
HOGAN DESENVOLVER
INSIGHT **M V P I**

Relatório para: John Doe
ID: UH565702
Data 11, Abril, 2016



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

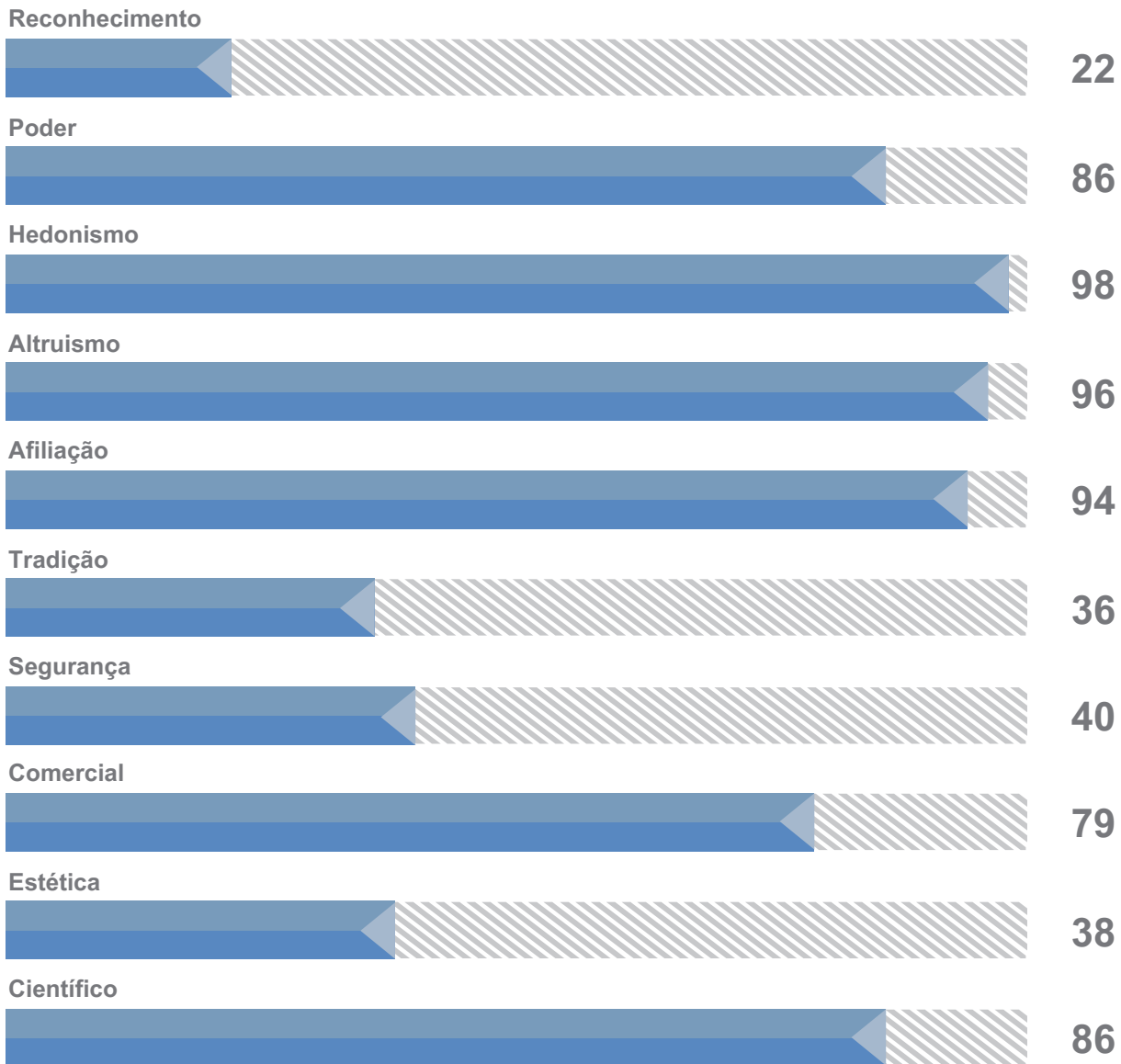
Os resultados de John Doe no MVPI sugerem que ele:

- 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 John Doe. Por exemplo, o resultado de 75 numa dada escala indica que o resultado de John Doe 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 John Doe 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

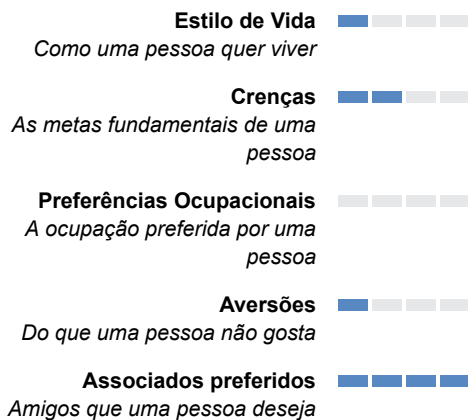
PONTOS PARA DISCUSSÃO

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 John Doe. 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 John Doe 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

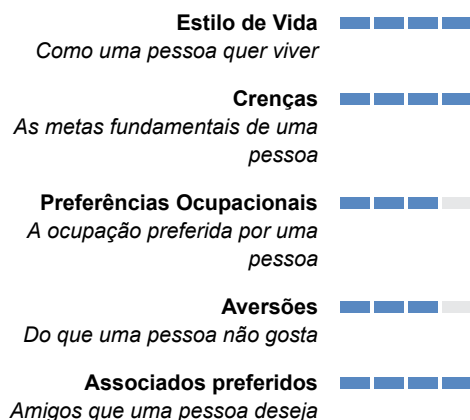
PONTOS PARA DISCUSSÃO

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 John Doe. 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 John Doe 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

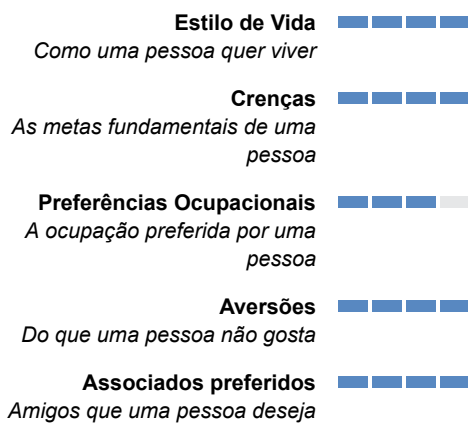
PONTOS PARA DISCUSSÃO

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 John Doe. 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 John Doe 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

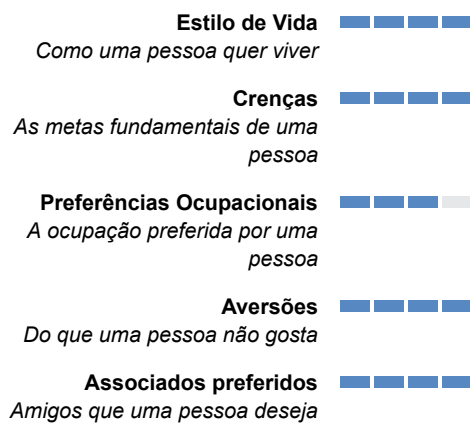
PONTOS PARA DISCUSSÃO

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 John Doe. 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 John Doe 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

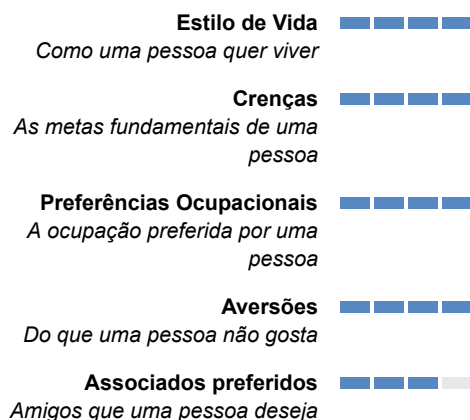
PONTOS PARA DISCUSSÃO

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 John Doe. 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 John Doe 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

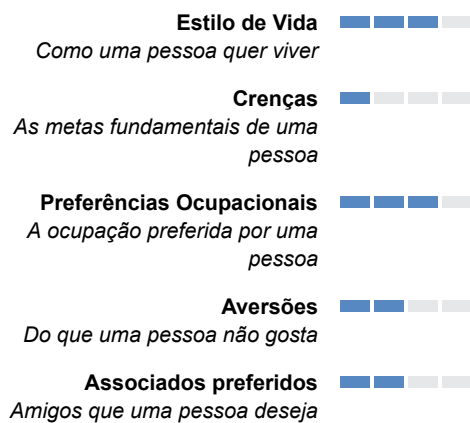
PONTOS PARA DISCUSSÃO

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 John Doe. 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 John Doe 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

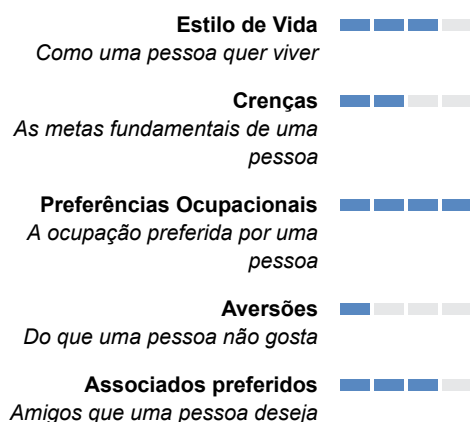
PONTOS PARA DISCUSSÃO

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 John Doe. 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 John Doe 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

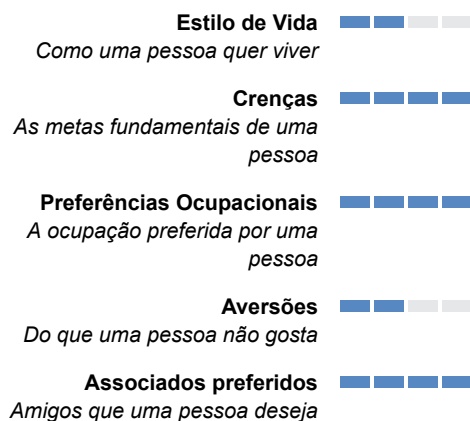
PONTOS PARA DISCUSSÃO

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 John Doe. 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 John Doe 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

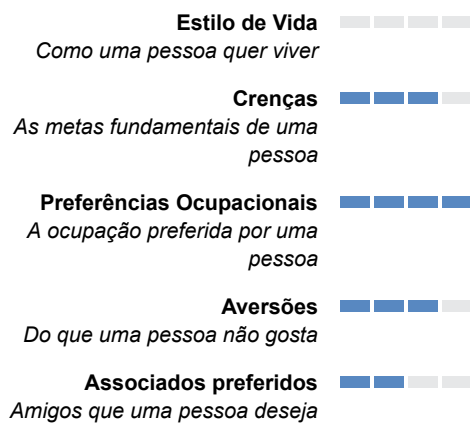
PONTOS PARA DISCUSSÃO

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 John Doe. 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 John Doe 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 John Doe. Os resultados mínimo e máximo disponíveis variam por subescala como mostrado abaixo.

