



# Insight

## Hogan Personality Inventory (HPI)

---

**Raport pentru:** Sam Poole

**ID:** HF175947

**Data:** 23.5.2018



## Introducere

Profilul de Personalitate Hogan măsoară personalitatea în condiții normale și conține șapte scale primare și șase scale ocupaționale folosite pentru a descrie performanța la locul de muncă a Dlui. Poole incluzând modul în care gestionează stresul, interacționează cu ceilalți, abordează sarcinile de muncă și rezolvă problemele. Chiar dacă acest raport prezintă scorurile scală cu scală, fiecare scală contribuie la performanța Dlui. Poole. Acest raport identifică atât puncte forte cât și arii de dezvoltare și oferă puncte de discuție pentru feedbackul de dezvoltare.

- În examinarea scorurilor scalelor HPI este important de ținut minte că scorurile înalte nu sunt neapărat mai bune și că scorurile scăzute nu sunt neapărat rele. Fiecare scor al scalelor reflectă puncte forte și slăbiciuni distincte.
- Scorurile HPI ar trebui interpretate în contextul rolului ocupațional al respondentului pentru a determina dacă aceste caracteristici sunt puncte forte sau potențiale arii de dezvoltare..
- HPI este bazat pe bine cunoscutul Model Big Five al personalității.

## Definirea Scalelor

► Nume Scală HPI	► Cei cu scoruri scazute tind sa fie	► Cei cu scoruri ridicate tind sa fie
<b>Echilibru emoțional</b>	deschiși la feedback directi și onești instabili și auto-critici	calmi stabili sub presiune rezistenți la feedback
<b>Ambiție</b>	buni jucători de echipă dispuși să îi lase pe alții să conducă mulțumiți de sine	energici competitivitate agitați și vigoșoi
<b>Sociabilitate</b>	buni la a lucra singuri liniștiți reactivi social	deschiși vorbăreți în căutare de atenție
<b>Senzitivitate interpersonală</b>	franci și sinceri dispuși să îi confrunte pe ceilalți reci și duri	prietenosi calzi împotriva conflictelor
<b>Prudență</b>	flexibili receptivi impulsivi	organizați demni de încredere inflexibili
<b>Curiozitate intelectuală</b>	practici greu de plictisit neinventivi	imaginativi isteți slabi implementatori
<b>Stil de învățare</b>	învață prin practică concentrați pe propriile interese împotriva tehnologiei	interesati de a învăța înțelegători intoleranți față de cei mai puțin informați



## Rezumat

Conform răspunsurilor Dlui. Poole la HPI, în situațiile de zi cu zi, acesta pare:

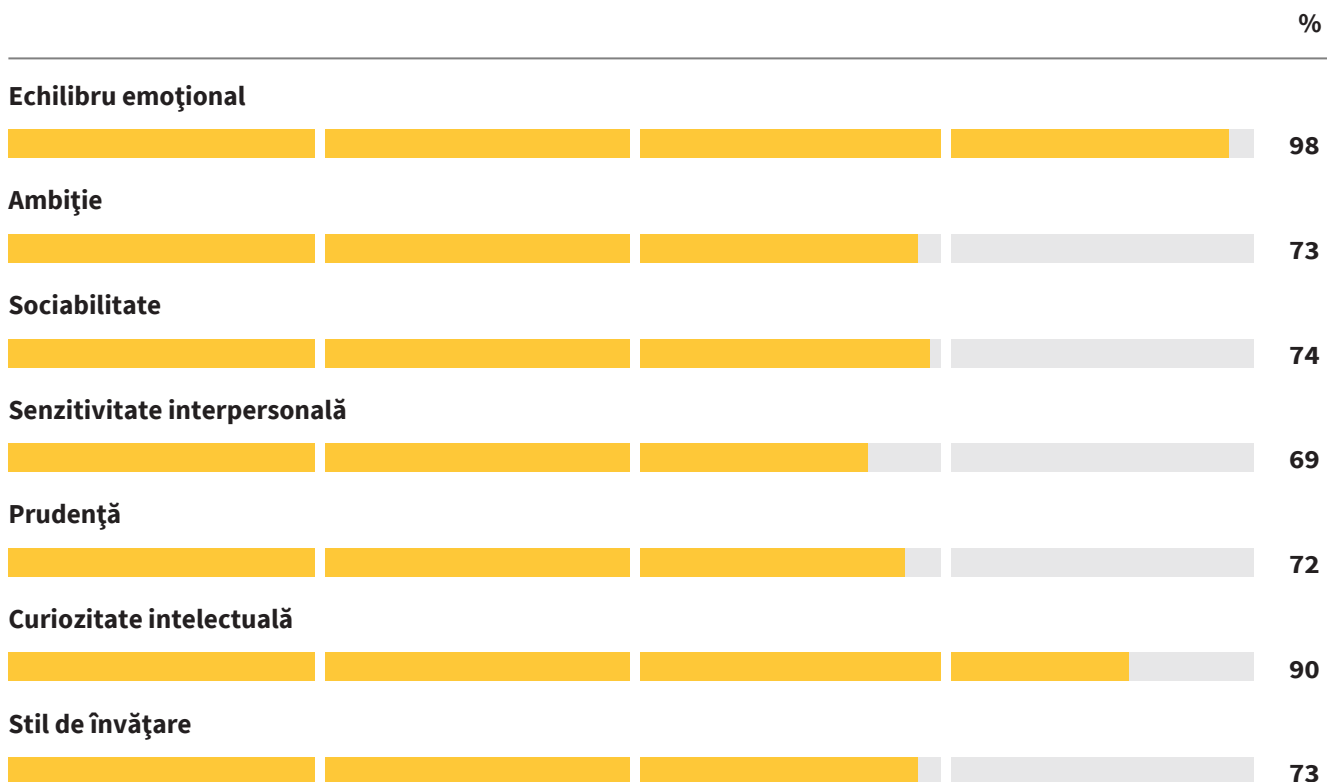
- Neperturbat de presiunea externă și rar, sau niciodată, arată semne de stres. Ceilalți îi pot percepe uneori capacitatea rapidă de recuperare ca aroganță pentru că puține lucruri par să îl deranjeze și pentru că tinde să ignore feedback-ul.
- Energic și muncitor. Va lua inițiativa când este cazul dar va fi mulțumit și să lucreze într-o echipă sau să îi lase pe alții să conducă dacă poate aduce contribuții semnificative.
- Abordabil, vorbăreț și confortabil cu întâlnirea străinilor. S-ar putea să îi displacă să lucreze singur.
- Plăcut, cooperativ, prietenos și diplomatic. Se va descurca bine în gestionarea relațiilor dar tinde să evite confruntările sau conflictele.
- Responsabil, orientat pe detalii și deschis la supraveghere atentă. S-ar putea să fie puțin inflexibil dar în mare parte un bun cetățean organizațional.
- Curios, inovativ, creativ, tolerant și receptiv. Poate părea nepractic, nerăbdător cu detaliile și ușor de plictisit.
- Informat, la curent și interesat să învețe. Se va descurca bine în mediile de învățare sau de training structurat și îi va fi dificil să înțeleagă oamenii care nu sunt interesați de învățarea formală.



## Scoruri Percentile

Scorurile percentile indică proporția populației care va obține scoruri asemănătoare sau sub cele ale Dlui. Poole. Spre exemplu, un scor de 75 pe o scală indică faptul că scorul Dlui. Poole este mai mare decât al aproximativ 75% din populație.

- Scorurile de 0 până la 25 sunt considerate **scăzute**
- Scorurile de 26 până la 50 sunt considerate **sub medie**
- Scorurile de 51 până la 75 sunt considerate **peste medie**
- Scorurile de peste 75 sunt considerate **înalte**



Acest raport este valid și interpretabil.

Normă: Global





## Scală: Echilibru emoțional

### Descriere

Scala Echilibru emoțional prezice abilitatea de a gestiona stresul și emoțiile și de a recepta feedback-ul.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Echilibru emoțional sugerează că acesta tinde să:

- Fie neafectat de mediile haotice și volumele mari de muncă
- Fie calm și încrezător în circumstanțele stresante
- Fie perceput ca fiind arogant
- Ignore greșelile anterioare
- Reziste sau să nu ia în considerare feedbackul

### Puncte de Discutie

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Descrieți ce abordare aveți când vă confrunțați cu stresul la locul de muncă.
- Când și cum este adecvat să cereți feedback despre performanța dvs.?
- Cum vă afectează starea de spirit a colegilor?
- Cum reacționați de obicei la feedbackul primit de la ceilalți?

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Poole.

**Empatie** *Absența iritabilității*



**Fără anxietate** *Absența anxietății*



**Fără remușcări** *Absența regretelor*



**Calm** *Lipsit de emoționalitate*



**Stabilitate emoțională** *Nu este capricios sau iritabil*



**Fără disconfort somatic** *Nu se plânge*



**Încredere** *Nu este suspicios sau neîncrezător*



**Atașament** *Relații bune cu figurile autoritare*





## Scală: Ambiție

73

### Descriere

Scala Ambiție prezice leadershipul, motivația, competitivitatea și inițiativa.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Ambiție sugerează că acesta tinde să:

- Pară activ și energic
- Preia inițiativa și să conducă proiectele de echipă
- Se implice în politicile de birou și să ia poziții în dispute
- Devină neliniștit în poziții pentru care nu există oportunități de promovare

### Puncte de Discutie

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Ce rol vă asumați în mod normal în proiectele în care nu există un lider stabilit?
- Când și cum este adecvată implicarea în politicile de birou pentru a avansa în carieră?
- Cât de competitiv tindeți să fiți cu colegii dvs.? Acest lucru a adus dificultati sau a ajutat în carieră?
- Cum căutați sau cum urmăriți oportunitățile de avansare în carieră?

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Poole.

**Competitivitate** *A fi competitiv, ambițios și perseverent*



**Încredere în sine** *Încredere în sine*



**Orientare spre realizare** *Satisfacția cu propria performanță*



**Leadership** *Tendința de asumare a rolurilor de leadership*



**Identitate profesională** *Satisfacția cu propria activitate*



**Fără anxietate socială** *Încredere în sine în mediul social*





## Scală: Sociabilitate

74

### Descriere

Scala Sociabilitate prezice interesul unei persoane în interacțiuni sociale frecvente și variate.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Sociabilitate sugerează că acesta pare:

- Deschis și dispus să contribuie la situațiile sociale
- Vorbăreț și abordabil
- Să îi placă să fie în centrul atenției
- Să fie confortabil să lucreze cu publicul și să interacționeze cu străinii

### Puncte de Discutie

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cât de important este pentru fiecare membru al echipei să contribuie la întâlnire?
- Cum echilibrați vorbitul cu ascultatul pentru a vă angaja într-o conversație eficientă?
- Tindeți să lucrați mai bine într-un proiect de grup sau individual? De ce?
- Cum construiți și mențineți o rețea de relații?

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Poole.

**Iubitor de petreceri** *Îi plac adunările sociale*



**Iubitor de mulțimi** *Este entuziasmat de grupurile mari de persoane*



**Căutare de experiențe** *Preferință pentru varietate și schimbare*



**Demonstrativitate** *Caută atenție*



**Abilitatea de a distra pe alții** *Fermecător și amuzant*





## Scală: Senzitivitate interpersonală

69

### Descriere

Scala Senzitivitate Interpersonală prezice șarmul, căldura, tactul și abilitatea socială.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Senzitivitate Interpersonală sugerează că acesta pare:

- Perceptiv, înțelegător și sensibil la sentimentele celorlalți
- Conștient de nevoile celorlalți
- Să gestioneze bine relațiile și să se înțeleagă bine cu o gamă variată de persoane
- Ezitant în confruntarea performerilor slabi

### Puncte de Discutie

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Descrieți abordarea pe care o aveți în confruntarea chestiunilor legate de performanța slabă a celorlalți.
- Cum tindeți să echilibrați sentimentele colegilor cu nevoile business-ului?
- Cât de important credeți că este ca, la locul de muncă, colegii să se placă?
- Care este abordarea dvs. în dezvoltarea relațiilor cu clienții interni sau externi?

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Poole.

**Plăcut pentru ceilalți** *Tolerant și relaxat*



**Senzitiv** *Perceptiv și înțelegător*



**Grijuliu** *Tinde să fie amabil și grijuliu*



**Iubitor de oameni** *Îi face plăcere să fie în preajma celorlalți*



**Fără ostilitate** *În general tolerant*







## Scală: Prudență

### Descriere

Scala Prudență prezice auto-controlul, conștiințiozitatea și etica în muncă.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Prudență sugerează că acesta pare:

- Organizat, muncitor și planificat
- Demn de încredere și conștiincios
- Să lucreze bine cu procese și reguli stabilite
- Inflexibil și probabil rezistent la schimbare

### Puncte de Discutie

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cât de structurat și planificat sunteți cu munca dvs.? Cum vă afectează acest lucru abilitatea de a vă adapta pe loc dar și de a vă îndeplini obiectivele în termenii agreeți?
- Care este orientarea dvs. generală în ceea ce privește regulile și regulamentele?
- Cum reacționați la condițiile de muncă ce se schimbă rapid?
- Cât de dispus sunteți să lucrați peste program pentru a termina un proiect?

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Poole.

**Moralitate** *Aderă strict la regulile convenționale*



**Dedicare față de muncă** *Este o persoană muncitoare*



**Perfecționism** *Cu principii ferme*



**Dependență** *Îngrijorat despre opiniile celorlalți privind propria persoană*



**Ne-spontan** *Preferință către predictibilitate*



**Controlul impulsivității** *Lipsa impulsivității*



**Evitarea conflictelor** *Integritate profesională*





## Scală: Curiozitate intelectuală

90

### Descriere

Scala Curiozitate intelectuală prezice curiozitatea, creativitatea și deschiderea către experiențe și idei.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Curiozitate intelectuală sugerează că acesta pare:

- Imaginativ, curios și receptiv
- Dispus să conteste metodele tradiționale și să propună soluții alternative
- Interesat de imaginea de ansamblu și de chestiunile strategice
- Pasionat de ideile pe care ceilalți le găsesc nerealiste

### Puncte de Discuție

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cum găsiți un echilibru între inovație și pragmatism?
- Cum reacționați la sarcini și responsabilități rutiniere dar totuși esențiale?
- Descrieți abordarea dvs. în raportarea sarcinilor zilnice la obiectivele strategice.
- Cum reacționați față de persoanele care sunt rezistente la inovație și schimbare?

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Poole.

**Abilitate științifică** *Interesat de știință*



**Curiozitate** *Curiozitate în general*



**Căutare de senzații tari** *Plăcerea aventurii și a senzațiilor tari*



**Jocuri intelectuale** *Interesat de ghicitori și puzzle-uri*



**Generare de idei** *Fluență ideatică*



**Cultură** *Interesat de cultură*





## Scală: Stil de învățare

73

### Descriere

Scala Stil de învățare prezice modul de învățare al unei persoane și/sau metoda preferată de acumulare de noi cunoștințe.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Stil de învățare sugerează că acesta pare:

- Interesat de învățare, training și a fi la curent cu noile evenimente din domeniul său
- Isteț și bine informat
- Să dea randament în mediul de training sau educație formală
- Surprins când ceilalți nu sunt bine informați sau preocupați să învețe

### Puncte de Discuție

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cum vă asigurați că vă mențineți abilitățile și cunoștințele la zi?
- Cum evaluați potențiala utilitate a oportunităților de training?
- Descrieți abordarea dvs. preferată de a învăța deprinderi noi.
- Ce este mai important pentru dvs.: să dezvoltați deprinderi existente sau să învățați unele noi? De ce?

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Poole.

**Educație** *A fi un student model*



**Abilități matematice** *A fi bun în a lucra cu numerele*



**Memorie** *Își amintește lucrurile cu ușurință*



**Lectură** *Este la curent cu noutățile*





## Scale Ocupaționale

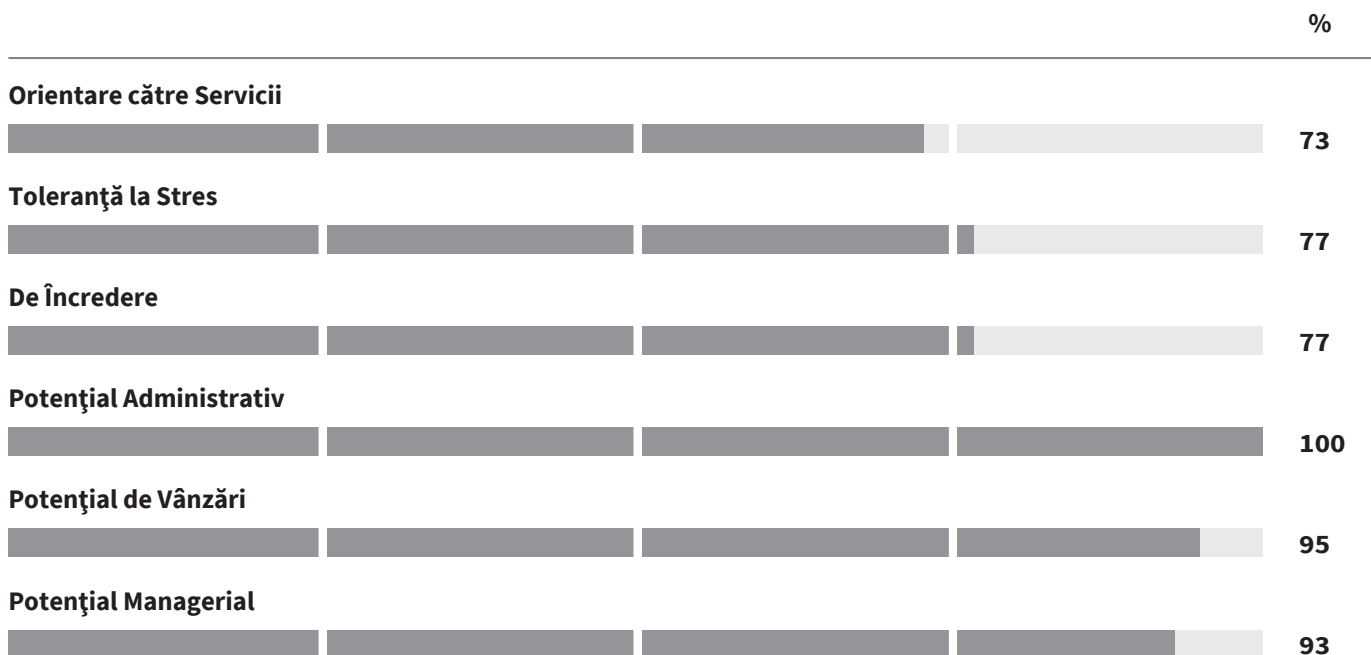
Scalele ocupaționale HPI prezic competența unei persoane de a performa în șase roluri ocupaționale generale. Scalele sunt bazate pe cercetări ce compară performeri buni cu cei slabi în fiecare categorie de posturi. Scalele evaluează calitățile care disting între cei nominalizați ca având performanță ridicată și scăzută. *Observație: Aceste informații sunt concepute pentru a fi folosite în selecție și angajare. Nu este recomandată folosirea acestora pentru dezvoltarea angajaților.*

Scalele ocupaționale HPI cuprind:

- **Orientare către Servicii** Are în vedere potențialul pentru a obține performanță în posturi ce implică servicii pentru clienți
- **Toleranță la Stres** Are în vedere capacitatea de a gestiona stresul și presiunea la locul de muncă
- **De Încredere** Are în vedere capacitatea de a fi un bun cetățean organizațional
- **Potențial Administrativ** Are în vedere potențialul pentru a obține performanță în posturi administrative sau de birou
- **Potențial de Vânzări** Are în vedere potențialul pentru a obține performanță în posturi de vânzări
- **Potențial Managerial** Are în vedere potențialul pentru a obține performanță în posturi manageriale

Scorurile indică proporția populației care va obține scoruri asemănătoare sau mai scăzute decât ale Dlui. Poole

- Scorurile de 0 până la 25 sunt considerate **scăzute**
- Scorurile de 26 până la 50 sunt considerate **sub medie**
- Scorurile de 51 până la 75 sunt considerate **peste medie**
- Scorurile de peste 75 sunt considerate **înalte**





## Scală: Orientare către Servicii

73

### Descriere

Scala Orientare către Servicii identifică persoanele care tratează clienții și colegii într-un mod politicos și ajutător. Cei cu scoruri înalte par binevoitori, atenți și delicați. Cei cu scoruri scăzute par nepoliticoși, încordați, iritabili și preocupați.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Orientare către Servicii sugerează că are un potențial peste medie de a performa bine în roluri ce necesită multă interacțiune cu clienții.

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată scorului Orientare spre Servicii al Dlui. Poole.

**Perfecționism** *Cu principii ferme*



**Empatie** *Absența iritabilității*



**Senzitiv** *Perceptiv și înțelegător*





## Scală: Toleranță la Stres

77

### Descriere

Scala Toleranță la stres identifică persoanele care gestionează cu ușurință stresul, presiunea și volumele mari de muncă. Cei cu scoruri înalte par calmi, rezilienți și temperați. Nu sunt deranjați de întreruperi sau inversări neașteptate și care rar transformă crizele în drame personale. Cei cu scoruri scăzute par instabili, auto-critici și ușor de supărat.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Toleranță la stres sugerează că este foarte potrivit pentru rolurile cu un nivel ridicat de stres.

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată scorului Toleranță la Frustrare al Dlui. Poole.

**Fără anxietate** *Absența anxietății*



**Fără remușcări** *Absența regretelor*



**Orientare spre realizare** *Satisfacția cu propria performanță*



**Fără disconfort somatic** *Nu se plânge*



**Calm** *Lipsit de emoționalitate*





## Scală: De Încredere

77

### Descriere

Scala Siguranță identifică persoanele dispuse să urmeze regulile și să respecte valorile corporației la locul de muncă. Cei cu scoruri înalte sunt buni cetățeni organizaționali care vor părea demni de încredere, responsabili și auto-disciplinați. Cei cu scoruri scăzute tind să fie mai puțin supuși și atenți la reguli.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Siguranță sugerează că ar trebui să fie un excelent cetățean organizațional.

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a scorului de Fidelitate al Dlui. Poole.

**Atașament** *Relații bune cu figurile autoritare*



**Controlul impulsivității** *Lipsa impulsivității*



**Evitarea conflictelor** *Integritate profesională*



**Fără ostilitate** *În general tolerant*





## Scală: Potențial Administrativ

100

### Descriere

Scala Potențial Administrativ identifică persoanele care au talent pentru muncă și responsabilități administrative. Cei cu scoruri înalte par maturi, muncitori, cu deprinderi sociale și dispuși să preia conducerea. Cei cu scoruri scăzute par încordați, indeciși și anxioși.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Potențial Administrativ sugerează că ar trebui să aibă o performanță bună în rolurile administrative.

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a Potențialului Administrativ al Dlui. Poole.

**Fără anxietate** *Absența anxietății*



**Fără disconfort somatic** *Nu se plânge*



**Evitarea conflictelor** *Integritate profesională*



**Leadership** *Tendința de asumare a rolurilor de leadership*



**Grijuliu** *Tinde să fie amabil și grijuliu*







# Scală: Potențial de Vânzări

95

## Descriere

Scala Potențial de Vânzări identifică persoanele cu talent pentru vânzări. Cei cu scoruri înalte par să se bucure de a fi în centrul atenției și sunt descrise ca încrezătoare, sociabile și istețe. De asemenea, ei par vorbăreți, deschiși și asertivi. Cei cu scoruri scăzute tind să fie timizi, tăcuți și rezervați.

## Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala de Potențial de Vânzări sugerează că va avea performanță bună în rolurile de vânzări.

## Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a Potențialului de Vânzări al Dlui. Poole.

**Sigur pe sine** *Încredere în sine*



**Fără anxietate socială** *Încredere în sine în mediul social*



**Iubitor de petreceri** *Îi plac adunările sociale*



**Iubitor de mulțimi** *Este entuziasmat de grupurile mari de persoane*



**Căutare de experiențe** *Preferință pentru varietate și schimbare*



**Demonstrativitate** *Caută atenție*



**Abilitatea de a distra pe alții** *Fermecător și amuzant*



**Plăcut pentru ceilalți** *Tolerant și relaxat*



**Iubitor de oameni** *Îi face plăcere să fie în preajma celorlalți*



**Controlul impulsivității** *Lipsa impulsivității*



**Căutare de senzații tari** *Plăcerea aventurii și a senzațiilor tari*



**Generare de idei** *Fluență ideatică*



**Centrat pe sine** *Este introspect*



**Fără management al impresiei** *Lipsă de interes pentru feedbackul social*





## Scală: Potențial Managerial

### Descriere

Scala Potențial Managerial identifică persoanele cu talent în construirea și menținerea echipelor eficiente. Cei cu scoruri înalte sunt descriși ca fiind ambițioși, competitivi, muncitori și dornici de a fi la conducere. Sunt văzuți ca fiind de încredere, planificați și eficienți. Cei cu scoruri scăzute par pasivi, reactivi sau leneși.

### Interpretarea Scorului

Scorul Dlui. Poole la scala Potențial Managerial sugerează că ar trebui să performeze bine în poziții manageriale.

### Compoziția Subscalelor

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a Potențialului Managerial al Dlui. Poole.

**Educație** *A fi un student model*



**Orientare spre realizare** *Satisfacția cu propria performanță*



**Fără disconfort somatic** *Nu se plânge*



**Identitate profesională** *Satisfacția cu propria activitate*



**Dedicare față de muncă** *Este o persoană muncitoare*



**Evitarea conflictelor** *Integritate profesională*



**Leadership** *Tendința de asumare a rolurilor de leadership*



**Competitivitate** *A fi competitiv, ambițios și perseverent*

