
霍根发展
洞察



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



HOGAN

简介

霍根发展调查表测量了11种人际交往行为，这些行为可能会对工作与生活造成问题。高分量表所代表的可以是优势，然而这些优势一旦被过度使用则会成为人际关系与事业的阻碍。了解那些对绩效造成阻碍和局限的因素，就能在事业上获得更大的成功。该报告突出了Doe先生自己可能未曾意识到的行为倾向，帮助他建立自我意识。

- HDS测量了个人在压力、无聊及疲惫情况下的行为倾向。
- 调查表明，HDS低分者在工作中存在的问题相对较少。高风险和中等风险得分表示个体在该量表存在问题，但同时也需关注低风险得分，因为这表示个体在该量表未能充分发挥优势。
- 多数人会有三到四个高风险得分。
- 在解读Doe先生的HDS分数时，应当结合考虑他的日常表现。可通过评估他的常态性格，例如利用霍根性格调查问卷，来了解他的日常表现。

量表定义

HDS量表名称	低分者倾向于	高分者倾向于
激动	缺乏激情 缺乏紧迫感	易怒 情绪无常
多疑	单纯 轻信	不信任 愤世嫉俗
谨慎	过度自信 作有风险的决定	过于保守 规避风险
内敛	避免冲突 过于敏感	冷漠疏离 不关心他人的感受
消极	不投入 只顾自己	不合作 顽固
自大	过分谦虚 自我怀疑	骄傲自负 特权主义和自我吹嘘
狡猾	过度控制 刻板、不灵活	风趣和有魅力 轻易承诺
戏剧化	压抑 冷淡	夸张 喧闹
幻想	过于战术性 缺乏远见	不切实际 古怪
苛求	不注重细节 容易分心	完美主义 微控管理
恭顺	可能不服从 过于独立	恭敬且顺从 急于迎合讨好

报告总结

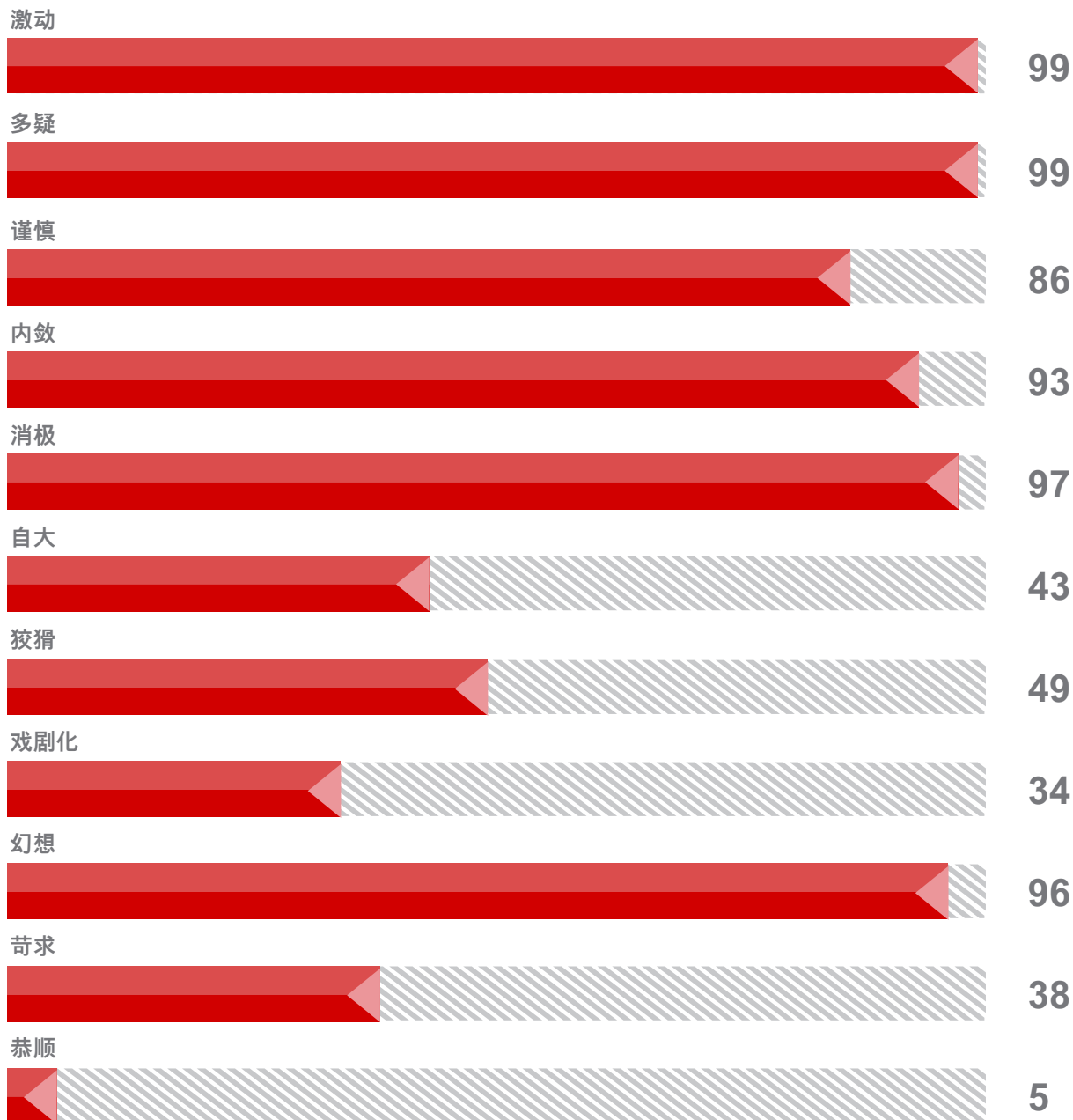
Doe先生在HDS问卷中的回答表明，当他没有刻意管理、关注自己的行为时，他倾向于：

- 情绪化，易怒，容易对人和事感到失望，可能不会掩饰自己的情绪。
- 对于欺骗与背叛的迹象尤为警觉，当他被伤害时可能会变得有报复心。
- 需要许多信息来作决定，并且倾向于作保守决定。
- 强硬，冷漠，不在意他人的感受。他可能不擅于主动与人交流。
- 愿意合作，但是在被要求做一些违背他个人计划的事情时可能会很固执。
- 谦虚，克制，不愿力争上游或掌管事务。
- 处世得体，克制，不愿冒太大风险。
- 他不喜欢自我表现，不愿意营造戏剧化情境使自己成为焦点。
- 聪颖，创新，思想古怪，好幻想，有时不切实际。
- 不关心条例、程序和标准流程，但灵活、适应力强、可以快速调整方向。
- 独立，甚至表现得不恭敬，愿意挑战权威与现状。

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39之间属于 无风险
- 得分在40至69之间属于 低风险
- 得分在70至89之间属于 中等风险
- 得分在90以上属于 高风险



常模：Global

量表：激动

99

描述

激动量表有关于对工作充满激情，但容易情绪化，感到挫败、易怒，且对事或人容易放弃。

分数解读

Doe先生在激动量表上的分数表明他倾向于：

- 在受挫时容易情绪化
- 时而乐观，时而悲观
- 情绪反复，不可预测，且容易生气烦躁
- 在工作场合制造闹剧
- 对他人或项目容易放弃

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。

- 描述一下你表现工作热忱的方式。
- 描述你调整自己情绪的方式。
- 描述通常你如何表达自己的情绪。
- 通常你如何开始新项目？
- 在项目中遇到挫折或失望，你会如何反应？

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。

情绪无常
情绪化，时常感到愤怒或气恼，容易生气且不易缓和情绪



容易失望
最初对他人和项目充满热情，但之后不可避免地会感到失望，而后热情即转变为排斥



缺乏方向
缺乏清晰明确的信念或兴趣，但对过往的行为感到后悔遗憾



量表：多疑

99

描述

多疑量表有关于对他人欺骗行为的警惕，且一旦发现迹象就会采取行动。

分数解读

Doe先生在多疑量表上的分数表明他倾向于：

- 怀疑他人的动机与意图
- 显得猜忌心重且好争辩
- 总认为自己会被伤害
- 对办公室政治有敏锐的洞察力
- 抗拒他人的反馈意见

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。

- 一般你如何与他人建立信任？
- 你如何同办公室政治保持步调一致？
- 描述一般情况下你如何向同事提出反馈意见。
- 你如何在团队内部培养彼此信任？
- 面对负面反馈你如何反应？

子量表构成

以下子量表应当由已被认证的教练或是反馈者解读。这些子量表为了解Doe先生独特的个性提供了更多深入的细节。

愤世嫉俗 倾向于怀疑他人的意图，总认为他人有不良动机	■■■■■
不信任/猜忌 对于人和事普遍存疑，对于伤害、背叛或欺骗的迹象非常警觉	■■■■■
记仇 容易心存积怨，不愿原谅他人的过错	■■■■■

量表：谨慎

86

描述

谨慎量表有关于规避风险，害怕失败，及避免批评。

分数解读

Doe先生在谨慎量表上的分数表明他倾向于：

- 小心谨慎，避免因犯错而受责备
- 保守且不愿革新
- 在作决定前征询他人的认同
- 避免有风险的选择或决定
- 很少犯低级错误

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。

- 描述在信息不足的情况下，你作决定的过程是怎样的。
- 你如何应对有风险的项目或决策？
- 在作决策时，你如何权衡风险的积极影响和消极影响？
- 你通常如何应对失败？
- 你如何确定作决定的最佳时机？

子量表构成

以下子量表应当由已被认证的教练或是反馈者解读。这些子量表为了解Doe先生独特的个性提供了更多深入的细节。

回避 避免陌生人或不熟悉的局面，避免想象中可能发生的尴尬情况	■■■■■
胆怯 担心因犯错而被批评，不愿意独立行动或决定	■■■■■
不果断坚决 不愿意自信坚定地行动，因而可能会被忽视	■■■

量表：内敛

93

描述

内敛量表有关于强硬，冷淡，疏离，且不关心他人感受。

分数解读

Doe先生在内敛量表上的分数表明他倾向于：

- 对与他人建立关系不感兴趣
- 不经常与他人交流，或不擅长与他人沟通
- 对他人的问题漠不关心
- 似乎不为紧张、压力与批评所困扰
- 显得独来独往

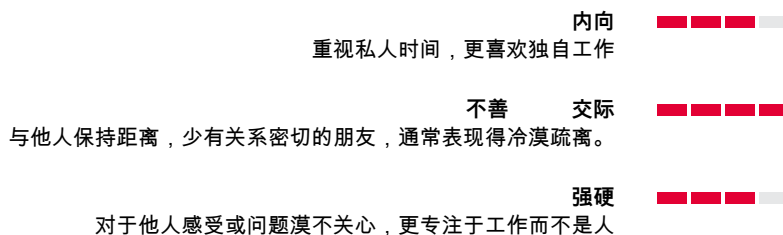
讨论问题

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。

- 当同事遇到问题向你寻求帮助时，通常你会怎么做？
- 在何时与他人保持距离是有益的？
- 你如何平衡他人的感受与业务的需求？
- 你认为一个管理者应该多大程度上对他的团队投入情感？
- 你认为与他人紧密合作的优点和缺点分别是什么？

子量表构成

以下子量表应当由已被认证的教练或是反馈者解读。这些子量表为了解Doe先生独特的个性提供了更多深入的细节。



量表：消极

97

描述

消极量表有关于表面友善合作，实际却按照自己的想法行事，沉默但却固执地抗拒他人意见。

分数解读

Doe先生在消极量表上的分数表明他倾向于：

- 即使他内心非常抵触，表面也会显得很合作
- 假装认同，但仍旧按照自己的想法行动
- 抗拒反馈与辅导
- 对自己不感兴趣的任务会故意拖延
- 当被要求调整他的计划与安排时，内心会默默地强烈抵抗

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。

- 在被打断或打扰时你感觉如何？
- 感到恼怒时，你如何掩饰自己的情绪？
- 对于自己的意图、计划和首要任务，你有多开诚布公？
- 对于他人的请求你是否求有求必应？
- 描述你如何处理你的优先事项。

子量表构成

以下子量表应当由已被认证的教练或是反馈者解读。这些子量表为了解Doe先生独特的个性提供了更多深入的细节。

消极抵抗	■■■■■
当被要求提升绩效表现时，可能表现得过度顺从和迎合，但私下却感到不满与抵触	
不被赏识	■■■■■
认为自己的才能与贡献被忽视；感觉在分配任务时受到了不公待遇	
容易激怒	■■■■■
私下很容易因被打断、别人的请求或是工作相关的建议而感到恼怒	

量表：自大

43

描述

自大量表有关于无畏，自信，总认为成功在握，很难承认错误并从经验中吸取教训。

分数解读

Doe先生在自大量表上的分数表明他倾向于：

- 显得谦虚、不招摇
- 有主见但不独断专行
- 主动进取时也显得低调
- 愿意承认自己的过失
- 能够适宜地提出反对意见

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。

- 在会议中，你如何维护自己的立场？
- 在完成高难度任务时，你對自己有多少信心？
- 是否每个人都应该得到平等的对待，无论他们贡献或表现如何？
- 面对那些支配主导会议或项目的同事时，你通常是如何反应的？
- 在工作中什么程度的自信坚定是恰当的？

子量表构成

以下子量表应当由已被认证的教练或是反馈者解读。这些子量表为了解Doe先生独特的个性提供了更多深入的细节。

特权 觉得自己有特殊的天分及成就，因此应该受到特殊待遇	<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
过度自信 对自己的能力相当自信；认为只要自己选择去做的事就一定能够成功	<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
自认天资聪颖 认为自己拥有不寻常的才能与天赋，必然会有巨大的成就	<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>

量表：狡猾

49

描述

狡猾量表有关于机灵，富有魅力，爱冒险，追求刺激和试探底线。

分数解读

Doe先生在狡猾量表上的分数表明他倾向于：

- 可靠，值得信赖
- 谨言慎行
- 遵守承诺
- 不冒不必要的风险
- 明白何时及如何挑战规则是适当的

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。

- 你对规章制度的看法是什么？
- 你如何说服他人去做他们本不会做的事情？
- 你如何处理自己犯的错误？
- 个人魅力在商业谈判中应该起到什么作用？
- 对于你不确定是否能胜任的工作，你会如何做承诺？

子量表构成

以下子量表应当由已被认证的教练或是反馈者解读。这些子量表为了解Doe先生独特的个性提供了更多深入的细节。

爱冒险	
倾向于承担风险和试探底线；刻意挑战或打破那些造成阻碍的规章制度	
冲动	
倾向于不计长远后果而做出冲动的行为	
工于心计	
权谋家倾向——利用自己的魅力摆布他人，并对此毫无悔意	

量表：戏剧化

34

描述

戏剧化量表有关于好交际，风趣幽默，以及享受成为众人瞩目的焦点。

分数解读

Doe先生在戏剧化量表上的分数表明他倾向于：

- 安静，不招摇
- 愿意成为观众而不是舞台上的明星
- 避免成为众人关注的焦点
- 在组织中需要更高调一些
- 需要更善于表现自己

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。

- 你如何回应他人对你的关注？
- 在会议中你会表现得有多活跃积极？
- 你如何同他人分享功劳？
- 对于那些在工作中表现得太过引人注目的人，你有何反应？
- 你倾向于专注于一个项目，还是同时进行多个项目？

子量表构成

以下子量表应当由已被认证的教练或是反馈者解读。这些子量表为了解Doe先生独特的个性提供了更多深入的细节。

在公众场合自信
期望他人发现自己的社交魅力，不清楚什么时候应该保持沉默安静



容易分心
容易分心，注意力不集中，需要持续的刺激，可能会做无用功



自我炫耀
希望成为众人瞩目的焦点，通过引人注目的服饰和动作获取别人的关注



量表：幻想

96

描述

幻想量表有关于创新，创意，但可能有些古怪，且有时会自我陶醉。

分数解读

Doe先生在幻想量表上的分数表明他倾向于：

- 即便在不必要时，也会提出富有创意的解决方案
- 对于要怎么把事情做得更好有很多的想法
- 沟通方式显得复杂抽象
- 沉溺于他自己的想法中
- 似乎未能意识到他的想法会如何对别人造成影响

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。

- 组织革新应有多频繁？
- 你如何让他人认同你的想法？
- 你如何平衡创意性与实用性？
- 描述你进行改进的方法。
- 一个人应有何种程度的独特性？

子量表构成

以下子量表应当由已被认证的教练或是反馈者解读。这些子量表为了解Doe先生独特的个性提供了更多深入的细节。

想法怪异	■■■■■
表达不寻常的观点，有些富有创意，有些则显得古怪；可能会过度沉溺于这些想法中	
异常敏感	■■■■■
认为自己有特殊的能力可以洞察他人无法发现和理解的事物	
创造性思维	■■■■■
认为自己非常有创意，但容易厌倦，对自己富有想象力的问题解决能力非常有自信	

量表：苛求

38

描述

苛求量表有关于勤奋工作，细节导向，对自己和他人的表现有较高要求。

分数解读

Doe先生在苛求量表上的分数表明他倾向于：

- 对于细节不太关注
- 对于规则与程序持有较为随意的态度
- 会错过截止日期
- 不会事先仔细安排他的工作计划
- 显得有些没有条理




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。

- 你如何决定应该把哪些项目与工作授权给他人来完成？
- 描述你對自己与他人的表现持有怎样的标准。
- 在按时完成工作与确保工作质量之间，你如何权衡？
- 为了完成项目，你认为什么时候加班是适当的？
- 通常你错过截止期限的原因是什么？

子量表构成

以下子量表应当由已被认证的教练或是反馈者解读。这些子量表为了解Doe先生独特的个性提供了更多深入的细节。

高标准	
对于自己和他人的表现都有相当高的要求	
完美主义	
对于工作成果苛求完美，过分拘泥于细节	
有条理	
谨小慎微，刻板不变通，不愿改变原定的计划、时间、规章及流程	

量表：恭顺

5

描述

恭顺量表有关于是否是一名忠诚可靠的下属或组织成员。

分数解读

Doe先生在恭顺量表的分数表明他倾向于：

- 不崇拜权威
- 诚实可信，但不会愚忠
- 按照他自己的方式处事
- 特立独行
- 看上去愿意挑战上级

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。

- 你认为应当给予管理层多少尊重才合适？
- 你如何确保让你的上司满意？
- 你在决策前会经常征询上司的建议吗？
- 你如何平衡上级的需求与你团队或下属的需求？
- 描述你向上司表达异议的方式。

子量表构成

以下子量表应当由已被认证的教练或是反馈者解读。这些子量表为了解Doe先生独特的个性提供了更多深入的细节。

优柔寡断 过度依赖于他人的建议，而不愿独立决断或行动	<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
阿谀奉承 过度急切地迎合上级，只说上级想听的话，从不反驳	<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
顺从依赖 不顾自己个人的想法，支持上级、对上级言听计从，并以此为荣	<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>