
霍根发展
洞察



受测者：John Doe
测试账号：HC243158
日期：2014-04-30



简介

霍根性格调查问卷测量常态下的性格特征，包含七个基本量表和六个职业量表，用以描述Doe先生在职场的表现，包括他如何管理压力，如何与他人互动，如何处理工作任务，以及如何解决问题。虽然该报告是逐一呈现各量表的分数，但每个量表都有助于解释Doe先生的表现。该报告指出了个人的优点和缺点，并且提供讨论问题供发展反馈使用。

- 在解析HPI量表分数时，值得注意的是，高分不一定更好而低分不一定更差。每个量表的分值都反映了不同的优点和缺点。
- 在解读HPI分数时，应该结合个人的职业角色，以此来判定这些性格特点属于个人优势还是需要改进。
- HPI基于大五人格模型而开发。

量表定义

HPI 量表名称	低百分位倾向于	高百分位倾向于
调适	乐于接受反馈意见 诚实坦率 情绪化、善于自我批评	沉着冷静 压力下保持情绪稳定 抵触反馈意见
抱负	良好的团队合作者 愿意让他人占领导地位 安于现状	充满活力 好胜心强 强势、不安分
社交	善于独立工作 安静 社交被动	外向开朗 健谈 寻求关注
人际敏感度	直接坦率 敢于面对冲突 冷淡且态度强硬	友好 温暖热情 冲突规避
审慎	灵活变通 思想开明 冲动	条理性强 可靠 刻板、难以变通
好奇	注重实效 不易厌倦 缺乏创新	富有想象力 机智灵敏 不善于落实执行
学习方式	喜欢实践学习 仅关注自己的兴趣 对科技反感	乐于学习 富有见解 不能忍受孤陋寡闻

报告总结

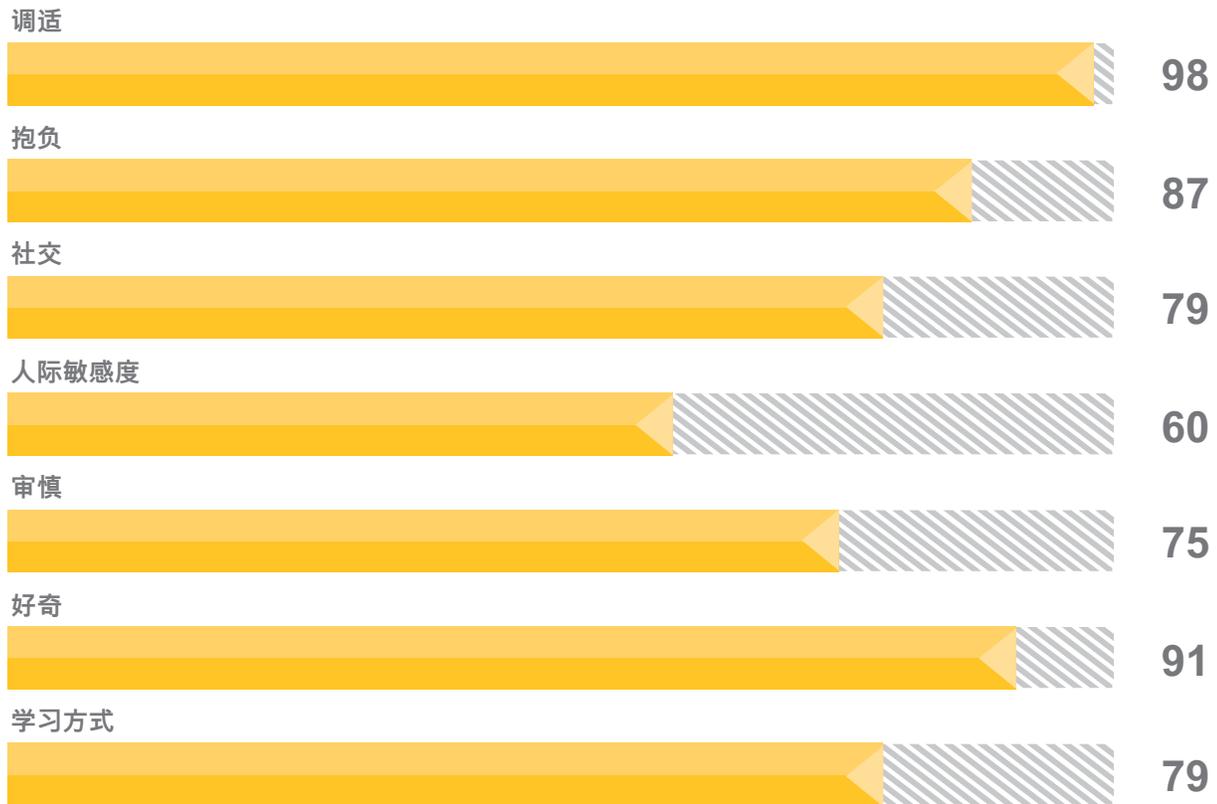
基于Doe先生在HPI测评中的回答，在日常情况下，他倾向于：

- 不为外部压力所困扰，很少表现出有压力的迹象。他人有时可能会把他的韧性与淡定视为一种傲慢，因为他看起来不为所动，并且他可能会无视他人的反馈意见。
- 自信，好胜，以任务为导向。他会寻求机会去承担领导角色并采取主动，如果没有这样的机会，他可能会感到不快。
- 外向，亲切，喜欢社交。他乐于成为众人关注的焦点并善于发起谈话和建立社交圈，但他可能会显得话多，不善于倾听。
- 和蔼可亲，有合作精神，说话婉转，友好。他应该善于管理人际关系并倾向于避免冲突或对峙。
- 有责任感，注重细节，愿意接受密切的督导。他可能有些不善变通，但是一名优秀的企业公民。
- 好奇心强，富有创意和革新精神，包容，思想开放。他可能有些不切实际，对处理细节不耐烦，容易厌倦。
- 聪明，热爱学习，能与时俱进地了解行业最新发展动向。他注重对自己和员工的培训，可能会对不博学或不好学的人感到意外和失望。

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以上属于 高分



该报告有效且可被解读

常模：General

量表：调适

描述

调适量表预测应对压力、管理情绪以及倾听反馈意见的能力。

分数解读

Doe先生在调适量表上的分数表明他倾向于：

- 不被混乱环境和繁重的工作量所影响
- 在压力环境下保持冷静和自信
- 显得有些自大
- 忽视过去的错误
- 抵触或无视他人的反馈意见

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提出发展机会。

- 描述你处理工作压力的方法。
- 对于寻求关于你工作表现的反馈意见，何时且如何进行是合适的？
- 你同事的情绪会如何影响你？
- 当他人向你提出反馈意见时，你通常的反应如何？

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。

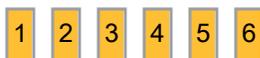
同理心
不易怒



不焦虑
很少焦虑



不内疚
不后悔



冷静
没有情绪起伏



性情平和
不情绪化或易怒



无抱怨
没有抱怨



信赖他人
不偏执或多疑



依附感
与权威人物关系良好



量表：抱负

87

描述

抱负量表预测领导力、驱动力、求胜心和主动性。

分数解读

Doe先生在抱负量表上的分数表明他倾向于：

- 求胜心强，充满活力，渴望成功
- 在团队中寻求挑战并采取主动
- 对办公室政治感兴趣并享受领导角色
- 对没有发展空间的职位感到不满

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提出发展机会。

- 在没有明确领导的项目中，你通常担任什么角色？
- 为了获取职业晋升，何时且如何参与办公室政治是合适的？
- 在和同事相处时你求胜心如何？这会损害还是有助你的事业？
- 你如何寻求并争取事业晋升的机会？

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。

好竞争

求胜心切、有抱负以及有韧性



自信

对自己有信心



成就感

对个人表现的满足感



领导力

担任领导角色的倾向



认同

对个人人生使命的满意度



无社交焦虑

社交自信



量表：社交

79

描述

社交量表预测个人对频繁且多样社交活动的兴趣。

分数解读

Doe先生在社交量表上的分数表明他倾向于：

- 外向，健谈，爱社交，和蔼可亲
- 给人留下强烈的第一印象，并享受成为众人关注的焦点
- 喜欢高调的、面对公众的职位
- 更喜欢说而不是听

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提出发展机会。

- 使每个团队成员都在会议中有所贡献有多重要？
- 你如何平衡听与说来确保有效的沟通？
- 你在团队项目中还是个人项目中表现更好？为什么？
- 你如何建立并保持人脉关系？

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。

喜欢派对
喜欢社交聚会



喜欢人群
在人群中感到兴奋



寻求体验
喜欢多样化和挑战



表现欲
寻求关注



风趣
风趣、有魅力



量表：人际敏感度

60

描述

人际敏感度量表预测有关社交的魅力、热情、圆滑和觉察力。

分数解读

Doe先生在人际敏感度量表上的分数表明他倾向于：

- 感觉敏锐，有洞察力，并关心他人的感受
- 明白他人的需求
- 能与不同的人维持良好关系并相处融洽
- 不情愿正视问题、指出他人的不佳表现

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提出发展机会。

- 描述你如何指正他人的错误或问题。
- 你倾向于如何平衡同事的感受与工作需要？
- 你觉得同事之间彼此喜欢有多重要？
- 你如何发展与内在客户或外在客户的关系？

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。

容易相处
宽容且性格随和



敏感
敏锐且善解人意



关怀
友善且体贴



喜欢他人
喜欢和他人在一起



无恶意
常易接受



量表： 审慎

75

描述

审慎量表预测自制力、责任心和职业道德。

分数解读

Doe先生在审慎量表上的分数表明他倾向于：

- 条理性强，工作勤奋，做事有计划性
- 可信，可靠，尽责
- 在已有的规则和程序下，能够良好工作
- 缺乏灵活性，且可能会抵制变化

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提出发展机会。

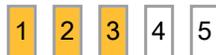
- 在工作中，你的组织性和计划性如何？这会如何影响你在快速适应变化的同时又能及时完成目标的能力？
- 你对规章制度的大致态度是什么？
- 你如何应对工作环境的快速改变？
- 你有多大可能为完成一个项目而长时间工作？

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。

循规蹈矩

严格遵从传统价值观



精通掌握

工作努力



尽责

有原则



不独立自主

在意他人对自己的看法



计划性

偏好可预测性



控制冲动

不冲动



避免麻烦

表现得笃实



量表：好奇

描述

好奇量表预测好奇心、创造力以及开放程度。

分数解读

Doe先生在好奇量表上的分数表明他倾向于：

- 有想象力，有好奇心，思想开放
- 愿意挑战规则并提出替代方案
- 对大局和战略问题感兴趣
- 喜欢那些别人可能觉得不现实的想法

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提出发展机会。

- 你如何在创新性和实用性之间取得平衡？
- 你如何应付那些枯燥乏味但却又至关重要的工作任务？
- 你如何把日常工作联系到战略目标？
- 你如何应对那些抵制变化和创新的人？

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。

科学能力

对科学原理感兴趣



好奇心

对世界好奇



寻求刺激

享受冒险和刺激



智力游戏

对谜语和拼图感兴趣



想出主意

思维流畅



文化

广泛多样的兴趣



量表：学习方式

描述

学习方式量表预测个人的学习风格或其获取新知识的方式。

分数解读

Doe先生在学习方式量表上的分数表明他倾向于：

- 聪明，知识渊博，与时俱进地了解在商业、技术和科学领域的最新发展动向
- 为了获取知识而寻求学习的机会
- 在工作中应用最新的知识
- 不能忍受那些不如他博学的人

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提出发展机会。

- 你如何确保你的知识和技能保持与时俱进？
- 你如何评估培训机会的潜在用处？
- 你偏好以何种方式去学习新技巧？
- 哪个对你更重要：发展现有技能还是学习新技能？为什么？

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。

教育
是个好学生



数学能力
对数字敏感



记忆力
容易记住事情



阅读
保持与时俱进



职业量表

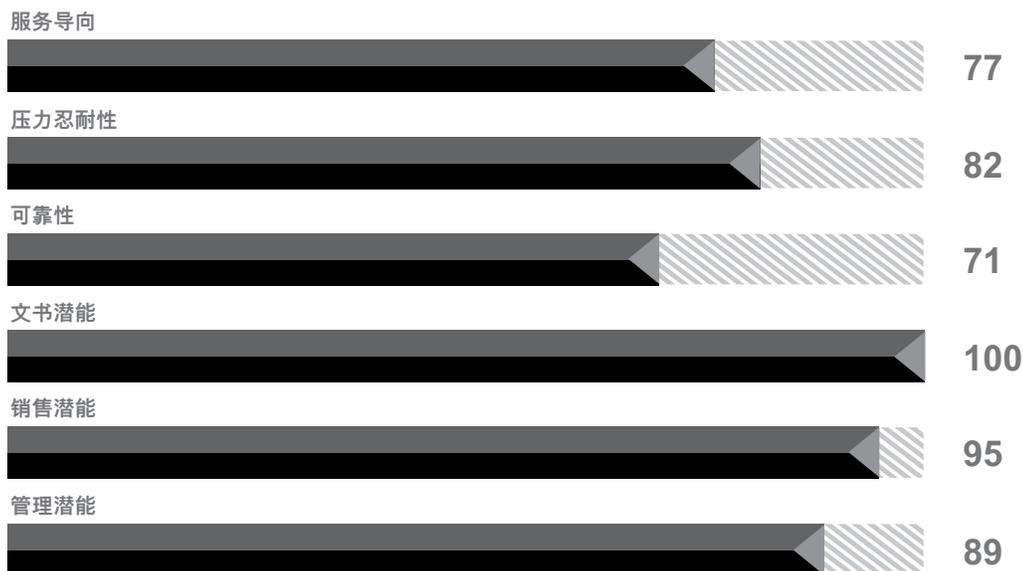
HPI职业量表能预测个体在六种主要职业类型上的胜任能力。这些量表是基于对每个工作类型中高绩效者和低绩效者的对比研究所得。这些量表能够测量那些区分高绩效者和低绩效者的特质。注意：这些信息旨在用于员工选拔与招聘。不推荐用于员工发展。

HPI职业量表包括：

- 服务导向 关于胜任客户服务类工作的潜能
- 压力忍耐性 关于处理工作压力的能力
- 可靠性 关于做个优秀的企业公民
- 文书潜能 关于胜任行政和文书工作的潜能
- 销售潜能 关于胜任销售工作的潜能
- 管理潜能 关于胜任管理工作的潜能

该分数表示得分等于或低于Doe先生的人群占比。

- 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以上属于 高分



量表：服务导向

77

描述

服务导向量表用以识别对客户和同事彬彬有礼、乐于助人的人。高分者看上去友好、体贴、圆滑。低分者可能显得生硬、紧张、急躁易怒、心事重重。

分数解读

Doe先生在服务导向量表上的分数表明，他非常适合客户服务的角色，并且表现出色。

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深入的信息和细节。

尽责
有原则



同理心
不易怒



敏感
敏锐且善解人意



量表：压力忍耐性

82

描述

压力忍耐性量表用以识别能够轻松处理紧张、压力与繁重工作量的人。高分者显得冷静、性情平和、忍耐力强。他们不会因突发事件或意料之外的逆转而受到困扰，也很少把危机恶化成个人闹剧。低分者显得情绪化，善于自我批评，并容易心烦意乱。

分数解读

Doe先生在压力忍耐性量表上的分数表明，他有潜能胜任高压、繁重的工作角色。

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。

不焦虑
很少焦虑



不内疚
不后悔



成就感
对个人表现的满足感



无抱怨
没有抱怨



冷静
没有情绪起伏



量表：可靠性

71

描述

可靠性量表用以识别那些在工作场合愿意遵守规则并尊重企业价值观的人。高分者具有良好的企业公民意识，他们可靠、自律、有责任感。低分者倾向于不服从和不遵守规定。

分数解读

Doe先生在可靠性量表上的分数表明，他能够胜任需要服从和遵守规则的工作。

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深入的信息和细节。

依附感

与权威人物关系良好



控制冲动

不冲动



避免麻烦

表现得笃实



无恶意

常易接受



量表：文书潜能

100

描述

文书潜能量表用以识别在文书及行政工作上有才能的人。高分者显得成熟、勤勉、善于社交以及愿意掌管事务。低分者可能显得紧张、犹豫且焦虑。

分数解读

Doe先生在文书潜能量表上的分数表明，他应该在文书或行政工作上表现出色。

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深入的信息和细节。

不焦虑
很少焦虑



无抱怨
没有抱怨



避免麻烦
表现得笃实



领导力
担任领导角色的倾向



关怀
友善且体贴



量表：销售潜能

95

描述

销售潜能量表用以识别有销售才能的人。高分者享受成为众人关注的焦点，显得自信，喜欢社交，机智灵敏。他们也显得健谈、外向和有主见。低分者倾向于羞涩、沉默及内敛。

分数解读

Doe先生在销售潜能量表上的分数表明，他能胜任销售角色。

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深入的信息和细节。

自信
对自己有信心



无社交焦虑
社交自信



喜欢派对
喜欢社交聚会



喜欢人群
在人群中感到兴奋



寻求体验
偏好多样化和挑战



表现欲
寻求关注



风趣
风趣、有魅力



容易相处
宽容且性格随和



喜欢他人
喜欢和他人在一起



控制冲动
不冲动



寻求刺激
享受冒险和刺激



想出主意
思维流畅



自我关注
善于反省



无印象管理
不关心社会反馈



量表：管理潜能

描述

管理潜能量表用以识别能够建立和维持高效团队的人才。高分者有抱负，好胜心强，工作努力，并且希望掌权。他们被认为是可信的、有计划的、高效率的。低分者显得被动、消极或懒惰。

分数解读

Doe先生在管理潜能量表上的分数表明，他能够出色地胜任管理工作。

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深入的信息和细节。

教育
是个好学生



成就感
对个人表现的满足感



无抱怨
没有抱怨



认同
对个人人生使命的满意度



精通掌握
工作努力



避免麻烦
表现得笃实



领导力
担任领导角色的倾向



好竞争
求胜心切、有抱负以及有韧性

