



# Insight

**Hogan Development Survey (HDS)**

---

**Отчёт для:** Sam Poole

**ID:** HC560419

**Дата:** 13.2.2020



## Введение

Опросник Развития Hogan (HDS) оценивает 11 типов межличностного поведения, которые могут вызывать проблемы в работе и общении. Модели поведения, связанные с повышенными значениями по шкалам HDS, могут быть сильными сторонами, которые при чрезмерном использовании превращаются в деструкторы и способны разрушить отношения и карьеру. Те люди, которые понимают свои ограничения, более успешны в профессиональной деятельности. Этот отчёт способствует повышению самосознания, подсвечивая те поведенческие тенденции, которые могли не осознаваться.

- HDS определяет поведенческие тенденции, которые проявляются в состоянии стресса, усталости, скуки или утомления.
- Исследования показывают, что у людей с более низкими значениями по HDS возникает меньше трудностей на работе. Результаты в зоне высокого и умеренного риска указывают на проблемные области, однако низкие значения в свою очередь могут означать недостаточное использование сильных сторон, что так же заслуживает внимания.
- По статистике, почти у каждого человека есть 3-4 шкалы по HDS в зоне высокого риска.
- Результаты по HDS должны интерпретироваться в контексте повседневного подхода к работе, который выявляется путем оценки личности в нормальных условиях, например с помощью NPI.

## Определения шкал

▶ Название шкал HDS	▶ Люди с низкими результатами как правило	▶ Люди с высокими результатами как правило
<b>Эмоциональный</b>	не хватает энтузиазма не хватает чувства срочности	легко поддаются раздражению эмоционально неустойчивые
<b>Скептический</b>	наивные доверчивые	недоверчивые циничные
<b>Осторожный</b>	излишне уверенные в своих силах принимаящие рискованные решения	излишне осторожные избегающие рисков
<b>Сам в себе</b>	избегающие конфликтов излишне чувствительные	замкнутые и отстранённые безразличные к чувствам других
<b>Сам по себе</b>	не вовлеченные сосредоточенные на себе	несговорчивые упрямые
<b>Самоуверенный</b>	излишне скромные неуверенные в себе	высокомерные самонадеянные и занимающиеся самопродвижением
<b>Увлекающийся</b>	излишне контролирующие негибкие	очаровательные и веселые небрежно относятся к обязательствам
<b>Театральный</b>	сдержанные безучастные	яркие и харизматичные любят быть в центре внимания
<b>С богатым воображением</b>	слишком практичные недостаточно широко мыслят	непрактичные эксцентричные
<b>Прилежный</b>	не заботятся о деталях легко отвлекающиеся	перфекционисты склонны контролировать каждый шаг
<b>Исполненный сознания долга</b>	вероятно, неподчиняющиеся дисциплине слишком независимые	с уважением относятся к руководству стремятся угодить



## Основные выводы

Ваши результаты по HDS показывают, что, когда вы недостаточно контролируете свое поведение, то можете выглядеть как человек, который:

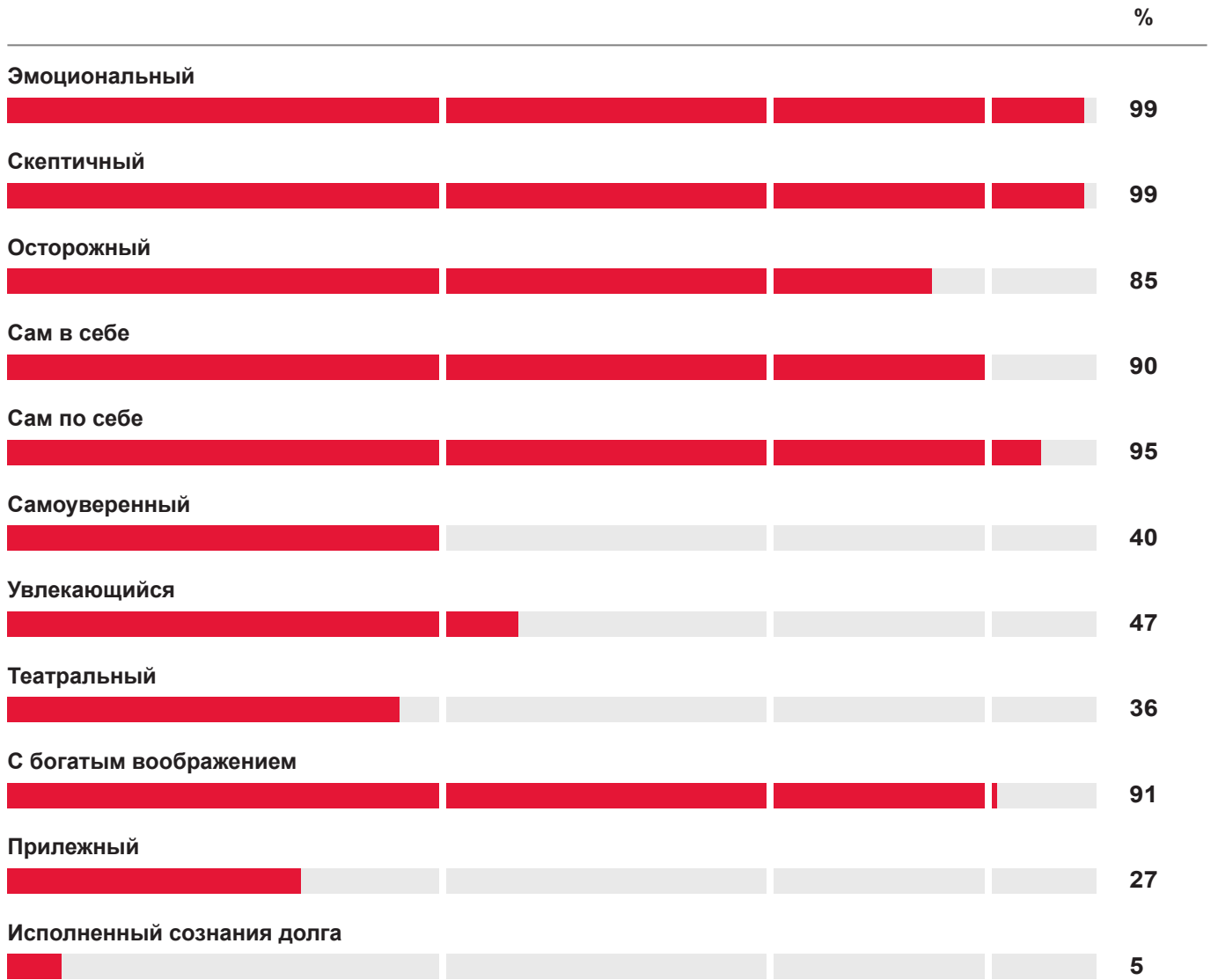
- Подвержен резким перепадам в настроении, раздражительный, быстро разочаровывается в людях, может излишне проявлять эмоции, чтобы добиться своего.
- Ищет признаки двуличия и предательства. Может становиться мстительным, когда считает, что с ним обходятся несправедливо.
- Нуждается в большом количестве информации, прежде чем принять достаточно консервативные решения.
- Жёсткий, отчужденный, безразличный к чувствам людей. Неохотно идёт на контакт с другими людьми.
- Открыт к сотрудничеству, но может быть упрямым, если его просят о том, что идёт в разрез с его личными приоритетами.
- Неуверенный в себе, сдержанный, неохотно берет инициативу в свои руки и принимает ответственность.
- Склонен к социально приемлемому поведению, сдержанный, не любит рисковать.
- Неохотно занимается саморекламой, не любит создавать драматические ситуации с собственным участием.
- Умный, прогрессивный, креативный, эксцентричный. Визионер, но иногда непрактичный.
- Не заботится о соблюдении правил, процедур и стандартизированных процессов. Однако гибкий, легко адаптирующийся и способный быстро менять направление.
- Независимый, может даже быть непочтительным, готов бросить вызов авторитету и статусу-кво.



# Результаты

Результаты по шкалам показаны в процентилях. Процентиль показывает, сколько процентов других людей получили результат ниже по сравнению с вашим. Например, 75% по шкале означает, что ваш результат выше, чем приблизительно у 75% людей.

- Результаты от 0 до 39 лежат в зоне **отсутствия риска**
- Результаты от 40 до 69 лежат в зоне **низкого риска**
- Результаты от 70 до 89 лежат в зоне **умеренного риска**
- Результаты выше 90 лежат в зоне **высокого риска**



Нормативная группа: Global





## Шкала: Эмоциональный

### Описание

Шкала "Эмоциональный" описывает склонность к проявлению страсти и энтузиазма в работе, но также и склонность к фрустрации, перепадам настроения, раздражительности и разочарованию в проектах и людях.

### Интерпретация

Ваши результаты по шкале "Эмоциональный" говорят о том, что вы можете выглядеть как человек, который склонен:

- позволять своим эмоциям взять вверх, когда разочарован
- легко переходить от оптимизма к пессимизму
- казаться непостоянным, с изменчивым настроением, непредсказуемым и легко расстраивающимся
- быть тем, кто драматизирует ситуацию на работе
- легко сдаваться и отказываться от проектов и людей

### Вопросы для обсуждения

Ниже представлены вопросы для обсуждения с коучем или консультантом, предоставляющим вам обратную связь, они помогут вам лучше изучить полученные результаты и обсудить возможности для развития с учётом занимаемой вами должности.

- Расскажите об энтузиазме, который вы привносите в рабочий процесс.
- Расскажите, как вы регулируете свое эмоциональное состояние.
- Опишите, как вы привыкли выражать свои эмоции.
- Как вы обычно беретесь за выполнение новых проектов?
- Как вы реагируете на неудачи и разочарования в проекте?



## Шкала: Скептический

99

### Описание

Шкала "Скептический" описывает склонность к настороженности в отношении признаков обмана со стороны других людей и активным действиям в случае их обнаружения.

### Интерпретация

Ваши результаты по шкале "Скептический" говорят о том, что вы можете выглядеть как человек, который склонен:

- не доверять намерениям и мотивам других людей
- казаться подозрительным и любящим спорить
- ожидать плохого обращения по отношению к себе
- быть проницательным в отношении организационной политики
- сопротивляться обратной связи

### Вопросы для обсуждения

Ниже представлены вопросы для обсуждения с коучем или консультантом, предоставляющим вам обратную связь, они помогут вам лучше изучить полученные результаты и обсудить возможности для развития с учётом занимаемой вами должности.

- Как вы обычно устанавливаете доверительные отношения с людьми?
- Как вы сохраняете информированность о требованиях офисной политики и ее понимание?
- Опишите свой типичный подход к предоставлению обратной связи коллегам.
- Как вы способствуете укреплению доверия в вашей команде?
- Как вы реагируете на негативную обратную связь?



## Шкала: Осторожный

85

### Описание

Шкала "Осторожный" описывает склонность к избеганию риска, страху совершить ошибку и избеганию критики в свой адрес.

### Интерпретация

Ваши результаты по шкале "Осторожный" говорят о том, что вы можете выглядеть как человек, который склонен:

- проявлять осторожность, чтобы не подвергаться критике за ошибки
- быть консервативным и не охотно внедрять новшества
- искать одобрения других перед принятием решения
- избегать рискованных вариантов и решений
- совершать мало глупых ошибок

### Вопросы для обсуждения

Ниже представлены вопросы для обсуждения с коучем или консультантом, предоставляющим вам обратную связь, они помогут вам лучше изучить полученные результаты и обсудить возможности для развития с учётом занимаемой вами должности.

- Опишите, как вы принимаете решения, когда не все факты и вводные известны.
- Как вы реагируете на рискованные проекты или решения?
- Как вы взвешиваете положительные и отрицательные риски решений?
- Как вы обычно реагируете на неудачи?
- Как вы определяете нужный момент для принятия решения?



## Шкала: Сам в себе

90

### Описание

Шкала "Сам в себе" описывает, насколько человек может выглядеть жестким, замкнутым, отстранённым и безразличным к чувствам окружающих.

### Интерпретация

Ваши результаты по шкале "Сам в себе" говорят о том, что вы можете выглядеть как человек, который склонен:

- не заботиться о построении отношений с окружающими
- редко общаться с другими людьми и не поддерживать отношения должным образом
- не беспокоиться о проблемах других людей
- казаться невозмутимым перед лицом критики, давления или стресса
- выглядеть замкнутым человеком и одиночкой

### Вопросы для обсуждения

Ниже представлены вопросы для обсуждения с коучем или консультантом, предоставляющим вам обратную связь, они помогут вам лучше изучить полученные результаты и обсудить возможности для развития с учётом занимаемой вами должности.

- Как вы обычно реагируете, когда кто-то из коллег обращается к вам с какой-то проблемой?
- Когда стоит держать других людей на расстоянии?
- Как вам удастся учитывать личные потребности других людей и потребности бизнеса? Как вы учитываете чувства окружающих при выполнении рабочих задач?
- В какой степени менеджер должен быть эмоционально вовлечён в работу команды?
- В чём, с вашей точки зрения, преимущества и недостатки тесной работы с коллегами?





## Шкала: Сам по себе

95

### Описание

Шкала "Сам по себе" описывает склонность к проявлению дружелюбия и кооперативности, стремление следовать собственным интересам и негласное, но упорное сопротивление интересам окружающих.

### Интерпретация

Ваши результаты по шкале "Сам по себе" говорят о том, что вы можете выглядеть как человек, который склонен:

- внешне казаться готовым к сотрудничеству, даже если сильно не согласен
- делать вид, что согласен, но продолжать преследовать собственные интересы
- сопротивляться обратной связи и коучингу
- откладывать задачи, которые ему не интересны
- упрямо, но без видимых возражений отказываться менять свои планы и приоритеты, когда его об этом просят

### Вопросы для обсуждения

Ниже представлены вопросы для обсуждения с коучем или консультантом, предоставляющим вам обратную связь, они помогут вам лучше изучить полученные результаты и обсудить возможности для развития с учётом занимаемой вами должности.

- Что вы чувствуете, когда вас перебивают?
- Как вы скрываете свои эмоции, когда раздражены?
- Насколько прозрачны для окружающих ваши приоритеты и планы?
- Насколько вы готовы идти навстречу просьбам окружающих?
- Опишите ваш подход к решению приоритетных для вас задач.



## Шкала: Самоуверенный

40

### Описание

Шкала "Самоуверенный" описывает склонность производить впечатление бесстрашного, уверенного в себе человека, всегда ожидающего успеха, а также неспособного признавать свои ошибки и учиться на них.

### Интерпретация

Ваши результаты по шкале "Самоуверенный" говорят о том, что вы можете выглядеть как человек, который склонен:

- казаться скромным и неприхотливым
- быть в достаточной мере самоуверенным
- казаться скромным в ситуациях проявления инициативы
- быть готовым признавать свои ошибки
- уметь выражать несогласие в конструктивном ключе

### Вопросы для обсуждения

Ниже представлены вопросы для обсуждения с коучем или консультантом, предоставляющим вам обратную связь, они помогут вам лучше изучить полученные результаты и обсудить возможности для развития с учётом занимаемой вами должности.

- Как вы обычно отстаиваете свою позицию на встречах?
- Насколько вы уверены в себе и своей способности выполнять сложные проекты?
- Следует ли, по вашему мнению, относиться ко всем одинаково вне зависимости от их вклада в дело или эффективности?
- Опишите вашу типичную реакцию, когда кто-то из коллег доминирует на встрече или во время проекта
- Каков, с вашей точки зрения, приемлемый уровень самоуверенности и напористости, который можно демонстрировать на работе?



## Шкала: Увлекающийся

47

### Описание

Шкала "Увлекающийся" описывает склонность казаться ярким, привлекательным, предприимчивым, рискованным человеком, желающим проверить границы на прочность.

### Интерпретация

Ваши результаты по шкале "Увлекающийся" говорят о том, вы можете выглядеть как человек, который склонен:

- казаться надежным и заслуживающим доверия
- думать прежде, чем говорить или действовать
- соблюдать взятые на себя обязательства
- не идти на необоснованные риски
- понимать, когда и как можно возражать против правил

### Вопросы для обсуждения

Ниже представлены вопросы для обсуждения с коучем или консультантом, предоставляющим вам обратную связь, они помогут вам лучше изучить полученные результаты и обсудить возможности для развития с учётом занимаемой вами должности.

- Что вы думаете о правилах и нормах?
- Какие методы убеждения вы используете для того, чтобы люди сделали то, что они могли бы не делать?
- Как вы урегулируете ошибки, которые допускаете?
- Какую роль должно играть обаяние в деловых обсуждениях?
- Опишите свой подход к принятию обязательств по проектам, которые вы не уверены, что сможете выполнить.



## Шкала: Театральный

### Описание

Шкала "Театральный" описывает склонность производить впечатление общительного, веселого, интересного человека, который с удовольствием находится в центре внимания.

### Интерпретация

Ваши результаты по шкале "Театральный" говорят о том, что вы можете выглядеть как человек, который склонен:

- казаться тихим и скромным
- любить быть частью аудитории, а не выступать на сцене
- избегать внимания
- нуждаться в большем самопродвижении

### Вопросы для обсуждения

Ниже представлены вопросы для обсуждения с коучем или консультантом, предоставляющим вам обратную связь, они помогут вам лучше изучить полученные результаты и обсудить возможности для развития с учётом занимаемой вами должности.

- Какова ваша реакция на внимание со стороны окружающих?
- Насколько активную позицию вы занимаете на встречах?
- Что вы делаете для того, чтобы разделить заслуги и поделиться успехом с другими?
- Как вы реагируете на слишком яркое поведение коллег на работе?
- Предпочитаете ли вы концентрироваться на одном проекте или на нескольких проектах одновременно?



## Шкала: С богатым воображением

91

### Описание

Шкала "С богатым воображением" описывает склонность производить впечатление креативного, новаторского, возможно эксцентричного и иногда занятого своими собственными мыслями человека.

### Интерпретация

Ваши результаты по шкале "С богатым воображением" говорят о том, что вы можете выглядеть как человек, который склонен:

- предлагать креативные решения даже тогда, когда это не нужно
- иметь много идей, как сделать что-то лучше
- в общении использовать сложные и абстрактные выражения
- путаться в собственных мыслях
- казаться тем, кто не всегда понимает, как его идеи могут повлиять на других

### Вопросы для обсуждения

Ниже представлены вопросы для обсуждения с коучем или консультантом, предоставляющим вам обратную связь, они помогут вам лучше изучить полученные результаты и обсудить возможности для развития с учётом занимаемой вами должности.

- Как часто организации должны вводить новшества?
- Как вы добиваетесь поддержки своих идей?
- Как вы сочетаете креативность с практичностью?
- Опишите свой подход к улучшению процессов.
- Насколько человек должен стремиться к уникальности?



## Шкала: Прилежный

27

### Описание

Шкала "Прилежный" описывает склонность к трудолюбию, ориентации на детали, и наличие высоких стандартов эффективности по отношению к себе и другим.

### Интерпретация

Ваши результаты по шкале "Прилежный" говорят о том, что вы можете выглядеть как человек, который склонен:

- не уделять пристального внимания деталям
- в некоторой степени легко относиться к правилам и процедурам
- нарушать сроки
- не планировать свою работу тщательно заранее
- казаться несколько неорганизованным

### Вопросы для обсуждения

Ниже представлены вопросы для обсуждения с коучем или консультантом, предоставляющим вам обратную связь, они помогут вам лучше изучить полученные результаты и обсудить возможности для развития с учётом занимаемой вами должности.

- Как вы принимаете решение относительно того, какую работу или проекты делегировать другим?
- Опишите требования к эффективности, которые вы предъявляете к себе и другим.
- Как вы соотносите качество рабочего продукта с необходимостью его завершить?
- Когда вам и членам команды уместно провести на работе дополнительные часы, чтобы завершить проект?
- Какое типичное объяснение вы даете тогда, когда нарушаете сроки?



## Шкала: Исполненный сознания долга

5

### Описание

Шкала "Исполненный сознания долга" описывает склонность казаться надежным и приверженным организации сотрудником.

### Интерпретация

Ваши результаты по шкале "Исполненный сознания долга" говорят о том, что вы можете выглядеть как человек, который склонен:

- не преклоняться перед авторитетами
- казаться честным, но неспособным на слепую преданность
- делать по-своему
- быть человеком с независимым мнением
- казаться готовым подвергать сомнению руководство

### Вопросы для обсуждения

Ниже представлены вопросы для обсуждения с коучем или консультантом, предоставляющим вам обратную связь, они помогут вам лучше изучить полученные результаты и обсудить возможности для развития с учётом занимаемой вами должности.

- В какой степени нужно демонстрировать уважение руководству?
- Как сделать так, чтобы начальник был доволен?
- Как часто вы советуется с вашим руководителем перед принятием решения?
- Как вы учитываете потребности руководства и запросы вашей команды или подчиненных?
- Опишите свой подход к выражению несогласия с руководителем.