- 得分在26至50之间属于 中低分
- 得分在51至75之间属于 中高分
- 得分在76以上属于 高分



该报告有效且可被解读

常模：Global

量表：调适

描述

调适量表预测应对压力、管理情绪以及倾听反馈意见的能力。

分数解读

Doe先生在调适量表上的分数表明他倾向于：

- 不被混乱环境和繁重的工作量所影响
- 在压力环境下保持冷静和自信
- 显得有些自大
- 忽视过去的错误
- 抵触或无视他人的反馈意见

讨论问题

以下问题是为持证教练或反馈者而设计，可用以与受测人探讨测评结果，并根据受测人的工作职能情况提出发展机会。

- 描述你处理工作压力的方法。
- 对于寻求关于你工作表现的反馈意见，何时且如何进行是合适的？
- 你同事的情绪会如何影响你？
- 当他人向你提出反馈意见时，你通常的反应如何？

子量表构成

以下子量表应当由霍根持证教练或反馈者解读。这些子量表就Doe先生的独特个性提供了更多深入的信息和细节。



量表：抱负

73

描述

抱负量表预测领导力、驱动力、求胜心和主动性。

分数解读

Doe先生在抱负量表上的分数表明他倾向于：

- 显得积极并充满活力
- 采取主动并领导团队项目
- 卷入办公室政治并持有自己的立场
- 对于没有晋升机会的职位感到不满

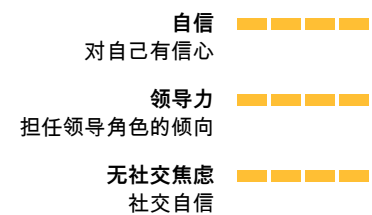
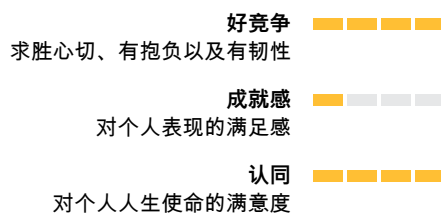
讨论问题

以下问题是为持证教练或反馈者而设计，可用以与受测人探讨测评结果，并根据受测人的工作职能情况提出发展机会。

- 在没有明确领导的项目中，你通常担任什么角色？
- 为了获取职业晋升，何时且如何参与办公室政治是合适的？
- 在和同事相处时你求胜心如何？这会损害还是有助你的事业？
- 你如何寻求并争取事业晋升的机会？

子量表构成

以下子量表应当由霍根持证教练或反馈者解读。这些子量表就Doe先生的独特个性提供了更多深入的信息和细节。



量表：社交

74

描述

社交量表预测个人对频繁且多样社交活动的兴趣。

分数解读

Doe先生在社交量表度上的分数表明他倾向于：

- 外向并乐于活跃社交氛围
- 健谈且亲切
- 喜欢成为众人关注的焦点
- 在面对公众或与陌生人打交道时感到自在

讨论问题

以下问题是为持证教练或反馈者而设计，可用以与受测人探讨测评结果，并根据受测人的工作职能情况提出发展机会。

- 使每个团队成员都在会议中有所贡献有多重要？
- 你如何平衡听与说来确保有效的沟通？
- 你在团队项目中还是个人项目中表现更好？为什么？
- 你如何建立并保持人脉关系？

子量表构成

以下子量表应当由霍根持证教练或反馈者解读。这些子量表就Doe先生的独特个性提供了更多深入的信息和细节。



量表：人际敏感度

69

描述

人际敏感度量表预测有关社交的魅力、热情、圆滑和觉察力。

分数解读

Doe先生在人际敏感度量表上的分数表明他倾向于：

- 感觉敏锐，有洞察力，并关心他人的感受
- 明白他人的需求
- 能与不同的人维持良好关系并相处融洽
- 不情愿正视问题、指出他人的不佳表现

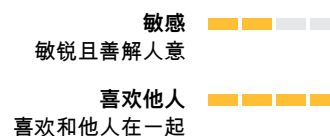
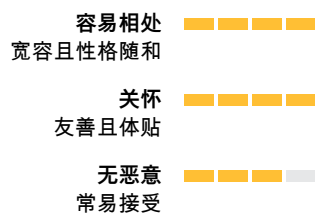
讨论问题

以下问题是为持证教练或反馈者而设计，可用以与受测人探讨测评结果，并根据受测人的工作职能情况提出发展机会。

- 描述你如何指正他人的错误或问题。
- 你倾向于如何平衡同事的感受与工作需要？
- 你觉得同事之间彼此喜欢有多重要？
- 你如何发展与内在客户或外在客户的关系？

子量表构成

以下子量表应当由霍根持证教练或反馈者解读。这些子量表就Doe先生的独特个性提供了更多深入的信息和细节。



量表：审慎

72

描述

审慎量表预测自制力、责任心和职业道德。

分数解读

Doe先生在审慎量表上的分数表明他倾向于：

- 条理性强，工作勤奋，做事有计划性
- 可信，可靠，尽责
- 在已有的规则和程序下，能够良好工作
- 缺乏灵活性，且可能会抵制变化

讨论问题

以下问题是为持证教练或反馈者而设计，可用以与受测人探讨测评结果，并根据受测人的工作职能情况提出发展机会。

- 在工作中，你的组织性和计划性如何？这会如何影响你在快速适应变化的同时又能及时完成目标的能力？
- 你对规章制度的大致态度是什么？
- 你如何应对工作环境的快速改变？
- 你有多大可能为完成一个项目而长时间工作？

子量表构成

以下子量表应当由霍根持证教练或反馈者解读。这些子量表就Doe先生的独特个性提供了更多深入的信息和细节。



量表：好奇

90

描述

好奇量表预测好奇心、创造力以及开放程度。

分数解读

Doe先生在好奇量表上的分数表明他倾向于：

- 有想象力，有好奇心，思想开放
- 愿意挑战规则并提出替代方案
- 对大局和战略问题感兴趣
- 喜欢那些别人可能觉得不现实的想法

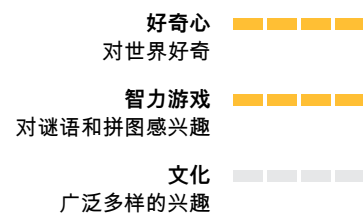
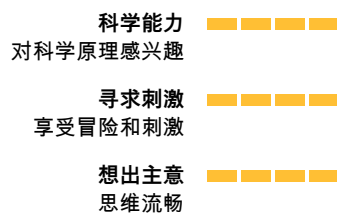
讨论问题

以下问题是为持证教练或反馈者而设计，可用以与受测人探讨测评结果，并根据受测人的工作职能情况提出发展机会。

- 你如何在创新性和实用性之间取得平衡？
- 你如何应付那些枯燥乏味但却又至关重要的工作任务？
- 你如何把日常工作联系到战略目标？
- 你如何应对那些抵制变化和创新的人？

子量表构成

以下子量表应当由霍根持证教练或反馈者解读。这些子量表就Doe先生的独特个性提供了更多深入的信息和细节。



量表：学习方式

73

描述

学习方式量表预测个人的学习风格或其获取新知识的方式。

分数解读

Doe先生在学习方式量表上的分数表明他倾向于：

- 对学习和培训感兴趣，会与时俱进地了解领域内的最新发展动向
- 聪明且知识广博
- 在正规教育或培训中会学得很好
- 对那些不博学或不好学的人感到意外

讨论问题

以下问题是持证教练或反馈者而设计，可用以与受测人探讨测评结果，并根据受测人的工作职能情况提出发展机会。

- 你如何确保你的知识和技能保持与时俱进？
- 你如何评估培训机会的潜在用处？
- 你偏好以何种方式去学习新技巧？
- 哪个对你更重要：发展现有技能还是学习新技能？为什么？

子量表构成

以下子量表应当由霍根持证教练或反馈者解读。这些子量表就Doe先生的独特个性提供了更多深入的信息和细节。

