
霍根發展
洞察



受測者： John Doe
測試賬號： UH565702
日期： 2016-04-11



簡介

霍根性格調查問卷測量常態下的性格特徵，包含七個基本量表和六個職業量表，用以描述Doe先生在職場的表現，包括他如何管理壓力，如何與他人互動，如何處理工作任務，以及如何解決問題。雖然該報告是逐一呈現各量表的分數，但每個量表都有助於解釋Doe先生的表現。該報告指出了個人的優點和缺點，並且提供討論問題供發展反饋使用。

- 在解析HPI量表分數時，值得注意的是，高分不一定更好而低分不一定更差。每個量表的分值都反映了不同的優點和缺點。
- 在解讀HPI分數時，應該結合個人的職業角色，以此來判定這些性格特點屬於個人優勢還是需要改進。
- HPI基於大五人格模型而開發。

量表定義

HPI 量表名稱	低百分位傾向於	高百分位傾向於
調適	樂於接受反饋意見 誠實坦率 情緒化、善於自我批評	沉著冷靜 壓力下保持情緒穩定 抵觸反饋意見
抱負	良好的團隊合作者 願意讓他人佔領導地位 安於現狀	充滿活力 好勝心強 強勢、不安分
社交	善於獨立工作 安靜 社交被動	外向開朗 健談 尋求關注
人際敏感度	直接坦率 敢於面對沖突 冷淡且態度強硬	友好 溫暖熱情 衝突規避
審慎	靈活變通 思想開明 衝動	條理性強 可靠 刻板、難以變通
好奇	注重實效 不易厭倦 缺乏創新	富有想像力 機智靈敏 不善於落實執行
學習方式	喜歡實踐學習 僅關注自己的興趣 對科技反感	樂於學習 富有見解 不能忍受孤陋寡聞

報告總結

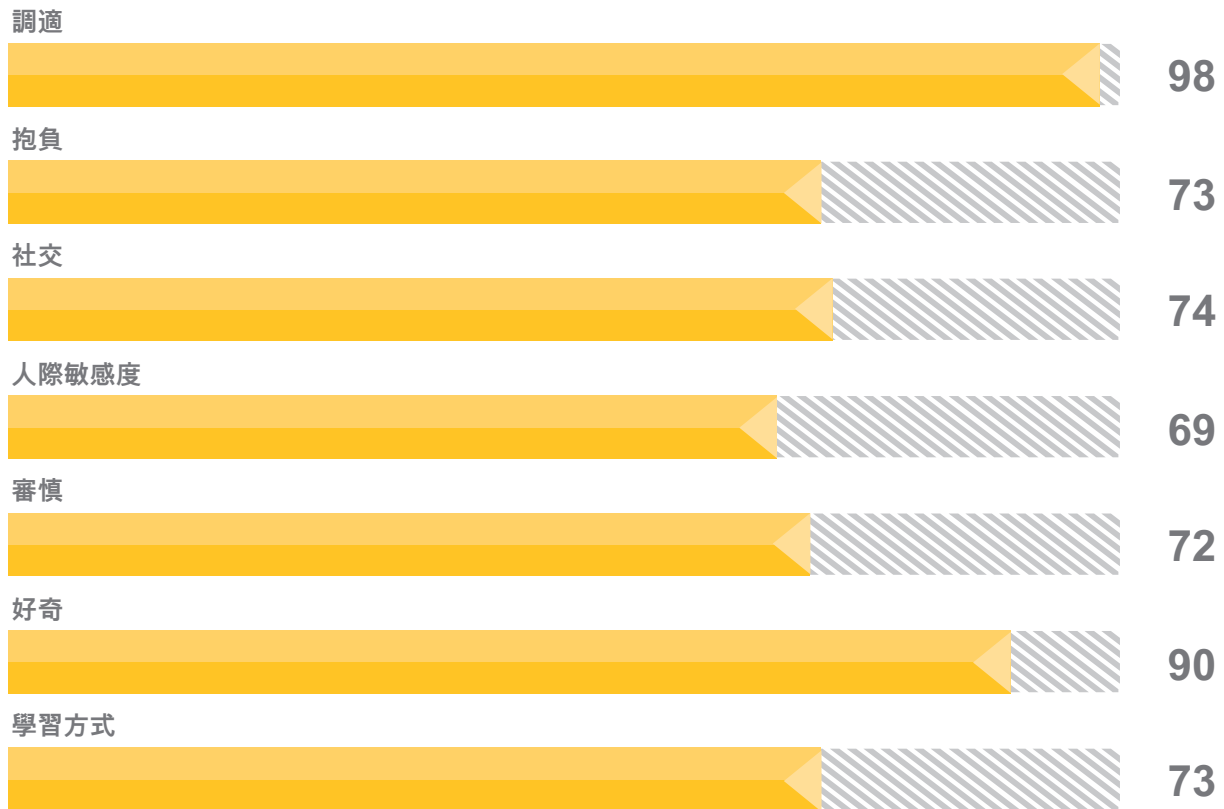
基於Doe先生在HPI測評中的回答，在日常情況下，他傾向於：

- 不為外部壓力所困擾，很少表現出有壓力的跡象。他人有時可能會把他的韌性與淡定視為一種傲慢，因為他看起來不為所動，並且他可能會無視他人的反饋意見。
- 精力充沛，工作勤奮。他在適當的時候會採取主動，但只要他能作出重大貢獻，他也會滿足於作為團隊一員或讓他人佔領導地位。
- 親切，健談，不懼見陌生人。他可能不喜歡獨自工作。
- 和藹可親，有合作精神，說話婉轉，友好。他應該善於管理人際關係，並傾向於避免衝突或對峙。
- 有責任感，注重細節，願意接受密切的督導。他可能有些不善變通，但是一名優秀的企業公民。
- 好奇心強，富有創意和革新精神，包容，思想開放。他可能有些不切實際，對處理細節不耐煩，容易厭倦。
- 知識淵博，與時俱進，對學習感興趣。他應該會在系統的學習或培訓環境中學得很好，可能會難以理解那些不喜歡正規學習的人。

百分位分數

該百分位分數表示得分等於或低於Doe先生的人群佔比。例如，某量表分數為75，表明Doe先生的得分高於大約75%的人。

- 得分在0至25之間屬於 低分
- 得分在26至50之間屬於 中低分
- 得分在51至75之間屬於 中高分
- 得分在76以上屬於 高分



該報告有效且可被解讀

常模：Global

量表：調適

描述

調適量表預測應對壓力、管理情緒以及傾聽反饋意見的能力。

分數解讀

Doe先生在調適量表上的分數表明他傾向於：

- 不被混亂環境和繁重的工作量所影響
- 在壓力環境下保持冷靜和自信
- 顯得有些自大
- 忽視過去的錯誤
- 抵觸或無視他人的反饋意見

討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 描述你處理工作壓力的方法。
- 對於尋求關於你工作表現的反饋意見，何時且如何進行是合適的？
- 你同事的情緒會如何影響你？
- 當他人向你提出反饋意見時，你通常的反應如何？

子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。



量表：抱負

73

描述

抱負量表預測領導力、驅動力、求勝心和主動性。

分數解讀

Doe先生在抱負量表上的分數表明他傾向於：

- 顯得積極並充滿活力
- 採取主動並領導團隊項目
- 捲入辦公室政治並持有自己的立場
- 對於沒有晉升機會的職位感到不滿

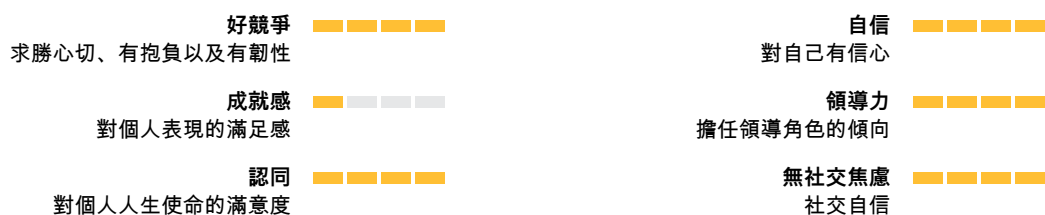
討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 在沒有明確領導的項目中，你通常擔任什麼角色？
- 為了獲取職業晉升，何時且如何參與辦公室政治是合適的？
- 在和同事相處時你求勝心如何？這會損害還是有助你的事業？
- 你如何尋求並爭取事業晉升的機會？

子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。



量表：社交

74

描述

社交量表預測個人對頻繁且多樣社交活動的興趣。

分數解讀

Doe先生在社交量表度上的分數表明他傾向於：

- 外向並樂於活躍社交氛圍
- 健談且親切
- 喜歡成為眾人關注的焦點
- 在面對公眾或與陌生人打交道時感到自在

討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 使每個團隊成員在會議中都有所貢獻有多重要？
- 你如何平衡聽與說來確保有效的溝通？
- 你在團隊項目還是個人項目中表現更好？為什麼？
- 你如何建立並保持人脈關係？

子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。



量表：人際敏感度

69

描述

人際敏感度量表預測有關社交的魅力、熱情、圓滑和覺察力。

分數解讀

Doe先生在人際敏感度量表上的分數表明他傾向於：

- 感覺敏銳，有洞察力，並關心他人的感受
- 明白他人的需求
- 能與不同的人維持良好關係並相處融洽
- 不情願正視問題、指出他人的不佳表現

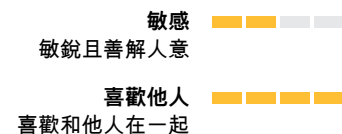
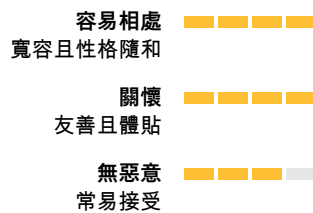
討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 描述你如何指正他人的錯誤或問題。
- 你傾向於如何平衡同事的感受與工作需要？
- 你覺得同事之間彼此喜歡有多重要？
- 你如何發展與內在客戶或外在客戶的關係？

子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。



量表： 審慎

72

描述

審慎量表預測自製力、責任心和職業道德。

分數解讀

Doe先生在審慎量表上的分數表明他傾向於：

- 條理性強，工作勤奮，做事有計劃性
- 可信，可靠，盡責
- 在已有的規則和程序下，能夠良好工作
- 缺乏靈活性，且可能會抵制變化

討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 在工作中，你的組織性和計劃性如何？這會如何影響你在快速適應變化的同時又能及時完成目標的能力？
- 你對規章制度的大致態度是什麼？
- 你如何應對工作環境的快速改變？
- 你有多大可能為完成一個項目而長時間工作？

子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。



量表：好奇

90

描述

好奇量表預測好奇心、創造力以及開放程度。

分數解讀

Doe先生在好奇量表上的分數表明他傾向於：

- 有想像力，有好奇心，思想開放
- 願意挑戰規則並提出替代方案
- 對大局和戰略問題感興趣
- 喜歡那些別人可能覺得不現實的想法

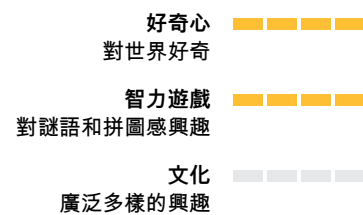
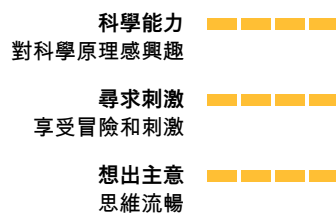
討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 你如何在創新性和實用性之間取得平衡？
- 你如何應付那些枯燥乏味但卻又至關重要的工作任務？
- 你如何把日常工作聯繫到戰略目標？
- 你如何應對那些抵制變化和創新的人？

子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。



量表：學習方式

73

描述

學習方式量表預測個人的學習風格或其獲取新知識的方式。

分數解讀

Doe先生在學習方式量表上的分數表明他傾向於：

- 對學習和培訓感興趣，會與時俱進地了解領域內的最新發展動向
- 聰明且知識廣博
- 在正規教育或培訓中會學得很好
- 對那些不博學或不好學的人感到意外

討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 你如何確保你的知識和技能保持與時俱進？
- 你如何評估培訓機會的潛在用處？
- 你偏好以何種方式去學習新技巧？
- 哪個對你更重要：發展現有技能還是學習新技能？為什麼？

子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就Doe先生的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。

教育 是 個 好 學 生
記 憶 力 容 易 記 住 事 情

數 學 能 力 對 數 字 敏 感
閱 讀 保 持 與 時 俱 進