



Insight

Kwestionariusz Motywów, Wartości i Preferencji Hogana (MVPI)

Raport dla: Sam Poole

ID: HC560419

Data: 06.11.2019



Wprowadzenie

Kwestionariusz Motywów, Wartości i Preferencji wskazuje na wartości, cele i zainteresowania badanych. Informacje te mają kluczowe znaczenie dla zrozumienia w jakiego typu zawodach badani będą się najbardziej spełniać oraz w jakiej kulturze organizacyjnej będą najbardziej efektywni. Ten raport zawiera informacje dotyczące wyników na 10 skalach wartości. Każda ze skal zwiera 5 podskal dotyczących: Stylu życia, Poglądów, Preferencji zawodowych, Awersji oraz Preferowanych współpracowników.

- Ludzie korzystają ze swoich wartości w podejmowaniu decyzji, jednak rzadko analizują jakie są te wartości, przez co często podejmują decyzje z przyczyn, które nie do końca rozumieją. Uświadomienie sobie swoich wartości wzmacnia zatem umiejętność podejmowania decyzji.
- Ludzie preferują współpracować z osobami, które wyznają podobne wartości. Zatem uświadomienie sobie swoich wartości pozwala na zrozumienie swoich relacji z innymi.
- Jeśli ludzie wybierają ścieżkę kariery lub pracę w organizacji, które są niezgodne z ich wartościami, pozostają zazwyczaj nieszczęśliwi i nie są zdolni do efektywnej pracy. Z drugiej strony, jeśli wybierają ścieżkę kariery oraz pracę w organizacji, w których mogą realizować swoje wartości, pracują bardziej efektywnie i wykazują większą satysfakcję z pracy.

Definicje skal

▶ Nazwa skali MVPI	▶ Osoby, które osiągają niskie wyniki	▶ Osoby, które osiągają wysokie wyniki
Rozpoznawalność	są obojętne na pochwały i informacje zwrotne preferują pracować samodzielnie	doceniają informację zwrotną chcą być zauważani
Władza	nie zważają na osiąganie sukcesów nie mają potrzeby posiadania wpływu na sytuację	chcą osiągać sukcesy chcą mieć wpływ na sytuację
Hedonizm	są poważne i profesjonalne dużo pracują	dążą do przyjemności i zabawy chcą czerpać przyjemność z pracy
Altruizm	wierzą w samodzielność uważają, że ludzie powinni koncentrować się na własnych problemach	chcą wspierać tych, którym się mniej powodzi chcą naprawiać społeczeństwo
Przynależność	wolą pracować samodzielnie lubią swoje własne towarzystwo	potrzebują kontaktów społecznych chcą być częścią zespołu
Tradycja	chcą zmieniać status quo cenią innowację i progres	szanują hierarchię i autorytety cenią naukę płynącą z przeszłości
Bezpieczeństwo	podejmują szanse podejmują ryzyko	potrzebują struktury i przewidywalności unikają ryzyka
Finanse	nie przejmują się pieniędzmi cenią rozwój własny	chcą zarabiać pieniądze cenią wyniki materialne
Estetyka	cenią praktyczność nad kreatywność biorą pod uwagę funkcjonalność	są zainteresowane kreatywną ekspresją siebie biorą pod uwagę wygląd produktów swojej pracy
Nauka	podejmują szybkie decyzji oparte na doświadczeniu ufają bardziej intuicji niż danym	preferują podejmowanie racjonalnych decyzji opartych na danych stawiają wyzwania autorytetom



Podsumowanie

Pan Poole osiągnął wynik w badaniu MVPI, który sugeruje, że:

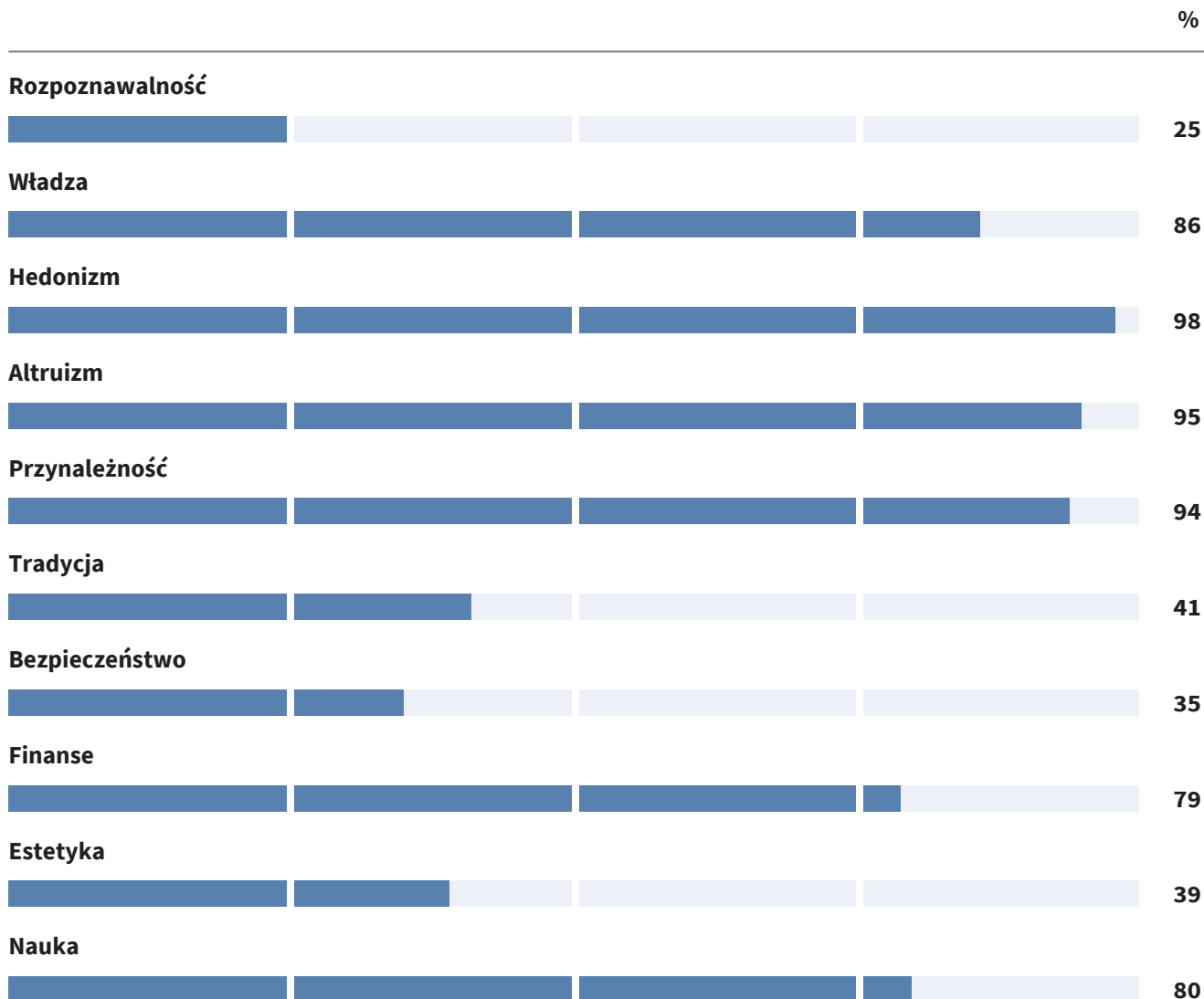
- Nie potrzebuje dużej ilości informacji zwrotnej i nie lubi być w centrum zainteresowania.
- Chce być efektywny, wpływowy i awansować na wyższe stanowiska. Będzie najbardziej zadowolony z pracy, w której będzie miał możliwość konkurowania i osiągnięcia coraz więcej.
- Jest silnie motywowany przez zabawę, towarzystwo i przyjemności. Będzie najbardziej zadowolony w nieformalnym, zrelaksowanym środowisku pracy.
- Lubi pracę polegającą na wspieraniu słabszych i potrzebujących. Będzie czuł się najbardziej komfortowo w pracy polegającej na pomaganiu innym, w organizacji, która przywiązuje dużą wagę do budowania morale pracowników.
- Lubi wszelkie formy społecznych interakcji, w tym pracę zespołową. Będzie najbardziej zadowolony z pracy w rolach, które wymagają kooperacji i pracy zespołowej.
- Ceni postęp, zmiany i eksperymentowanie. Nie lubi formalnych hierarchii i będzie dobrze pasował do elastycznych, nieformalnych organizacji.
- Czuje się komfortowo w środowiskach ryzykownych i niepewnych. Potrzebuje tylko niewielkiej ilości struktury i przewidywalności. Preferuje niejednoznaczność i zmienność od pewności i stabilności.
- Jest silnie zainteresowany kwestiami finansowymi, ekonomią i zarobkami. Ocenia siebie w kategoriach zamożności.
- Nie wykazuje silnej potrzeby kreatywności i ekspresji siebie. Wydaje się bardziej zainteresowany funkcjonalnością rzeczy niż modą.
- Ceni racjonalność, logikę i podejmowanie decyzji opartych na danych. Lubi odnajdywać rozwiązania problemów, nawet jeśli są trudne.



Wyniki 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 **wysokie**



Normy: Global





Skala: Rozpoznawalność

25

Opis Skali

Skala Rozpoznawalność wskazuje na pragnienie uwagi, aprobaty i pochwał.

Interpretacja wyników

Pan Poole osiągnął wynik na skali Rozpoznawalności, który sugeruje, że:

- Preferuje pozostawać poza centrum zainteresowania
- Nie potrzebuje, aby jego praca była chwalona publicznie
- Nie potrzebuje dużo informacji zwrotnej i uwagi
- Może nie rozumieć osób, które potrzebują aprobaty społecznej i uwagi

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku oraz przyjrzenia się wraz z badanym możliwościom rozwoju w kontekście danego stanowiska pracy lub środowiska organizacyjnego.

- Czy wolisz być w centrum zainteresowania czy pracować za kulisami?
- Jak ważne jest dla ludzi, aby być chwalonym za swoją pracę?
- Czy motywuje Cię praca na widocznych stanowiskach?
- Opisz swój sposób okazywania uznania współpracownikom za ich wkład i wsparcie.

Układ Podskal

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Mają one na celu dostarczenie bardziej szczegółowego wglądu w unikalne cechy osobowości Pana Poole.

Styl życia *sposób, w jaki badany chciałby żyć*



Poglądy *najważniejsze cele życiowe, powinności*



Preferencje zawodowe *preferowane wartości w pracy*



Awersje *czego badany nie lubi*



Preferowani współpracownicy *osoby, z którymi badany chce współpracować*





Skala: Władza

86

Opis Skali

Skala Władzy odnosi się do potrzeby odnoszenia sukcesów, osiągania rezultatów i posiadania kontroli.

Interpretacja wyników

Pan Poole osiągnął wynik na skali Władzy, który sugeruje, że:

- Wykazuje silną potrzebę wywierania wpływu i awansowania
- Znacząco ceni produktywność i osiąganie rezultatów
- Będzie dobrze odnajdywać się w rolach i organizacjach wymagających konkurowania
- Może niesłusznie zakładać, że inni są rywalizacyjni i nastawieni na rezultaty w tym stopniu co on sam

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku oraz przyjrzenia się wraz z badanym możliwościom rozwoju w kontekście danego stanowiska pracy lub środowiska organizacyjnego.

- Co jest dla Ciebie ważniejsze - bycie wzorowym pracownikiem czy osiąganie rezultatów?
- Jak ważne jest dla Ciebie, aby poznawać i zwalczać konkurencję?
- Jak często rozmyślasz o możliwościach awansu?
- Jak definiujesz sukces?

Układ Podskal

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Mają one na celu dostarczenie bardziej szczegółowego wglądu w unikalne cechy osobowości Pana Poole.

Styl życia *sposób, w jaki badany chciałby żyć*



Poglądy *najważniejsze cele życiowe, powinności*



Preferencje zawodowe *preferowane wartości w pracy*



Awersje *czego badany nie lubi*



Preferowani współpracownicy *osoby, z którymi badany chce współpracować*





Skala: Hedonizm

98

Opis Skali

Skala Hedonizmu wskazuje na poziom orientacji na zabawę i przyjemności.

Interpretacja wyników

Pan Poole osiągnął wynik na skali Hedonizmu, który sugeruje, że:

- Lubi dobrze się bawić, nawet w pracy
- Będzie czuł się najbardziej komfortowo w nieformalnym, zrelaksowanym środowisku pracy
- Będzie aktywnie poszukiwał okazji do zabawy w pracy
- Może nie rozumieć osób, które nie wiedzą jak się zrelaksować i bawić w pracy

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku oraz przyjrzenia się wraz z badanym możliwościom rozwoju w kontekście danego stanowiska pracy lub środowiska organizacyjnego.

- Na ile ważna jest zabawa w pracy?
- Jak balansujesz pracę i czerpanie przyjemności w swoim zawodzie?
- Co myślisz o imprezach integracyjnych?
- Ile przyjemności powinna ludziom nieść ich praca?

Układ Podskal

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Mają one na celu dostarczenie bardziej szczegółowego wglądu w unikalne cechy osobowości Pana Poole.

Styl życia *sposób, w jaki badany chciałby żyć*



Poglądy *najważniejsze cele życiowe, powinności*



Preferencje zawodowe *preferowane wartości w pracy*



Awersje *czego badany nie lubi*



Preferowani współpracownicy *osoby, z którymi badany chce współpracować*





Skala: Altruizm

95

Opis Skali

Skala Altruizmu odnosi się do chęci pomagania innym i przyczyniania się do polepszenia społeczeństwa.

Interpretacja wyników

Pan Poole osiągnął wynik na skali Altruizmu, który sugeruje, że:

- Ceni wspieranie ludzi, którzy mają trudności
- Wierzy, że ludzie powinni być traktowani z szacunkiem
- Będzie czuł się najbardziej komfortowo w środowisku pracy, w którym dba się o morale zespołu i obsługę klienta
- Może mieć trudność w zrozumieniu osób, które nie są zainteresowane pomaganiem innym

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku oraz przyjrzenia się wraz z badanym możliwościom rozwoju w kontekście danego stanowiska pracy lub środowiska organizacyjnego.

- Czym jest dla Ciebie dobra obsługa klientów?
- Na ile firma powinna angażować się we wspieranie swoich pracowników w ich trudnościach?
- Jak dobrze czujesz się w rolach, które wymagają obsługi klienta?
- Jak często uczestniczysz w działaniach społecznościowych?

Układ Podskal

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Mają one na celu dostarczenie bardziej szczegółowego wglądu w unikalne cechy osobowości Pana Poole.

Styl życia *sposób, w jaki badany chciałby żyć*



Poglądy *najważniejsze cele życiowe, powinności*



Preferencje zawodowe *preferowane wartości w pracy*



Awersje *czego badany nie lubi*



Preferowani współpracownicy *osoby, z którymi badany chce współpracować*





Skala: Przynależność

Opis Skali

Skala Przynależności odzwierciedla potrzebę interakcji społecznych i czerpanie z nich przyjemności.

Interpretacja wyników

Pan Poole osiągnął wynik na skali Przynależności, który sugeruje, że:

- Lubi współpracę i interakcje z innymi ludźmi
- Lubi brać udział w projektach zespołowych i nie przepada za pracą indywidualną
- Dobrze czuje się w środowisku pracy, które zachęca do spotkań, komunikacji, współpracy
- Może mieć trudność ze zrozumieniem ludzi, którzy wolą pracę samodzielną

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku oraz przyjrzenia się wraz z badanym możliwościom rozwoju w kontekście danego stanowiska pracy lub środowiska organizacyjnego.

- Co myślisz o spotkaniach? Czy są korzystne czy niepotrzebne? Dlaczego?
- Jaki sposób pracy wolisz - indywidualny czy zespołowy? Dlaczego?
- Co myślisz o spotkaniach i imprezach integracyjnych?
- Na ile ważny dla sukcesu w pracy jest skuteczny networking?

Układ Podskal

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Mają one na celu dostarczenie bardziej szczegółowego wglądu w unikalne cechy osobowości Pana Poole.

Styl życia *sposób, w jaki badany chciałby żyć*



Poglądy *najważniejsze cele życiowe, powinności*



Preferencje zawodowe *preferowane wartości w pracy*



Awersje *czego badany nie lubi*



Preferowani współpracownicy *osoby, z którymi badany chce współpracować*





Skala: Tradycja

41

Opis Skali

Skala Tradycji wskazuje na potrzebę przestrzegania zasad, szacunek do historii i przyjętych zwyczajów.

Interpretacja wyników

Pan Poole osiągnął wynik na skali Tradycji, który sugeruje, że:

- Lubi różnorodność w poznawaniu ludzi i kultur
- Wierzy, że ważne jest, aby tolerować różne poglądy
- Może czuć się niekomfortowo w hierarchicznym, formalnym środowisku pracy
- Ceni innowacje i postęp

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku oraz przyjrzenia się wraz z badanym możliwościom rozwoju w kontekście danego stanowiska pracy lub środowiska organizacyjnego.

- Czy uważasz, że zawsze jest dobry i zły sposób działania w każdej sytuacji?
- Jak radzisz sobie z moralną dwuznacznością?
- Czy widzisz większą wartość w inicjowaniu zmian czy podtrzymywaniu tradycji?
- Jaki jest twój stosunek do formalnej hierarchii?

Układ Podskal

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Mają one na celu dostarczenie bardziej szczegółowego wglądu w unikalne cechy osobowości Pana Poole.

Styl życia *sposób, w jaki badany chciałby żyć*



Poglądy *najważniejsze cele życiowe, powinności*



Preferencje zawodowe *preferowane wartości w pracy*



Awersje *czego badany nie lubi*



Preferowani współpracownicy *osoby, z którymi badany chce współpracować*





Skala: Bezpieczeństwo

35

Opis Skali

Skala Bezpieczeństwa odzwierciedla potrzebę stabilności, bezpieczeństwa i minimalizacji ryzyka.

Interpretacja wyników

Pan Poole osiągnął wynik na skali Bezpieczeństwa, który sugeruje, że:

- Czuje się komfortowo w sytuacjach ryzyka
- Nie potrzebuje dużo przewidywalności w życiu
- Preferuje pracę w organizacjach, które nie obawiają się ryzyka
- Może być niecierpliwy w stosunku do osób, które obawiają się ryzyka

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku oraz przyjrzenia się wraz z badanym możliwościom rozwoju w kontekście danego stanowiska pracy lub środowiska organizacyjnego.

- Jak ważna jest dla ciebie przewidywalność w życiu?
- Na ile organizacje powinny podejmować ryzyko w swoich strategicznych decyzjach?
- Jak zrównoważyć ryzyko z nagrodą?
- Jak reagujesz na współpracowników, którzy podejmują niepotrzebne ryzyko?

Układ Podskal

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Mają one na celu dostarczenie bardziej szczegółowego wglądu w unikalne cechy osobowości Pana Poole.

Styl życia *sposób, w jaki badany chciałby żyć*



Poglądy *najważniejsze cele życiowe, powinności*



Preferencje zawodowe *preferowane wartości w pracy*



Awersje *czego badany nie lubi*



Preferowani współpracownicy *osoby, z którymi badany chce współpracować*





Skala: Finanse

79

Opis Skali

Skala Finansów odzwierciedla zainteresowanie zarabianiem pieniędzy, inwestowaniem oraz znajdowaniem możliwości biznesowych.

Interpretacja wyników

Pan Poole osiągnął wynik na skali Finansów, który sugeruje, że:

- Jest silnie motywowany przez pieniądze i zyski finansowe
- Jest zainteresowany konsekwencjami finansowymi wszystkich decyzji biznesowych
- Może dobrze pasować do ról i organizacji, które oceniają wydajność pod względem przychodów i rentowności
- Może mieć trudności w zrozumieniu ludzi, którzy nie przejmują się kwestiami finansowymi

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku oraz przyjrzenia się wraz z badanym możliwościom rozwoju w kontekście danego stanowiska pracy lub środowiska organizacyjnego.

- Czy w biznesie jest coś ważniejszego niż zyski?
- Jak często myślisz o zyskach i inwestycjach?
- Co myślisz o ludziach, którzy żyją powyżej swoich możliwości finansowych?
- Jak często bierzesz pod uwagę konsekwencje finansowe swoich decyzji zawodowych?

Układ Podskal

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Mają one na celu dostarczenie bardziej szczegółowego wglądu w unikalne cechy osobowości Pana Poole.

Styl życia *sposób, w jaki badany chciałby żyć*



Poglądy *najważniejsze cele życiowe, powinności*



Preferencje zawodowe *preferowane wartości w pracy*



Awersje *czego badany nie lubi*



Preferowani współpracownicy *osoby, z którymi badany chce współpracować*





Skala: Estetyka

39

Opis Skali

Skala Estetyki odzwierciedla potrzebę wyrażania siebie, troskę o jakość i wygląd produktów pracy.

Interpretacja wyników

Pan Poole osiągnął wynik na skali Estetyki, który sugeruje, że:

- Bardziej zależy mu na tym, jak rzeczy działają, niż na tym, jak wyglądają
- Szuka sposobów na ekspresję siebie poza pracą
- Jest zwykle zadowolony z rozwiązań, które są wystarczająco dobre, a niekoniecznie doskonałe
- Może być niecierpliwy w stosunku do osób, które martwią się formą, a nie funkcją

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku oraz przyjrzenia się wraz z badanym możliwościom rozwoju w kontekście danego stanowiska pracy lub środowiska organizacyjnego.

- Czy bardziej interesuje Cię, jak coś działa czy jak wygląda?
- Jak ważne są dla Ciebie możliwości kreatywnego wyrażania siebie?
- Jaką wagę przykładasz do wyglądu swoich produktów pracy?
- Jaką rolę powinna odgrywać sztuka w profesjonalnych organizacjach?

Układ Podskal

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Mają one na celu dostarczenie bardziej szczegółowego wglądu w unikalne cechy osobowości Pana Poole.

Styl życia *sposób, w jaki badany chciałby żyć*



Poglądy *najważniejsze cele życiowe, powinności*



Preferencje zawodowe *preferowane wartości w pracy*



Awersje *czego badany nie lubi*



Preferowani współpracownicy *osoby, z którymi badany chce współpracować*





Skala: Nauka

80

Opis Skali

Skala Nauki odzwierciedla zainteresowanie racjonalnością, badaniami, technologią i innowacjami.

Interpretacja wyników

Pan Poole osiągnął wynik na skali Nauki, który sugeruje, że:

- Pasjonuje się badaniami i odkryciami naukowymi
- Lubi kwestionować opinie autorytetów
- Lubi posługiwać się danymi w podejmowaniu decyzji
- Może mieć trudności w zrozumieniu ludzi, którzy polegają na intuicji i doświadczeniu w podejmowaniu decyzji

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku oraz przyjrzenia się wraz z badanym możliwościom rozwoju w kontekście danego stanowiska pracy lub środowiska organizacyjnego.

- Jak określić, kiedy lepiej jest korzystać z intuicji a kiedy z danych w podejmowaniu decyzji?
- Opisz sytuację, w której musiałeś podjąć decyzję w oparciu o intuicję.
- Czy wolisz analizować problemy czy podejmować szybkie decyzje i iść dalej?
- Jak ważna jest funkcja badawczo-rozwojowa dla ogólnego sukcesu organizacji?

Układ Podskal

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Mają one na celu dostarczenie bardziej szczegółowego wglądu w unikalne cechy osobowości Pana Poole.

Styl życia *sposób, w jaki badany chciałby żyć*



Poglądy *najważniejsze cele życiowe, powinności*



Preferencje zawodowe *preferowane wartości w pracy*



Awersje *czego badany nie lubi*



Preferowani współpracownicy *osoby, z którymi badany chce współpracować*

