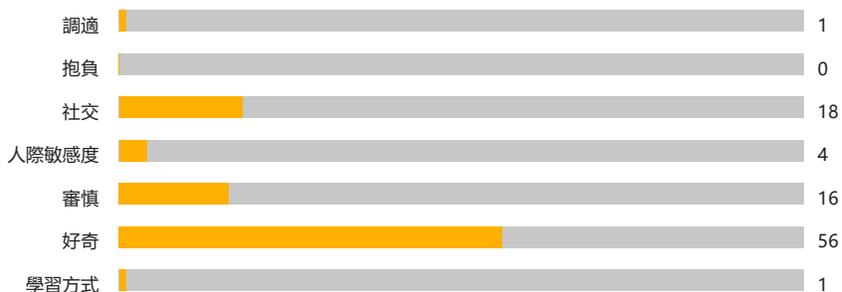


常模 Global

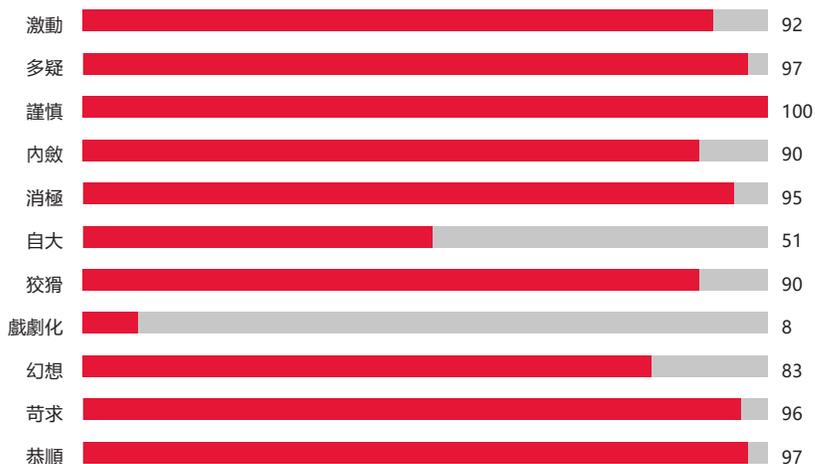
**HPI**

**Hogan Personality Inventory**



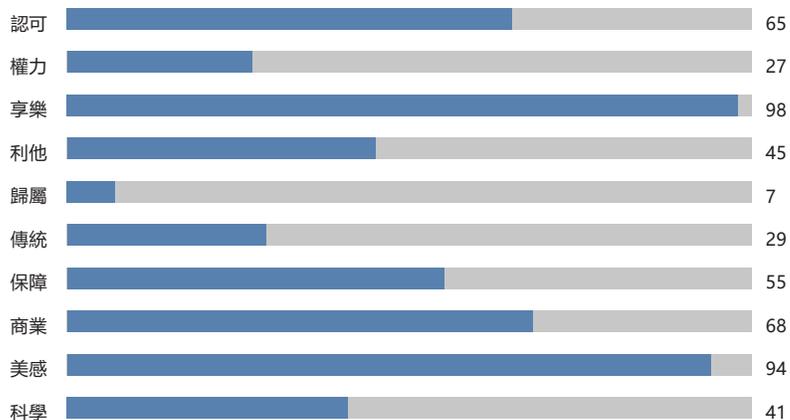
**HDS**

**Hogan Development Survey**



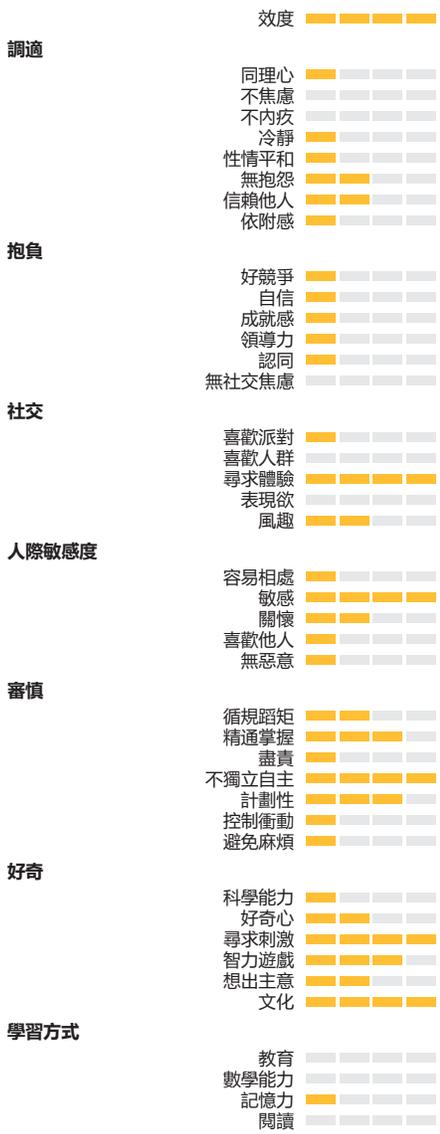
**MVPI**

**Motives, Values, Preferences Inventory**



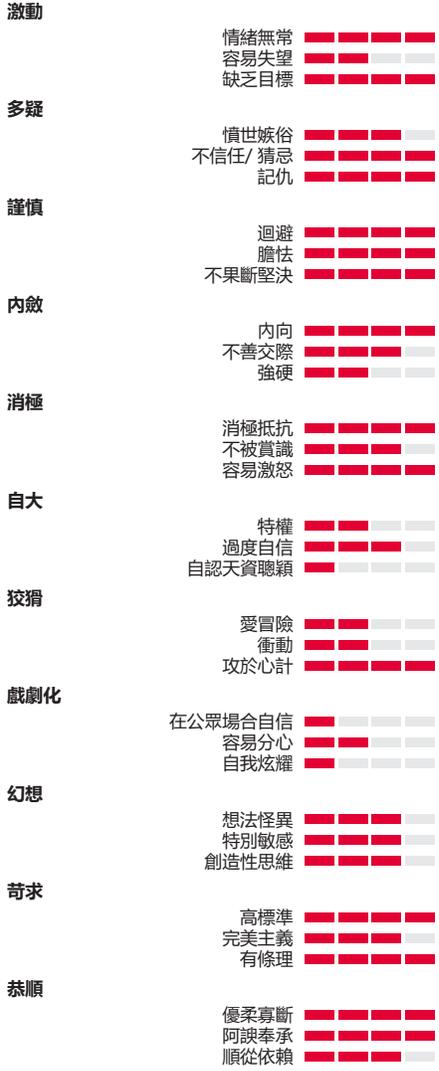
**HPI**

子維度得分



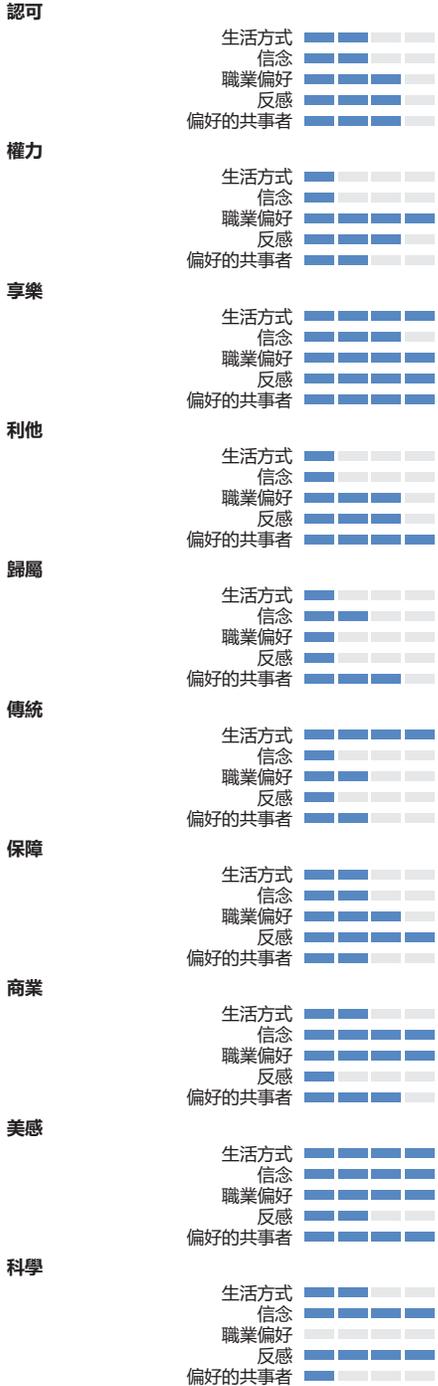
**HDS**

子維度得分



**MVPI**

子維度得分







## 簡介

霍根發展調查表測量了11種人際交往行為，這些行為可能會對工作與生活造成問題。高分量表所代表的可以是優勢，然而這些優勢一旦被過度使用則會成為人際關係與事業的阻礙。了解那些對績效造成阻礙和局限的因素，就能在事業上獲得更大的成功。該報告突出了██████自己可能未曾意識到的行為傾向，幫助她建立自我意識。

- HDS測量了個人在壓力、無聊及疲憊情況下的行為傾向。
- 調查表明，HDS低分者在工作中存在的問題相對較少。高風險和中等風險得分錶示個體在該量表存在問題，但同時也需關注低風險得分，因為這表示個體在該量表未能充分發揮優勢。
- 多數人會有三到四個高風險得分。
- 在解讀██████的HDS分數時，應當結合考慮她的日常表現。可通過評估她的常態性格，例如利用霍根性格調查問卷，來了解她的日常表現。

## 量表定義

▶ HDS量表名稱	▶ 低分者傾向於	▶ 高分者傾向於
激動	缺乏激情 缺乏緊迫感	易怒 情緒無常
多疑	單純 輕信	不信任 憤世嫉俗
謹慎	過度自信 作有風險的決定	過於保守 規避風險
內斂	避免衝突 過於敏感	冷漠疏離 不關心他人的感受
消極	不投入 只顧自己	不合作 頑固
自大	過分謙虛 自我懷疑	驕傲自負 特權主義和自我吹噓
狡猾	過度控制 刻板、不靈活	風趣和有魅力 輕易承諾
戲劇化	壓抑 冷淡	誇張 喧鬧
幻想	過於戰術性 缺乏遠見	不切實際 古怪
苛求	不注重細節 容易分心	完美主義 微控管理
恭順	可能不服從 過於獨立	恭敬且順從 急於迎合討好





## 報告總結

██████在HDS問卷中的回答表明，當她沒有刻意管理、關注自己的行為時，她傾向於：

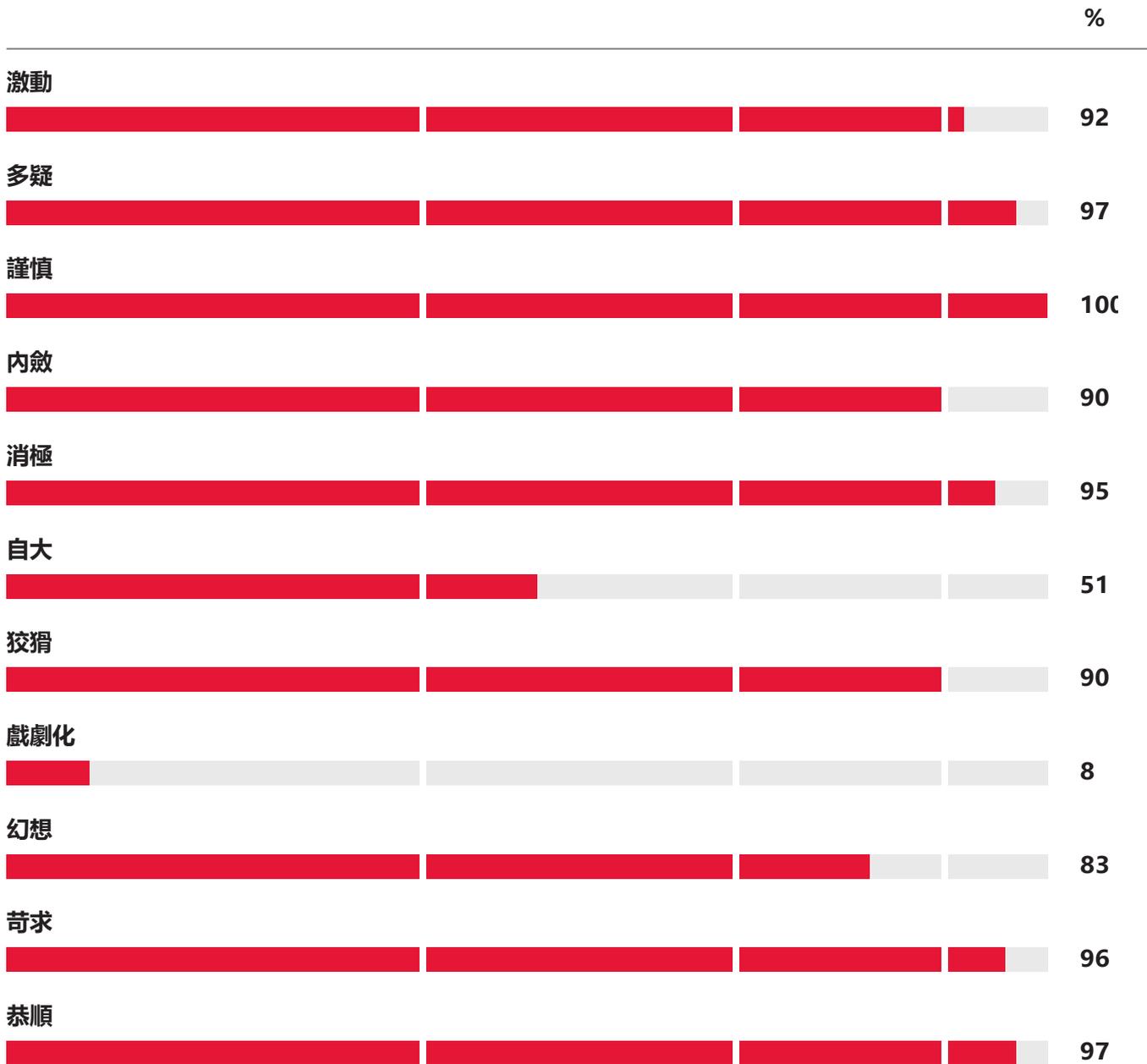
- 情緒化，易怒，容易對人和事感到失望，可能不會掩飾自己的情緒。
- 對於欺騙與背叛的跡象尤為警覺，當她被傷害時可能會變得有報復心。
- 規避風險，擔心受到責備，不願作決定。
- 強硬，冷漠，不在意他人的感受。她可能不擅於主動與人交流。
- 願意合作，但是在被要求做一些違背她個人計劃的事情時可能會很固執。
- 謙虛，克制，不願力爭上游或掌管事務。
- 有魅力，愛冒險，風趣，輕易承諾，她會很快掩飾自己的過失。
- 她不喜歡自我表現，不願意營造戲劇化情境使自己成為焦點。
- 有戰略性和前瞻性思維，勇於創新，但不切實際，容易分心，且容易厭倦。
- 勤奮，注重細節，且完美主義。她對自██████己和他人的表現持有相當高的要求和標準。
- 順從，恭敬，急於討好或迎合。她應當是一個良好的企業公民，值得上司信賴。



## 百分位分數

該百分位分數表示得分等於或低於 ██████ 的人群佔比。例如，某量表分數為75，表明 ██████ 的得分高於大約75%的人。

- 得分在0至39之間屬於 **無風險**
- 得分在40至69之間屬於 **低風險**
- 得分在70至89之間屬於 **中等風險**
- 得分在90以上屬於 **高風險**



常模： Global







## 量表: 多疑

### 描述

多疑量表有關於對他人欺騙行為的警惕，且一旦發現跡象就會採取行動。

### 分數解讀

在多疑量表上的分數表明她傾向於：

- 懷疑他人的動機與意圖
- 顯得猜忌心重且好爭辯
- 總認為自己會被傷害
- 對辦公室政治有敏銳的洞察力
- 抗拒他人的反饋意見

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 一般你如何與他人建立信任？
- 你如何同辦公室政治保持步調一致？
- 描述一般情況下你如何向同事提出反饋意見。
- 你如何在團隊內部培養彼此信任？
- 面對負面反饋你如何反應？

### 子量表構成

以下子量表應當由已被認證的教練或是反饋者解讀。這些子量表為了解獨特的個性提供了更多深入的細節。

**憤世嫉俗** 傾向於懷疑他人的意圖，總認為他人有不良動機

**不信任/猜忌** 對於人和事普遍存疑，對於傷害、背叛或欺騙的跡象非常警覺

**記仇** 容易心存積怨，不願原諒他人的過錯





## 量表: 謹慎

100

### 描述

謹慎量表有關於規避風險，害怕失敗，及避免批評。

### 分數解讀

■■■■■ 在謹慎量表上的分數表明她傾向於：

- 避免承擔哪怕是極小的風險
- 在沒有得到他人足夠多的意見和建議時，很難作出決定
- 顯得保守，避免嘗試新的方式方法
- 相比作出貢獻，更在意避免犯錯
- 很少犯低級錯誤

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 描述在信息不足的情況下，你作決定的過程是怎樣的。
- 你如何應對有風險的項目或決策？
- 在作決策時，你如何權衡風險的積極影響和消極影響？
- 你通常如何應對失敗？
- 你如何確定作決定的最佳時機？

### 子量表構成

以下子量表應當由已被認證的教練或是反饋者解讀。這些子量表為了解■■■■■獨特的個性提供了更多深入的細節。

**迴避** 避免陌生人或不熟悉的局面，避免想像中可能發生的尷尬情況

**膽怯** 擔心因犯錯而被批評，不願意獨立行動或決定

**不果斷堅決** 不願意自信堅定地行動，因而可能會被忽視





## 量表: 消極

### 描述

消極量表有關於表面友善合作，實際卻按照自己的想法行事，沉默但卻固執地抗拒他人意見。

### 分數解讀

■■■■ 在消極量表上的分數表明她傾向於：

- 即使她內心非常抵觸，表面也會顯得很合作
- 假裝認同，但仍舊按照自己的想法行動
- 抗拒反饋與輔導
- 對自己不感興趣的任務會故意拖延
- 當被要求調整她的計劃與安排時，內心會默默地強烈抵抗

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 在被打斷或打擾時你感覺如何？
- 感到惱怒時，你如何掩飾自己的情緒？
- 對於自己的意圖、計劃和首要任務，你有多開誠佈公？
- 對於他人的請求你是否求必應？
- 描述你如何處理你的優先事項。

### 子量表構成

以下子量表應當由已被認證的教練或是反饋者解讀。這些子量表為了解■■■■ 獨特的個性提供了更多深入的細節。

**消極抵抗** ■■■■ 當被要求提升績效表現時，可能表現得過度順從和迎合，但私下卻感到不滿與抵觸

**不被賞識** ■■■■ 認為自己的才能與貢獻被忽視；感覺在分配任務時受到了不公待遇

**容易激怒** ■■■■ 私下很容易因被打斷、別人的請求或是工作相關的建議而感到惱怒



## 量表: 自大

### 描述

自大量表有關於無畏，自信，總認為成功在握，很難承認錯誤並從經驗中吸取教訓。

### 分數解讀

██████ 在自大量表上的分數表明她傾向於：

- 顯得謙虛、不招搖
- 有主見但不獨斷專行
- 主動進取時也顯得低調
- 願意承認自己的過失
- 能夠適宜地提出反對意見

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 在會議中，你如何維護自己的立場？
- 在完成高難度任務時，你對自己有多少信心？
- 是否每個人都應該得到平等的對待，無論他們貢獻或表現如何？
- 面對那些支配主導會議或項目的同事時，你通常是如何反應的？
- 在工作中什麼程度的自信堅定是恰當的？

### 子量表構成

以下子量表應當由已被認證的教練或是反饋者解讀。這些子量表為了解 ████████ 獨特的個性提供了更多深入的細節。

**特權** 覺得自己有特殊的天分及成就，因此應該受到特殊待遇

**過度自信** 對自己的能力相當自信；認為只要自己選擇去做的事就一定能夠成功

**自認天資聰穎** 認為自己擁有不尋常的才能與天賦，必然會有巨大的成就



## 量表: 狡猾

### 描述

狡猾量表有關於機靈，富有魅力，愛冒險，追求刺激和試探底線。

### 分數解讀

██████在狡猾量表上的分數表明她傾向於：

- 顯得衝動且愛冒險
- 機智，有魅力，可能會工於心計，擺佈他人
- 有時會過度承諾卻又無法兌現
- 認為自己的過錯總會被原諒
- 當制度與程序成為阻礙時，會忽視它們

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你對規章制度的看法是什麼？
- 你如何說服他人去做他們本不會做的事情？
- 你如何處理自己犯的錯誤？
- 個人魅力在商業談判中應該起到什麼作用？
- 對於你不確定是否能勝任的工作，你會如何做承諾？

### 子量表構成

以下子量表應當由已被認證的教練或是反饋者解讀。這些子量表為了解██████獨特的個性提供了更多深入的細節。

**愛冒險** 傾向於承擔風險和試探底線；刻意挑戰或打破那些造成阻礙的規章制度

**衝動** 傾向於不計長遠後果而做出衝動的行為

**工於心計** 權謀家傾向——利用自己的魅力擺佈他人，並對此毫無悔意



## 量表: 戲劇化

### 描述

戲劇化量表有關於好交際，風趣幽默，以及享受成為眾人矚目的焦點。

### 分數解讀

在戲劇化量表上的分數表明她傾向於：

- 安靜，不招搖
- 願意成為觀眾而不是舞台上的明星
- 避免成為眾人關注的焦點
- 在組織中需要更高調一些
- 需要更善於表現自己

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你如何回應他人對你的關注？
- 在會議中你會表現得有多活躍積極？
- 你如何同他人分享功勞？
- 對於那些在工作中表現得太過引人注目的人，你有何反應？
- 你傾向於專注於一個項目，還是同時進行多個項目？

### 子量表構成

以下子量表應當由已被認證的教練或是反饋者解讀。這些子量表為了解獨特的個性提供了更多深入的細節。

**在公眾場合自信** 期望他人發現自己的社交魅力，不清楚什麼時候應該保持沉默安靜

**容易分心** 容易分心，注意力不集中，需要持續的刺激，可能會做無用功

**自我炫耀** 希望成為眾人矚目的焦點，通過引人注目的服飾和動作獲取別人的關注



## 量表: 幻想

### 描述

幻想量表有關於創新，創意，但可能有些古怪，且有時會自我陶醉。

### 分數解讀

██████在幻想量表上的分數表明她傾向於：

- 顯得聰慧，好奇，有創意
- 總有一些不能實現的想法
- 沉溺於她自己的想法中
- 提出不切實際的解決方案
- 提出難以理解的複雜方案

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 組織革新應有多頻繁？
- 你如何讓他人認同你的想法？
- 你如何平衡創意性與實用性？
- 描述你進行改進的方法。
- 一個人應有何種程度的獨特性？

### 子量表構成

以下子量表應當由已被認證的教練或是反饋者解讀。這些子量表為了解██████獨特的個性提供了更多深入的細節。

**想法怪異** 表達不尋常的觀點，有些富有創意，有些則顯得古怪；可能會過度沉溺於這些想法中

**異常敏感** 認為自己有特殊的能力可以洞察他人無法發現和理解的事物

**創造性思維** 認為自己非常有創意，但容易厭倦，對自己富有想像力的問題解決能力非常有自信



## 量表: 苛求

### 描述

苛求量表有關於勤奮工作，細節導向，對自己和他人的表現有較高要求。

### 分數解讀

██████在苛求量表上的分數表明她傾向於：

- 專注於項目的細節中
- 對自己和他人的表現有很高的要求
- 很難合理安排工作的優先順序，因為覺得每一項工作都同等重要
- 由於致力於提交完美的成果而錯過截止日期
- 微觀管理，即在管理他人時過分拘泥於細節，難以充分授權

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你如何決定應該把哪些項目與工作授權給他人來完成？
- 描述你對自己與他人的表現持有怎樣的標準。
- 在按時完成工作與確保工作質量之間，你如何權衡？
- 為了完成項目，你認為什麼時候加班是適當的？
- 通常你錯過截止期限的原因是什麼？

### 子量表構成

以下子量表應當由已被認證的教練或是反饋者解讀。這些子量表為了解██████獨特的個性提供了更多深入的細節。

**高標準** 對於自己和他人的表現都有相當高的要求



**完美主義** 對於工作成果苛求完美，過分拘泥於細節



**有條理** 謹小慎微，刻板不變通，不願改變原定的計劃、時間、規章及流程









## 簡介

霍根性格調查問卷測量常態下的性格特徵，包含七個基本量表，用以描述 ██████ 在職場的表現，包括她如何管理壓力，如何與他人互動，如何處理工作任務，以及如何解決問題。雖然該報告是逐一呈現各量表的分數，但每個量表都有助於解釋 ██████ 的表現。該報告指出了個人的優點和缺點，並且提供討論問題供發展反饋使用。

- 在解析HPI量表分數時，值得注意的是，高分不一定更好而低分不一定更差。每個量表的分值都反映了不同的優點和缺點。
- 在解讀HPI分數時，應該結合個人的職業角色，以此來判定這些性格特點屬於個人優勢還是需要改進。
- HPI基於大五人格模型而開發。

## 量表定義

▶ HPI 量表名稱	▶ 低百分位傾向於	▶ 高百分位傾向於
調適	樂於接受反饋意見 誠實坦率 情緒化、善於自我批評	沉著冷靜 壓力下保持情緒穩定 抵觸反饋意見
抱負	良好的團隊合作者 願意讓他人佔領導地位 安於現狀	充滿活力 好勝心強 強勢、不安分
社交	善於獨立工作 安靜 社交被動	外向開朗 健談 尋求關注
人際敏感度	直接坦率 敢於面對沖突 冷淡且態度強硬	友好 溫暖熱情 衝突規避
審慎	靈活變通 思想開明 衝動	條理性強 可靠 刻板、難以變通
好奇	注重實效 不易厭倦 缺乏創新	富有想像力 機智靈敏 不善於落實執行
學習方式	喜歡實踐學習 僅關注自己的興趣 對科技反感	樂於學習 富有見解 不能忍受孤陋寡聞





## 報告總結

基於██████在HPI測評中的回答，在日常情況下，她傾向於：

- 急躁，情緒起伏大，對壓力敏感。她對工作持有緊迫感，會尋求反饋，並擔憂自己的表現。
- 缺乏自信，猶豫不決，安於現狀。她不會參與政治活動，且滿足於作一名跟隨者或團隊合作者。
- 害羞，冷淡，不喜歡閒聊。旁人可能視她為一個良好的傾聽者。她應該能很好地獨自工作，並可能會避免與陌生人接觸。
- 坦率，直言不諱，願意對他人的意見和表現提出質疑和指正。她堅定獨立且態度強硬，很少會因私人問題而影響她的判斷。
- 靈活，能夠自如應對事物的不明確性，能夠獨立行動。她可能比較衝動，會試探底線，行事缺乏計劃。
- 思想開放，包容，對創新感興趣。她顯得靈活且樂於改變，但有時注意力容易分散。
- 對正規的培訓機會不感興趣。她更喜歡在實踐工作中積累經驗，相比掌握理論知識，更加關注技能的應用。

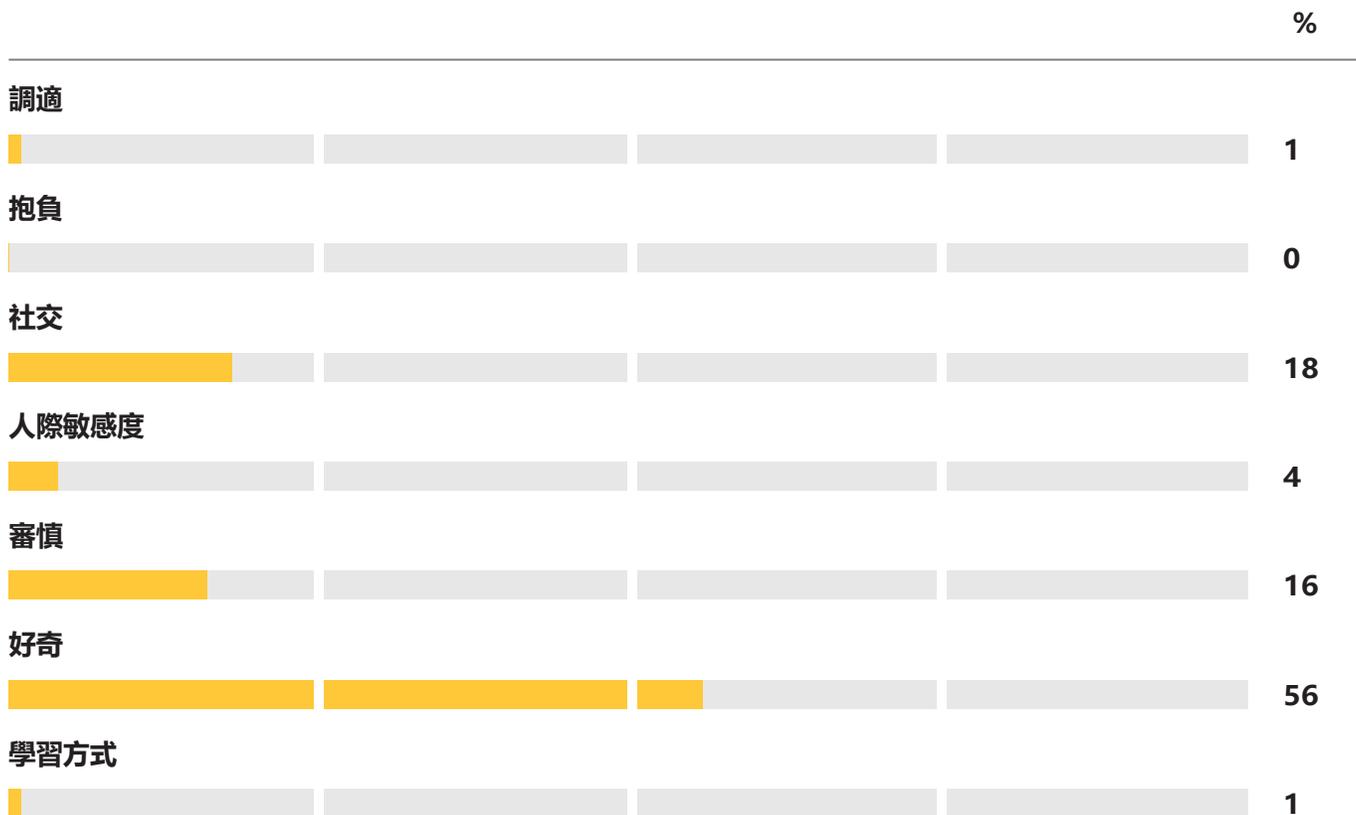




## 百分位分數

該百分位分數表示得分等於或低於 █████ 的人群佔比。例如，某量表分數為75，表明 █████ 的得分高於大約75%的人。

- 得分在0至25之間屬於 **低分**
- 得分在26至50之間屬於 **中低分**
- 得分在51至75之間屬於 **中高分**
- 得分在76以上屬於 **高分**



該報告有效且可被解讀

常模: Global





## 量表: 調適

1

### 描述

調適量表預測應對壓力、管理情緒以及傾聽反饋意見的能力。

### 分數解讀

■■■■ 在調適量表上的分數表明她傾向於:

- 自由表達她的情緒
- 擔心她的表現
- 接納並徵求反饋意見
- 接受對自己的批評
- 自我批評，情緒化或喜怒無常

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 描述你處理工作壓力的方法。
- 對於尋求關於你工作表現的反饋意見，何時且如何進行是合適的？
- 你同事的情緒會如何影響你？
- 當他人向你提出反饋意見時，你通常的反應如何？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就■■■■的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。

**同理心** 不易怒  
■■■■

**不焦慮** 很少焦慮  
■■■■

**不內疚** 不後悔  
■■■■

**冷靜** 沒有情緒起伏  
■■■■

**性情平和** 不情緒化或易怒  
■■■■

**無抱怨** 沒有抱怨  
■■■■

**信賴他人** 不偏執或多疑  
■■■■

**依附感** 與權威人物關係良好  
■■■■





## 量表: 抱負

0

### 描述

抱負量表預測領導力、驅動力、求勝心和主動性。

### 分數解讀

在抱負量表上的分數表明她傾向於:

- 讓他人領導
- 似乎不關心個人晉升和辦公室政治
- 安於扮演輔助的角色
- 把主動權讓給他人

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 在沒有明確領導的項目中，你通常擔任什麼角色？
- 為了獲取職業晉升，何時且如何參與辦公室政治是合適的？
- 在和同事相處時你求勝心如何？這會損害還是有助你的事業？
- 你如何尋求並爭取事業晉升的機會？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。

**好競爭** 求勝心切、有抱負以及有韌性

**自信** 對自己有信心

**成就感** 對個人表現的滿足感

**領導力** 擔任領導角色的傾向

**認同** 對個人人生使命的滿意度

**無社交焦慮** 社交自信





## 量表: 社交

### 描述

社交量表預測個人對頻繁且多樣社交活動的興趣。

### 分數解讀

██████ 在社交量表上的分數表明她傾向於:

- 安靜且內斂
- 對閒談和與陌生人打交道感到不自在
- 喜歡獨自工作
- 不願接觸他人，無論在公司內或公司外

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 使每個團隊成員在會議中都有所貢獻有多重要？
- 你如何平衡聽與說來確保有效的溝通？
- 你在團隊項目還是個人項目中表現更好？為什麼？
- 你如何建立並保持人脈關係？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就██████的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。

**喜歡派對** 喜歡社交聚會



**喜歡人群** 在人群中感到興奮



**尋求體驗** 喜歡多樣化和挑戰



**表現欲** 尋求關注



**風趣** 風趣、有魅力





## 量表: 人際敏感度

### 描述

人際敏感度量表預測有關社交的魅力、熱情、圓滑和覺察力。

### 分數解讀

■■■■ 在人際敏感度量表上的分數表明她傾向於:

- 任務導向，直接，實事求是
- 願意正視問題並指明他人的不佳表現，以及願意給予誠懇的反饋意見
- 不關心他人感受
- 擅長處理衝突和應付難相處的人

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 描述你如何指正他人的錯誤或問題。
- 你傾向於如何平衡同事的感受與工作需要？
- 你覺得同事之間彼此喜歡有多重要？
- 你如何發展與內在客戶或外在客戶的關係？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就■■■■的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。

**容易相處** 寬容且性格隨和  
■■■■

**敏感** 敏銳且善解人意  
■■■■

**關懷** 友善且體貼  
■■■■

**喜歡他人** 喜歡和他人在一起  
■■■■

**無惡意** 常易接受  
■■■■



## 量表: 審慎

### 描述

審慎量表預測自製力、責任心和職業道德。

### 分數解讀

■■■■ 在審慎量表上的分數表明她傾向於:

- 靈活，能夠迅速轉變方向
- 無計劃性，衝動，願意挑戰規則
- 適應快速的變化、不明確情況以及非常規的問題解決方法
- 對細節缺乏耐心，有時可能會顯得草率、缺乏條理
- 不考慮行為後果

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 在工作中，你的組織性和計劃性如何？這會如何影響你在快速適應變化的同時又能及時完成目標的能力？
- 你對規章制度的大致態度是什麼？
- 你如何應對工作環境的快速改變？
- 你有多大可能為完成一個項目而長時間工作？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就■■■■的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。

**循規蹈矩** 嚴格遵從傳統價值觀



**精通掌握** 工作努力



**盡責** 有原則



**不獨立自主** 在意他人對自己的看法



**計劃性** 偏好可預測性



**控制衝動** 不衝動



**避免麻煩** 表現得篤實





## 量表: 好奇

### 描述

好奇量表預測好奇心、創造力以及開放程度。

### 分數解讀

■■■■ 在好奇量表的上分數表明她傾向於:

- 有創意, 有好奇心, 思想開放, 可能容易分心
- 享受變化、多樣化和新的體驗
- 善於把當前情況與全局相聯繫
- 有時不關注實際執行的問題

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計, 可用以與受測人探討測評結果, 並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 你如何在創新性和實用性之間取得平衡?
- 你如何應付那些枯燥乏味但卻又至關重要的工作任務?
- 你如何把日常工作聯繫到戰略目標?
- 你如何應對那些抵制變化和創新的人?

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就■■■■的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。

**科學能力** 對科學原理感興趣



**好奇心** 對世界好奇



**尋求刺激** 享受冒險和刺激



**智力遊戲** 對謎語和拼圖感興趣



**想出主意** 思維流暢



**文化** 廣泛多樣的興趣





## 量表: 學習方式

1

### 描述

學習方式量表預測個人的學習風格或其獲取新知識的方式。

### 分數解讀

在學習方式量表上的分數表明她傾向於:

- 偏好通過實踐經驗來學習
- 相比學習新方法，更喜歡利用現有的技能
- 對新技術或行業發展動向不感興趣
- 避免培訓機會，除非她能立刻應用這些新知識

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況提出發展機會。

- 你如何確保你的知識和技能保持與時俱進？
- 你如何評估培訓機會的潛在用處？
- 你偏好以何種方式去學習新技巧？
- 哪個對你更重要:發展現有技能還是學習新技能？為什麼？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就 的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。

教育 是個好學生



數學能力 對數字敏感



記憶力 容易記住事情



閱讀 保持與時俱進







## 簡介

動機、價值、偏好調查問卷描述了個人的核心價值觀、目標及興趣。這些信息至關重要，可以幫助個人了解最適合自己的工作類型和環境，並作出更好的事業選擇。該報告提供了十個價值觀維度的信息；每個維度包括五個子量表，分別是生活方式、信念、職業偏好、反感及偏好的共事者。

- 個人根據自身的價值觀作出決策，但卻很少剖析自身的價值觀取向，並常依據一些自己未能完全理解的緣由作出決策。清楚認識個人的價值觀取向可以提高決策質量。
- 個人偏好結交與自己志同道合的人，因為他們擁有相同的價值觀。因此，認識及理解這些價值觀取向可以幫助個人更為有效地管理人際關係。
- 如果組織文化與個人的價值觀取向不協調，個人就很難感到愉悅，也很難高效工作或表現突出。相反，如果選擇在一個組織文化與自身價值觀一致的環境工作，個人通常會感到更滿意且更高效地工作。

## 量表定義

▶ MVPI量表名稱	▶ 低分者傾向於	▶ 高分者傾向於
認可	對讚賞與反饋意見不以為然 喜歡獨立工作	喜歡他人的反饋意見 希望吸引他人注意
權力	不注重成功 不渴望有所作為	渴望成功 渴望有所作為
享樂	嚴肅、正經、務實 總是在工作	追求愉悅和樂趣 希望享受於工作
利他	相信自力更生 認為人們應該自助	希望幫助不幸者 希望改善社會
歸屬	偏好獨立工作 享受獨處	需要社交互動 希望融入到集體
傳統	希望改變現狀 重視創新和進步	尊重權威與等級制度 重視過去的教訓
保障	冒險 熱衷於冒險	需要條理性和可預測性 避免風險
商業	不在乎金錢 重視個人發展	想要賺錢 重視物質成果
美感	注重實質內容多過於風格與形式 重視實際功能	熱衷於創造性的自我表達方式 關注產品的外觀和給人的直觀感覺
科學	基於經驗作出快速決策 相比數據更相信直覺	偏好理性的、以數據為基礎的決策方式 挑戰權威





## 報告總結

在MVPI的分數表明她傾向於：

- 希望自己的努力受到關注。她偏好工作中能有機會使她參與高調、受矚目的項目。
- 對於獲取成就和超越他人有一定興趣。她更喜歡能按照自己的步調和績效標準來開展工作。
- 趣味、聯誼及快樂時光是她重要的激勵因素。她在輕鬆、隨意、非正式的環境中最为愉快。
- 重視自助和自力更生。她對幫助他人不感興趣，尤其是對那些不在她社交圈內的人。她最喜歡結果導向的工作環境。
- 享受自己的安靜時間，使她能夠保持專注集中。對於與他人緊密合作或成為團隊一份子的機會不感興趣。
- 重視進步、變化和嘗試。她不喜歡正式的等級制度，適應於彈性、靈活和非正式的組織環境。
- 需要條理性和可預測性。她喜歡工作環境中有明確的角色定位和期望，且組織的未來相對穩定。
- 對於金融、損益和薪酬問題感興趣。薪水在她的決策中會起很大作用。
- 重視形式、外觀、產品的質量和設計，以及創造性的自我表達方式。她最喜歡鼓勵試驗和創新的工作環境。
- 希望相對快速地作出較好的決策，而不是堅持追求完美答案。

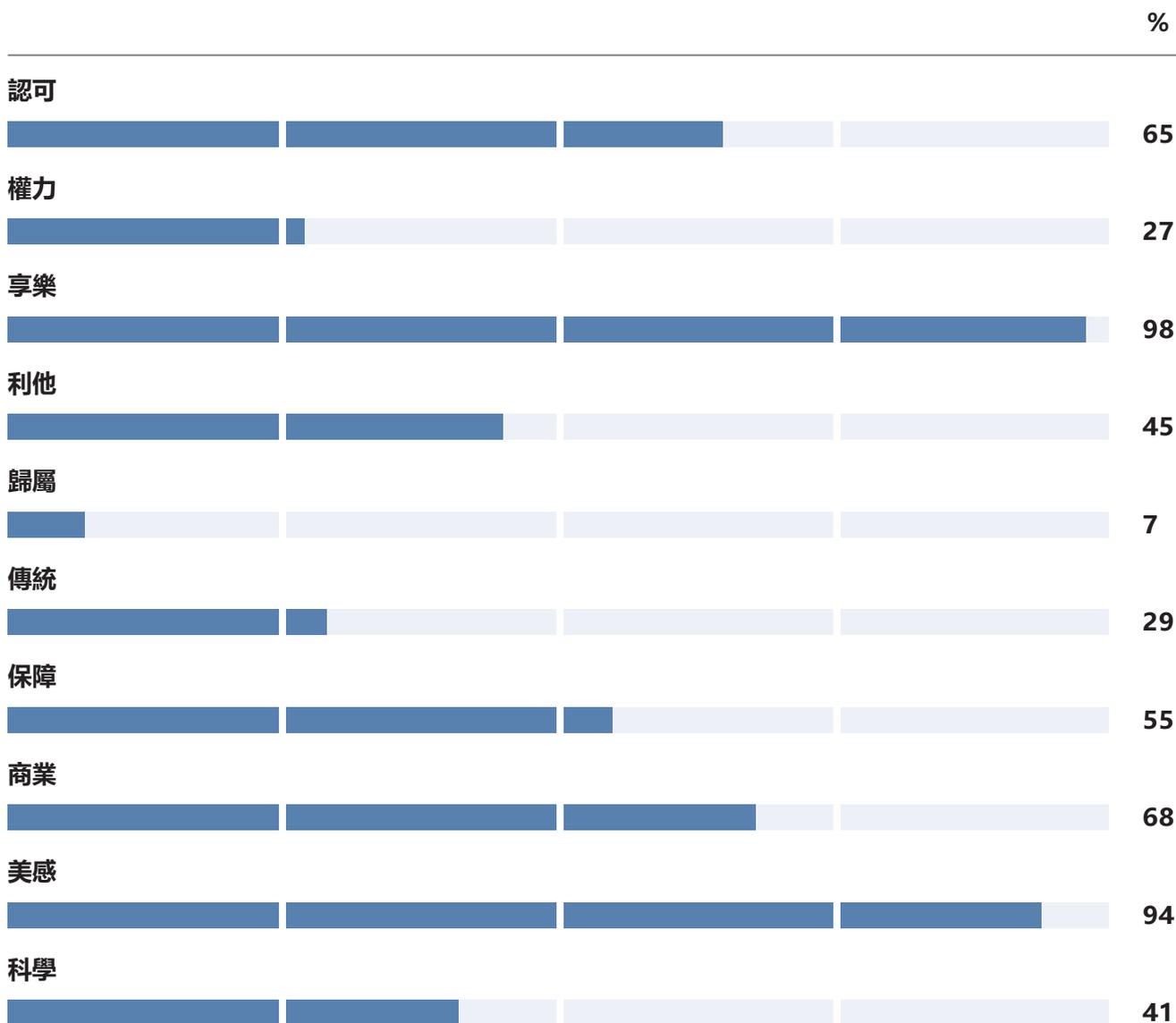




## 百分位分數

該百分位分數表示得分等於或低於 █████ 的人群佔比。例如，某量表分數為75，表明 █████ 的得分高於大約75%的人。

- 得分在0至25之間屬於 **低分**
- 得分在26至50之間屬於 **中低分**
- 得分在51至75之間屬於 **中高分**
- 76及以上被認為 **高分**



常模：Global





## 量表: 認可

### 描述

認可量表反映對獲得關注、認同及讚美的渴望。

### 分數解讀

在認可量表上的分數表明她：

- 希望她的表現受到關注
- 需要並感激別人對她的工作給予反饋意見
- 偏好成功表現能得到公開獎勵的工作氛圍
- 可能未曾意識到有些人偏好獨立工作

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你更喜歡成為眾人矚目的焦點還是幕後工作者？
- 你認為工作中受到認可和讚揚有多重要？
- 你會因為有機會在高調、引人矚目的項目中工作而備受激勵嗎？
- 描述你如何對同伴的努力和協助表示感激和欣賞。

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分與最高分都不相同。

**生活方式** 希望如何生活



**信念** 終極目標



**職業偏好** 個人偏好的職業



**反感** 不喜歡的事物



**偏好的共事者** 理想的朋友類型





## 量表: 權力

### 描述

權力量表反映對獲取成功、成就、身份地位和掌控權的渴望。

### 分數解讀

在權力量表上的分數表明她：

- 不太注重競爭、成功或獲得成就
- 不在乎自己是否能對組織產生影響
- 被動地接受挑戰，而非主動地尋求挑戰
- 可能難以理解那些發奮致力於成功的人

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 成為一個模範員工和達到結果，哪個更重要？
- 認清並贏得競爭對你來說有多重要？
- 你會經常考慮職業發展的問題嗎？
- 你如何定義自己的職業成功？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。

**生活方式** 希望如何生活



**信念** 終極目標



**職業偏好** 個人偏好的職業



**反感** 不喜歡的事物



**偏好的共事者** 理想的朋友類型





## 量表: 享樂

### 描述

享樂量表有關於渴望玩樂、愉悅和享受的傾向。

### 分數解讀

■■■■ 在享樂量表上的分數表明她：

- 即使在工作時她也喜歡娛樂和享受
- 最喜歡在休閒、放鬆及非正式的工作環境中工作
- 工作中會主動尋求享樂的機會
- 可能難以理解那些不懂如何在工作中放鬆和玩樂的人

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 寓工作於娛樂對你來說是否重要？
- 你如何平衡工作和娛樂？
- 對於公司舉辦的娛樂活動你有什麼看法？
- 我們應當期望從每天的工作中獲得多少享受和歡樂？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就■■■■的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。

**生活方式** 希望如何生活



**信念** 終極目標



**職業偏好** 個人偏好的職業



**反感** 不喜歡的事物



**偏好的共事者** 理想的朋友類型





## 量表: 利他

### 描述

利他量表反映有關幫助他人、為社會進步作出貢獻的願望。

### 分數解讀

■■■■在利他量表上的分數表明她：

- 主張自助、自力更生和個人責任感
- 認為行善應由己及人
- 更喜歡任務導向的工作環境，即注重結果勝於士氣的工作環境
- 可能難以理解那□□些萬事以他人為先的人

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你認為客戶服務對一個組織來說有多重要？
- 企業應該擔負起多大程度的責任去關愛員工的需求和問題？
- 對於那些極其需要客戶服務意識的職位角色，你有多適合？
- 你多久參與一次社區服務活動？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就■■■■的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。

**生活方式** 希望如何生活



**信念** 終極目標



**職業偏好** 個人偏好的職業



**反感** 不喜歡的事物



**偏好的共事者** 理想的朋友類型





## 量表: 歸屬

### 描述

歸屬量表反映對社交互動的需求和享受。

### 分數解讀

在歸屬量表上的分數表明她：

- 不需要太多社交互動
- 可能不看重成為團隊的一份子
- 偏好在互動極少、需要獨自完成個人任務的環境中工作
- 可能以為別人也偏好獨立工作

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你認為開會是有益的還是會分散注意力的？
- 你偏好獨立工作還是與他人合作？
- 你對團隊建設活動有什麼看法？
- 人脈網絡對你的成功有多重要？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分與最高分都不相同。

**生活方式** 希望如何生活



**信念** 終極目標



**職業偏好** 個人偏好的職業



**反感** 不喜歡的事物



**偏好的共事者** 理想的朋友類型





## 量表: 傳統

### 描述

傳統量表反映對規章制度與傳統禮節的需要，以及對歷史和既定風俗文化的尊重。

### 分數解讀

在傳統量表上的分數表明她：

- 享受人與文化的多樣性
- 認為包容不同的觀點很重要
- 可能對正式且森嚴的等級制度感到不適
- 重視創新和社會進步

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你覺得任何事情都有對錯之分嗎？
- 你介意處理道德觀上模稜兩可的事件嗎？
- 在你看來哪個更重要，引領變化還是堅守傳統？
- 你喜歡在一個正式且等級分明的組織中工作嗎？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分與最高分都不相同。

**生活方式** 希望如何生活



**信念** 終極目標



**職業偏好** 個人偏好的職業



**反感** 不喜歡的事物



**偏好的共事者** 理想的朋友類型





## 量表: 保障

### 描述

保障量表反映對於穩定性、安全性且將風險減至最低的需要。

### 分數解讀

在保障量表上的分數表明她：

- 傾向於避免風險和無把握的事情
- 希望未來是有保障的
- 希望避免結果或組織未來不明朗的情況
- 決策速度可能相對較慢

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 對你來說，生活中的可預測性有多重要？
- 組織在戰略決策中應該冒多大程度的風險？
- 你如何平衡風險與回報？
- 對於合作夥伴冒不必要的風險，你一般會如何回應？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。

**生活方式** 希望如何生活



**信念** 終極目標



**職業偏好** 個人偏好的職業



**反感** 不喜歡的事物



**偏好的共事者** 理想的朋友類型





## 量表: 商業

### 描述

商業量表反映對賺錢、投資及尋找商業機會的興趣。

### 分數解讀

在商業量表上的分數表明她：

- 視金錢與經濟收益為推動力
- 在商業決策中，對涉及有關財政的問題感興趣
- 喜歡在註重盈利和收益的企業里工作
- 可能不理解那些不太在乎金錢的人

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 在商業環境中，有什麼比盈利更重要？
- 你有多常考慮金錢與投資的事宜？
- 你如何看待那些生活入不敷出的人？
- 你在作工作決策時，有多常會考慮到財務或經濟因素？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分與最高分都不相同。

**生活方式** 希望如何生活



**信念** 終極目標



**職業偏好** 個人偏好的職業



**反感** 不喜歡的事物



**偏好的共事者** 理想的朋友類型





## 量表: 美感

### 描述

美感量表反映對自我表達的需求，以及對產品品質和外觀的關注。

### 分數解讀

■■■■ 在美感量表上的分數表明她：

- 對藝術有強烈的興趣，且極其註重產品的外觀
- 把創造性地進行自我表達的機會視作其推動力
- 非常適合重視品質和鼓勵創新的職位或組織
- 可能難以理解那些對藝術沒有興趣的人

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你更關注事物的外在形式還是內在工作原理？
- 對於你而言，富有創意地進行自我表達的機會有多重要？
- 你對你工作成果的外觀和形式有多看重？
- 在專業職場中，藝術追求應該有多重要？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就■■■■的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分值與最高分值都不相同。

**生活方式** 希望如何生活



**信念** 終極目標



**職業偏好** 個人偏好的職業



**反感** 不喜歡的事物



**偏好的共事者** 理想的朋友類型





## 量表: 科學

### 描述

科學量表反映對於理性、研究、技術和創新的興趣。

### 分數解讀

在科學量表上的分數表明她：

- 對科學並不十分感興趣
- 傾向於憑藉經驗和直覺快速作出決定，這些決定夠好即可，並容許有修改空間
- 對研究工作並不特別感興趣
- 可能不理解那些在決策前需要大量信息的人

### 討論問題

以下問題是為持證教練或反饋者而設計，可用以與受測人探討測評結果，並根據受測人的工作職能情況為其提出發展機會。

- 你如何決定何時運用直覺何時運用數據？
- 描述一個你必須用直覺而非數據來作決策的情況。
- 你喜歡分析問題，還是喜歡快速作出決定然後繼續下一步行動？
- 科研發展部門對於一個組織的全面成功來說有多重要？

### 子量表構成

以下子量表應當由霍根持證教練或反饋者解讀。這些子量表就的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。如下所示，每個子量表的最低分與最高分都不相同。

**生活方式** 希望如何生活



**信念** 終極目標



**職業偏好** 個人偏好的職業



**反感** 不喜歡的事物



**偏好的共事者** 理想的朋友類型

