
霍根发展
洞察



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



HOGAN

简介

动机、价值、偏好调查问卷描述了个人的核心价值观、目标及兴趣。这些信息至关重要，可以帮助个人了解最适合自己的工作类型和环境，并作出更好的事业选择。该报告提供了十个价值观维度的信息；每个维度包括五个子维度，分别是生活方式、信念、职业偏好、反感及偏好的共事者。

- 个人根据自身的价值观作出决策，但却很少剖析自身的价值观取向，并常依据一些自己未能完全理解的缘由作出决策。清楚认识个人的价值观取向可以提高决策质量。
- 个人偏好结交与自己志同道合的人，因为他们拥有相同的价值观。因此，认识及理解这些价值观取向可以帮助个人更为有效地管理人际关系。
- 如果组织文化与个人的价值观取向不协调，个人就很难感到愉悦，也很难高效工作或表现突出。相反，如果选择在一个组织文化与自身价值观一致的环境工作，个人通常会感到更满意且更高效地工作。

量表定义

MVPI量表名称	低分者倾向于	高分者倾向于
认可	对赞赏与反馈意见不以为然 喜欢独立工作	喜欢他人的反馈意见 希望吸引他人注意
权力	不注重成功 不渴望有所作为	渴望成功 渴望有所作为
享乐	严肃、正经、务实 总是在工作	追求愉悦和乐趣 希望享受于工作
利他	相信自力更生 认为人们应该自助	希望帮助不幸者 希望改善社会
归属	偏好独立工作 享受独处	需要社交互动 希望融入到集体
传统	希望改变现状 重视创新和进步	尊重权威与等级制度 重视过去的教训
保障	冒险 热衷于冒险	需要条理性 and 可预测性 避免风险
商业	不在乎金钱 重视个人发展	想要赚钱 重视物质成果
美感	注重实质内容多过于风格与形式 重视实际功能	热衷于创造性的自我表达方式 关注产品的外观和给人的直观感觉
科学	基于经验作出快速决策 相比数据更相信直觉	偏好理性的、以数据为基础的决策方式 挑战权威

报告总结

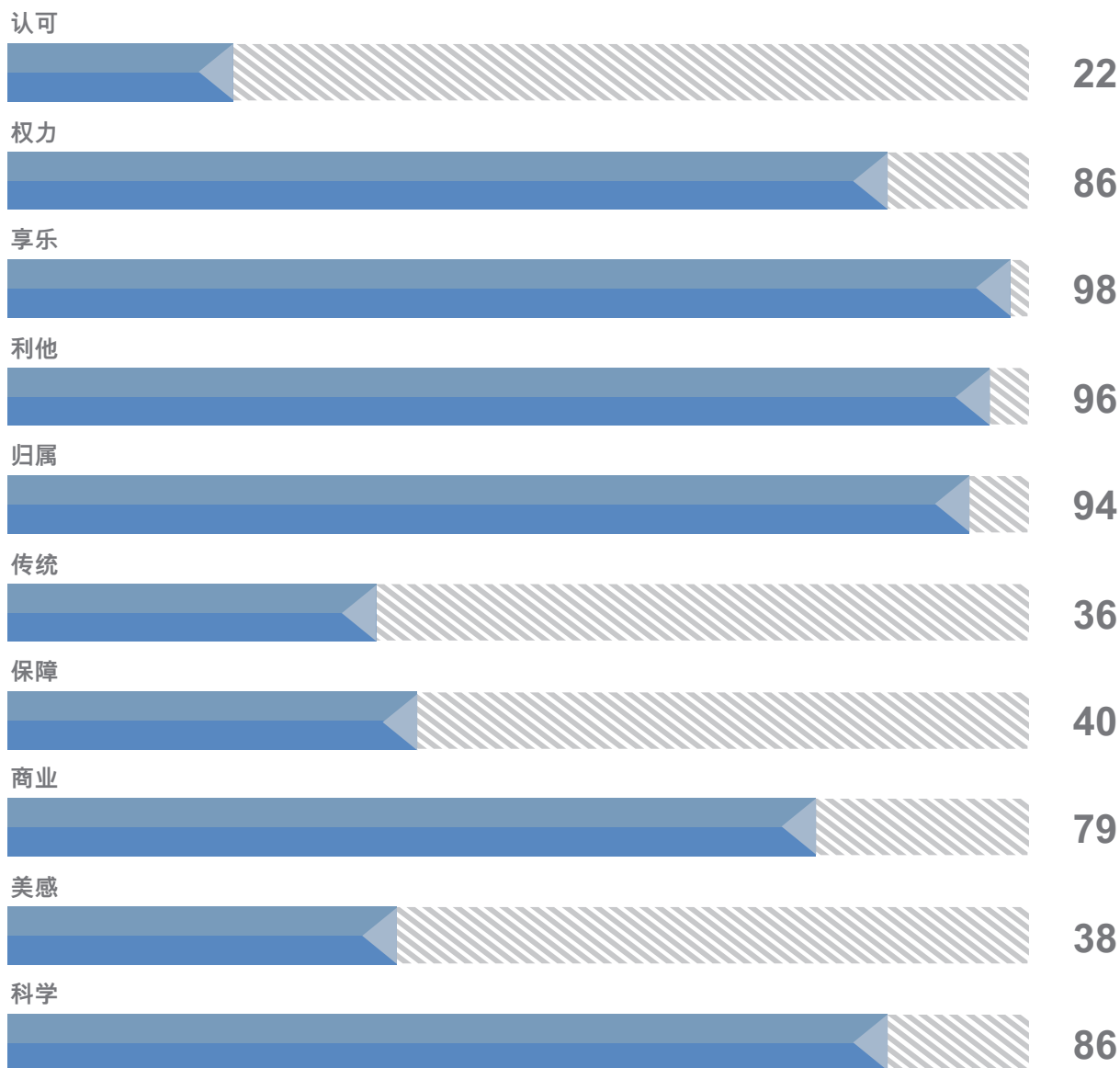
Doe先生在MVPI的分数表明他倾向于：

- 不需要太多反馈意见，对是否成为众人关注的焦点不关心。
- 想要高效地工作、有所作为，渴望在事业上取得提升。工作中有机会竞争、成功和获得成就，是令他最为喜悦的事情。
- 趣味、联谊及快乐时光是他重要的激励因素。他在轻松、随意、非正式的环境中最为愉快。
- 希望帮助弱者和不幸者。他最喜欢服务导向、注重员工士气的工作环境。
- 喜欢各种形式的社交互动，包括与其他团队成员共事合作。他最喜欢需要团队协作和相互配合的角色。
- 重视进步、变化和尝试。他不喜欢正式的等级制度，适应于弹性、灵活和非正式的组织环境。
- 可以接受风险和不明确性。他仅需要一定的条理性和可预测性。相比确定性及稳定性，更喜欢模棱两可和不断的变化。
- 对金融、经济及与他薪酬相关的事宜有着浓厚兴趣。他似乎习惯以他所拥有的物质财富来衡量自己。
- 不太需要创造性的自我表达。相比时尚和设计，他对实际功能更有兴趣。
- 注重理性、逻辑和基于数据的决策方式。即使一些问题并不受人关注，他也乐于寻找那些问题的正确答案。

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分以上属于 **高分**



常模：Global

量表：认可

22

描述

认可量表反映对获得关注、认同及赞美的渴望。

分数解读

Doe先生在认可量表上的分数表明他：

- 不喜欢成为众人关注的焦点
- 不在意自己的工作成果是否得到公开的认可
- 无需太多他人的关注和反馈意见
- 可能不理解那些喜欢得到反馈意见和社会认可的人

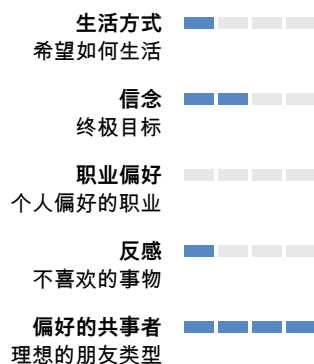
讨论问题

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为其提出发展机会。

- 你更喜欢成为众人瞩目的焦点还是幕后工作者？
- 你认为工作中受到认可和赞扬有多重要？
- 你会因为有机会在高调、引人注目的项目中工作而备受激励吗？
- 描述你如何对同伴的努力和协助表示感激和欣赏。

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。如下所示，每个子量表的最低分值与最高分值都不相同。



量表：权力

86

描述

权力量表反映对获取成功、成就、身份地位和掌控权的渴望。

分数解读

Doe先生在权力量表上的分数表明他：

- 渴望在组织中产生影响力、创造精神财富、得到提拔
- 尤其重视效率和结果
- 可能很适合竞争激烈的组织与职位
- 可能会错误地认为别人同自己一样奋发努力、结果导向

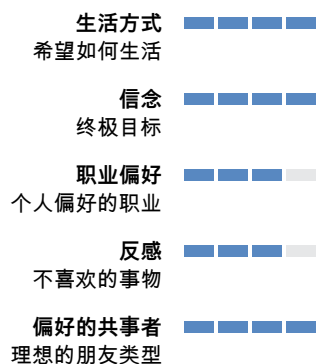
讨论问题

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为其提出发展机会。

- 成为一个模范员工和达到结果，哪个更重要？
- 认清并赢得竞争对你来说有多重要？
- 你会经常考虑职业发展的问题吗？
- 你如何定义自己的职业成功？

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。如下所示，每个子量表的最低分值与最高分值都不相同。



量表： 享乐

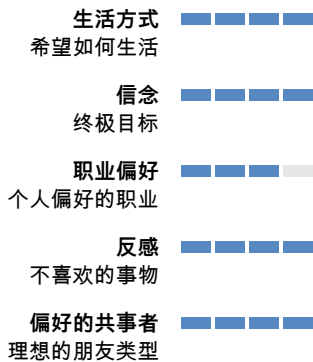


描述
享乐量表有关于渴望玩乐、愉悦和享受的倾向。

- 分数解读**
Doe先生在享乐量表上的分数表明他：
- 即使在工作时他也喜欢娱乐和享受
 - 最喜欢在休闲、放松及非正式的工作环境中工作
 - 工作中会主动寻求享乐的机会
 - 可能难以理解那些不懂如何在工作中放松和玩乐的人

- 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为其提出发展机会。
- 寓工作于娱乐对你来说是否重要？
 - 你如何平衡工作和娱乐？
 - 对于公司举办的娱乐活动你有什么看法？
 - 我们应当期望从每天的工作中获得多少享受和欢乐？

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。如下所示，每个子量表的最低分值与最高分值都不相同。



量表：利他

96

描述

利他量表反映有关帮助他人、为社会进步作出贡献的愿望。

分数解读

Doe先生在利他量表上的分数表明他：

- 注重帮助处于困境的人
- 相信人们应该受到尊重
- 可能最喜欢强调员工士气和客户服务的组织文化
- 可能难以理解那些不助人为乐的人

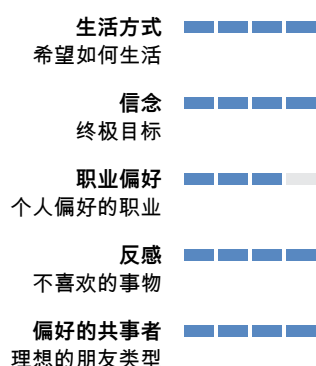
讨论问题

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为其提出发展机会。

- 你认为客户服务对一个组织来说有多重要？
- 企业应该担负起多大程度的责任去关爱员工的需求和问题？
- 对于那些极其需要客户服务意识的职位角色，你有多适合？
- 你多久参与一次社区服务活动？

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。如下所示，每个子量表的最低分值与最高分值都不相同。



量表：归属

94

描述

归属量表反映对社交互动的需求和享受。

分数解读

Doe先生在归属量表上的分数表明他：

- 享受与他人一起工作和交流
- 喜欢团队项目，不偏好一个人独自工作
- 喜欢在一个鼓励会议、沟通、反馈及协作的环境中工作
- 可能难以理解那些偏好独立工作的人

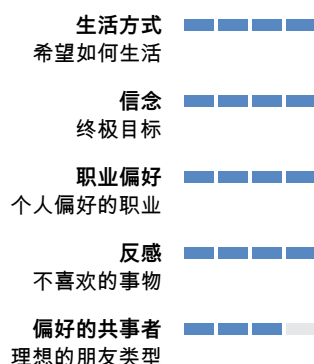
讨论问题

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为其提出发展机会。

- 你认为开会是有益的还是会分散注意力的？
- 你偏好独立工作还是与他人合作？
- 你对团队建设活动有什么看法？
- 人脉网络对你的成功有多重要？

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。如下所示，每个子量表的最低分值与最高分值都不相同。



量表：传统

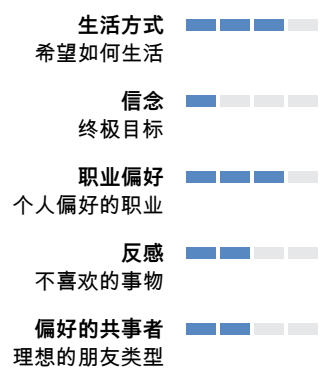


描述
传统量表反映对规章制度与传统礼节的需要，以及对历史和既定风俗文化的尊重。

- 分数解读**
Doe先生在传统量表上的分数表明他：
- 享受人与文化的多样性
 - 认为包容不同的观点很重要
 - 可能对正式且森严的等级制度感到不适
 - 重视创新和社会进步

- 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为其提出发展机会。
- 你觉得任何事情都有对错之分吗？
 - 你介意处理道德观上模棱两可的事件吗？
 - 在你看来哪个更重要，引领变化还是坚守传统？
 - 你喜欢在一个正式且等级分明的组织中工作吗？

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。如下所示，每个子量表的最低分值与最高分值都不相同。



量表：保障

40

描述

保障量表反映对于稳定性、安全性且将风险减至最低的需要。

分数解读

Doe先生在保障量表上的分数表明他：

- 可以接受风险
- 生活中不需要太多对未来的预知
- 可能更喜欢在不畏风险的组织中工作
- 可能不太能忍受那些总是谨慎求稳的人

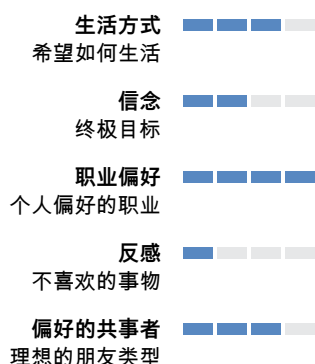
讨论问题

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为其提出发展机会。

- 对你来说，生活中的可预测性有多重要？
- 组织在战略决策中应该冒多大程度的风险？
- 你如何平衡风险与回报？
- 对于合作伙伴冒不必要的风险，你一般会如何回应？

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。如下所示，每个子量表的最低分值与最高分值都不相同。



量表：商业

79

描述

商业量表反映对赚钱、投资及寻找商业机会的兴趣。

分数解读

Doe先生在商业量表上的分数表明他：

- 强烈地将金钱和经济利益视作推动力
- 关注所有商业决策中涉及财政的问题和因素
- 非常适合那些以收入和盈利来衡量绩效表现的职位及组织
- 可能难以理解那些不在乎金钱的人

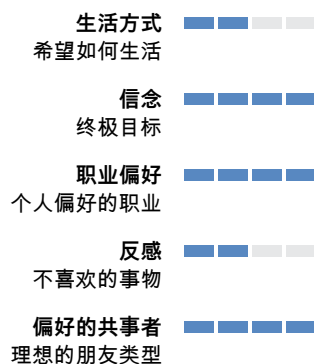
讨论问题

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为其提出发展机会。

- 在商业环境中，有什么比盈利更重要？
- 你有多常考虑金钱与投资的事宜？
- 你如何看待那些生活入不敷出的人？
- 你在作工作决策时，有多常会考虑到财务或经济因素？

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。如下所示，每个子量表的最低分值与最高分值都不相同。



量表：美感

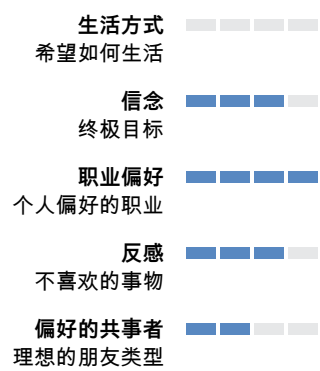


描述
美感量表反映对自我表达的需求，以及对产品品质和外观的关注。

- 分数解读**
Doe先生在美感量表上的分数表明他：
- 相比事物的外在，更关心事物的运作原理
 - 不会在工作场合寻求自我彰显
 - 通常只需要解决方案足够好即可，并不要求达到完美
 - 可能无法容忍那些仅关注外在形式而忽略实际功能的人

- 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为其提出发展机会。
- 你更关注事物的外在形式还是内在工作原理？
 - 对于你而言，富有创意地进行自我表达的机会有多重要？
 - 你对你工作成果的外观和形式有多看重？
 - 在专业职场中，艺术追求应该有多重要？

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。如下所示，每个子量表的最低分值与最高分值都不相同。



量表：科学

86

描述

科学量表反映对于理性、研究、技术和创新的兴趣。

分数解读

Doe先生在科学量表上的分数表明他：

- 对科学与研究工作富有热诚
- 喜欢挑战上级权威的主张
- 决策时倾向于以数据为依据
- 可能难以理解那些凭借直觉和经验作决策的人

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为其提出发展机会。

- 你如何决定何时运用直觉何时运用数据？
- 描述一个你必须用直觉而非数据来作决策的情况。
- 你喜欢分析问题，还是喜欢快速作出决定然后继续下一步行动？
- 科研发展部门对于一个组织的全面成功来说有多重要？

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。如下所示，每个子量表的最低分值与最高分值都不相同。

