



Insight

Badanie Osobowości Hogana (HPI)

Raport dla: Sam Poole

ID: HC560419

Data: 05.11.2019



Wprowadzenie

Badanie Osobowości Hogana to pomiar normalnej osobowości. Składa się z siedmiu podstawowych skal, które służą przewidywaniu wydajności Pana Poole w miejscu pracy, w tym tego jak radzi sobie ze stresem, współpracuje z innymi, podchodzi do zadań i rozwiązuje problemy. W raporcie wskazano mocne strony Pana Poole, obszary wymagające poprawy, a także przedstawiono punkty do dyskusji, które warto wykorzystać, aby wzmocnić informację zwrotną.

- Analizując wyniki na skalach w badaniu HPI należy pamiętać, że wysokie wyniki niekoniecznie są lepsze, a niskie wyniki niekoniecznie gorsze. Każdy wynik skali odzwierciedla różne mocne i słabe strony.
- Wyniki HPI powinny być interpretowane w kontekście roli zawodowej, którą pełni dana osoba. Determinuje to określenie, czy dane cechy są mocnymi stronami, czy też potencjalnymi obszarami do rozwoju.
- HPI opiera się na pięcioczynnikowym modelu osobowości.

Definicje Skal

| ▶ Nazwa Skali HPI | ▶ Osoby, które osiągają niskie wyniki wydają się być | ▶ Osoby, które osiągają wysokie wyniki wydają się być |
|-----------------------------------|---|--|
| Stabilność | otwarte na feedback szczerze i otwarte samokrytyczne i humorzaste | spokojne stabilne pod presją oporne w przyjmowaniu informacji zwrotnej |
| Ambicja | dobrze współpracować w zespole chętnie oddawać przywództwo beztroskie | energiczne rywalizacyjne zniecierpliwione i dominujące |
| Towarzystwość | dobrze radzić sobie z pracą samodzielną ciche społecznie bierne | kontaktowe rozmowne poszukujące uwagi |
| Wrażliwość interpersonalna | bezpośrednie i szczerze chętne do konfrontacji nieustępliwe | nastawione przyjaźnie ciepłe i sympatyczne unikające konfrontacji |
| Systematyczność | elastyczne otwarte impulsywne | zorganizowane rzetelne nieelastyczne |
| Dociekliwość | praktyczne nie popadające w nudę mało kreatywne | obdarzone wyobraźnią bystre mają trudność z implementacją |
| Otwartość na wiedzę | preferować uczenie się przez praktykę skoncentrowane na swoich zainteresowaniach nie lubią nowych technologii | zainteresowane uczeniem się wnikliwie nietolerancyjne na niedoinformowanie |





Podsumowanie

W oparciu o wyniki Pana Poole w badaniu HPI można przypuszczać, że na codzień:

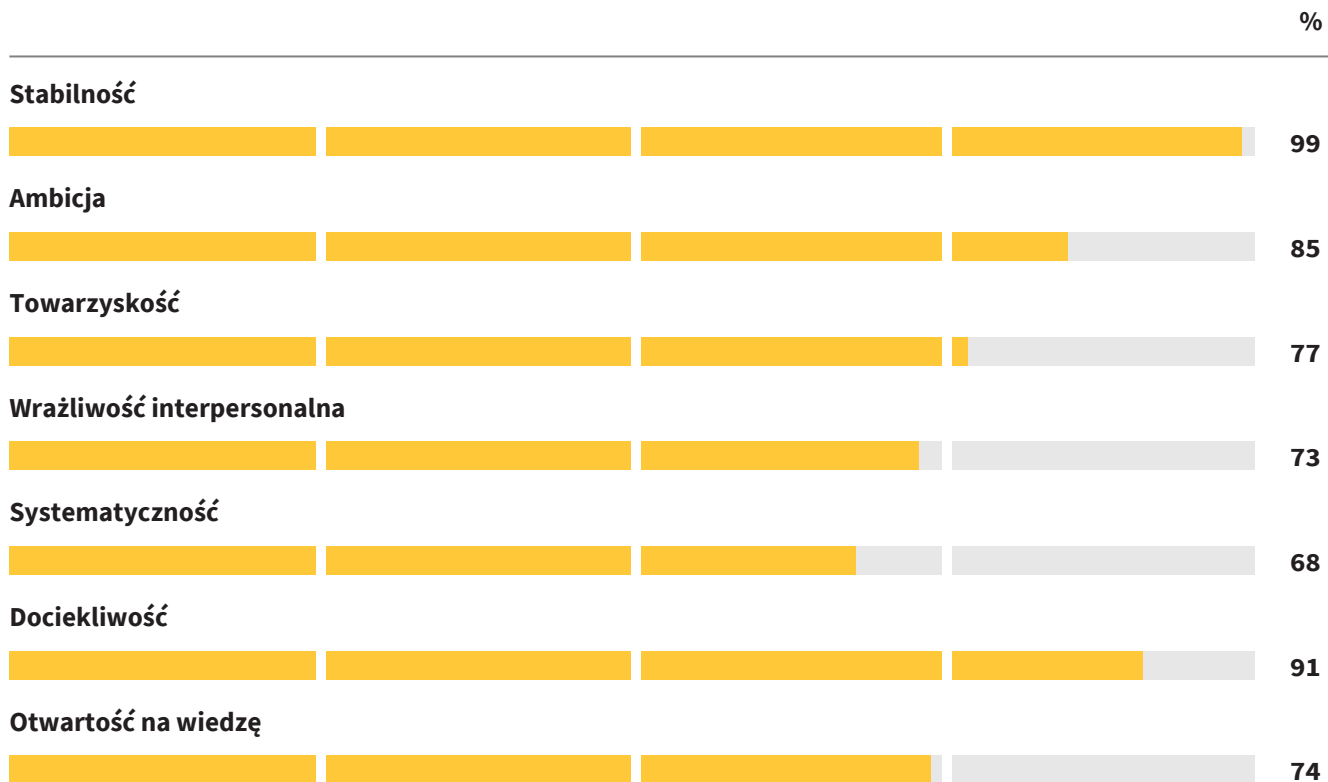
- Nie ulega presji otoczenia i rzadko (jeśli w ogóle) okazuje oznaki stresu. Inne osoby mogą czasami postrzegać jego odporność na stres jako arogancję, ponieważ rzadko przejmuje się problemami i może mieć tendencję do ignorowania informacji zwrotnej.
- Jest asertywny, rywalizacyjny oraz zorientowany na zadania. Będzie poszukiwał możliwości obejmowania ról przywódczych oraz podejmowania inicjatywy, może frustrować się kiedy nie ma takich możliwości.
- Jest rozmowny, przyjazny i dostępny. Lubi pozostawać w centrum uwagi, rozpoczynać rozmowy i budować sieć kontaktów. Może jednak dużo więcej mówić niż słuchać innych.
- Jest miły, współpracujący, taktowny i przyjaźnie nastawiony. Dobrze buduje relacje, ale unika konfrontacji.
- Jest odpowiedzialny, zorientowany na szczegóły. Nie ma problemu z byciem nadzorowanym i jest dobrym obywatelem organizacji. Bywa jednak nieelastyczny.
- Jest ciekawy świata, myśli w kreatywny i innowacyjny sposób. Jest otwarty i tolerancyjny. Jego pomysły mogą jednak być niepraktyczne. Może być niecierpliwy w stosunku do detali i szybko się nudzić.
- Na bieżąco uzupełnia wiedzę, chętnie uczy się nowych rzeczy. Preferuje ustrukturalizowane metody uczenia się i może mieć trudność w zrozumieniu osób, które nie są zainteresowane nauką.



Wynik w percentylach

Wyniki wskazują odsetek populacji, który uzyskał wynik równy lub poniżej wyników Pana Poole. Przykładowo wynik na poziomie 75 percentyla w danej skali oznacza, że wynik Pana Poole jest wyższy od wyników, które osiągnęło 75% osób z grupy porównawczej.

- Wyniki od 0 do 25 są interpretowane jako **niskie**
- Wyniki od 26 do 50 są interpretowane jako **poniżej średniej**
- Wyniki od 51 do 75 są interpretowane jako **powyżej średniej**
- Wyniki od 76 do 100 są interpretowane jako **Wyniki od 76 do 100 są interpretowane jako**



Raport jest ważny i interpretowalny.

Normy: Global





Skala: Stabilność

Opis Skali

Skala Stabilności przewiduje umiejętności w zakresie radzenia sobie ze stresem, zarządzania swoimi emocjami i przyjmowania informacji zwrotnej.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Stabilności sugeruje, że:

- Chaotyczne środowisko i duże obciążenia pracą nie wpływają na niego negatywnie
- Jest spokojny i pewny siebie w stresujących sytuacjach
- Może być postrzegany jako arogancki
- Ignoruje swoje wcześniejsze błędy
- Nie przyjmuje informacji zwrotnych na swój temat

Obszary do dyskusji

Poniższe punkty służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Opisz swoje podejście do radzenia sobie ze stresem w pracy.
- Kiedy warto pytać innych o informację zwrotną, dotyczącą Twojej wydajności w pracy? Jak to robisz?
- Jak wpływają na Ciebie nastroje Twoich współpracowników?
- Jak zazwyczaj odpowiadasz na informacje zwrotne, które otrzymujesz od innych?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Wyrozumiałość *brak skłonności do irytacji*



Brak niepokoju *brak obaw*



Brak poczucia winy *brak skłonności do zamartwiania się*



Spokój *brak emocjonowania się*



Zrównoważenie *brak zmienności nastrojów i poirytowania*



Brak skarg *pozytywne podejście do obowiązków*



Ufność *brak podejrzliwości*



Uznanie autorytetów *dobre relacje z przełożonymi*





Skala: Ambicja

85

Opis Skali

Skala Ambicji mierzy stopień, w jakim osoba wykazuje inicjatywę, tendencje przywódcze oraz tendencje do konkurowania.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Ambicja sugeruje, że:

- Jest energiczny, nastawiony na osiągnięcie sukcesu i rywalizację
- Aktywnie podejmuje wyzwania i inicjatywę w grupie
- Jest zainteresowany polityką biurową i chętnie podejmuje role przywódcze
- Czuje się niekomfortowo na stanowiskach, na których brakuje perspektywy awansu

Obszary do dyskusji

Poniższe punkty służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Jaką rolę podejmujesz w zespole, w którym nie ma ustalonego lidera?
- Kiedy i w jakim stopniu odpowiednie dla budowania kariery jest angażowanie się w politykę biurową?
- Na ile rywalizujesz ze swoimi współpracownikami? W jaki sposób wspiera to Twoją karierę?
- Opisz swój sposób poszukiwania i wykorzystywanie możliwości rozwoju kariery.

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Konkurowanie *chęć konkurowania, ambicja, wytrwałość*



Pewność siebie *wiara we własne możliwości*



Samospętnienie *satysfakcja z siebie i swojej pracy*



Przywódczość *podejmowanie ról przywódczych*



Tożsamość *zadowolenie z obowiązków życiowych*



Brak lęku społecznego *społeczna pewność siebie*





Skala: Towarzyskość

77

Opis Skali

Skala Towarzyskości mierzy stopień, w jakim dana osoba zainteresowana jest częstymi i różnorodnymi interakcjami społecznymi.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Towarzyskość sugeruje, że:

- Jest postrzegany jako otwarty, towarzyski, rozmowny, przyjazny
- Wywiera silne pierwsze wrażenie i lubi pozostawać w centrum zainteresowania
- Dobrze czuje się zajmując stanowiska, które zakładają interakcje innymi i publiczne wystąpienia
- W komunikacji mówi więcej niż słucha

Obszary do dyskusji

Poniższe punkty służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Jak ważne jest, aby każdy uczestnik spotkania miał swój wkład?
- Opisz w jaki sposób równoważysz mówienie i słuchanie, aby zapewnić skuteczną komunikację.
- W jakich projektach czujesz się lepiej - grupowych czy indywidualnych? Dlaczego?
- Jak tworzysz i rozwijasz swoją sieć kontaktów?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Zamiłowanie do przyjęć *preferencja spotkań towarzyskich*



Zamiłowanie do bycia w tłumie *ekscytacja związana z przebywaniem w dużym zbiorowisku*



Poszukiwanie doświadczeń *preferencja różnorodności i wyzwań*



Ekshibicjonizm *poszukiwanie uwagi*



Zabawianie *bycie dowcipnym i czarującym*





Skala: Wrażliwość interpersonalna

73

Opis Skali

Skala Wrażliwość interpersonalna przewiduje umiejętności społeczne, taktowność, serdeczność.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Wrażliwości interpersonalnej sugeruje, że:

- Jest wnikliwy i spostrzegawczy, jeśli chodzi o uczucia innych
- Rozumie potrzeby innych osób
- Potrafi budować relacje i dobrze współpracować z osobami o różnych cechach charakteru
- Zwleka z udzielaniem informacji zwrotnej osobom o niezadowolających wynikach pracy

Obszary do dyskusji

Poniższe punkty służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- W jaki sposób rozmawiasz z innymi o ich błędach i słabych wynikach w pracy?
- Jak równoważysz interesy współpracowników z interesami organizacji?
- Jak ważne dla ludzi jest to, aby lubić się nawzajem w zepole? Dlaczego?
- Jak podchodzisz do wzmacniania relacji z klientami wewnętrznymi i zewnętrznymi?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Bycie łatwym we współzyciu *posiadanie przyjemnej i tolerancyjnej natury*



Taktowność *bycie miłym i liczenie się z uczuciami innych*



Opiekuńczość *okazywanie troski innym*



Lubienie ludzi *zamiłowanie do interakcji społecznych*



Brak wrogości *bycie akceptującym*





Skala: Systematyczność

Opis Skali

Skala Systematyczności przewiduje stopień samokontroli, sumienności i etyki pracy.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Systematyczność sugeruje, że:

- Jest zorganizowany, pracowity i chętnie planuje swoje zadania
- Jest rzetelny, niezawodny i sumienny
- Pracuje efektywnie w środowisku, w którym ustalone są zasady i procedury
- Jest nieelastyczny i może być oporny wobec zmian

Obszary do dyskusji

Poniższe punkty służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Na ile jesteś zorganizowany w pracy? Jak wpływa to na Twoją zdolność do adaptacji oraz realizacji celów na czas?
- Jakie jest Twoje podejście do zasad i procedur?
- Jak reagujesz na szybko zmieniające się warunki pracy?
- Na ile jesteś skłonny do pracy po godzinach, aby zakończyć realizowany projekt?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Prawość *ściśle przestrzeganie powszechnych wartości*



Pracowitość *gotowość do ciężkiej pracy*



Perfekcjonizm *bycie pryncypialnym*



Zależność *przejmowanie się opiniami innych*



Przewidywalność *upodobanie do przewidywalnych zdarzeń*



Kontrola impulsów *brak impulsywności*



Unikanie kłopotów *przewidywanie skutków swoich działań*





Skala: Dociekliwość

Opis Skali

Skala Dociekliwości mierzy ciekawość, kreatywność oraz otwartość na doświadczenia i idee.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Dociekliwość sugeruje, że:

- Jest pomysłowy, ciekawy świata i otwarty na nowości
- Chętnie poddaje wątpliwości zastany status quo i proponuje alternatywne rozwiązania
- Jest zainteresowany szeroką perspektywą i kwestiami strategicznymi
- Zagłębia się w pomysły, które mogą innym wydawać się nierealistyczne

Obszary do dyskusji

Poniższe punkty służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Jak odnajdujesz równowagę między innowacyjnością a pragmatyzmem?
- Jak radzisz sobie z rutynowymi, jednak niezbędnymi do realizacji zadaniami?
- Opisz swoje podejście do łączenia codziennej pracy z celami strategicznymi.
- Jak postrzegasz osoby, które są odporne wobec zmian i innowacji?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Chęć zrozumienia *zainteresowanie nauką*



Ciekawość *ciekawość świata*



Poszukiwanie ekscytacji *zamiłowanie do przygód i ekscytujących doświadczeń*



Zamiłowanie do gier umysłowych *zainteresowanie zagadkami i łamigłówkami*



Pomysłowość *zdolność do płynnego generowania pomysłów*



Ciekawość kulturalna *zainteresowanie kulturą*





Skala: Otwartość na wiedzę

74

Opis Skali

Skala Otwartość na wiedzę przewiduje styl uczenia się i preferowane metody pozyskiwania nowej wiedzy.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Otwartość na wiedzę sugeruje, że:

- Jest zainteresowany uczeniem się i szkoleniami
- Jest błyskotliwy i dobrze poinformowany o nowościach w swojej dziedzinie
- Dobrze radzi sobie na tradycyjnych szkoleniach
- Jest zaskoczony kiedy inni nie mają wystarczającej wiedzy i nie są zainteresowani szkoleniami

Obszary do dyskusji

Poniższe punkty służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Jak sprawdzasz czy Twoje umiejętności i wiedza pozostają aktualne?
- W jaki sposób oceniasz użyteczność możliwości szkoleniowych?
- Opisz jak lubisz pozyskiwać nowe umiejętności.
- Co jest dla Ciebie ważniejsze - rozwijanie umiejętności czy pozyskiwanie nowych? Dlaczego?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Edukacja *bycie dobrym uczniem*



Zdolności numeryczne *umiejętność pracy z liczbami*



Pamięć *dobra pamięć*



Czytanie *zamiłowanie do czytania*

