



# Insight

## Hogan Personality Inventory (HPI)

---

**Report di:** Sam Poole

**ID:** HF175947

**Data:** 23.05.2018



## Introduzione

Hogan Personality Inventory è uno strumento di misurazione della personalità, basato su sette dimensioni principali e sei dimensioni professionali, utilizzato per descrivere la prestazione lavorativa di Sam Poole: in che modo gestisce lo stress, interagisce con gli altri, realizza le attività quotidiane e risolve problemi. Sebbene in questo report i punteggi siano presentati in forma separata, tutte le dimensioni contribuiscono in modo integrato alla prestazione della persona. Il report evidenzia i punti di forza e le opportunità di miglioramento e fornisce spunti di discussione per lo sviluppo.

- Quando si analizzano i punteggi dell'HPI, è importante ricordare che punteggi alti non sono necessariamente migliori e punteggi bassi non sono necessariamente peggiori. Ogni dimensione riflette specifici punti di forza e punti di debolezza.
- Le dimensioni dell'HPI dovrebbero essere interpretate nel contesto del ruolo professionale per determinare se queste caratteristiche costituiscono punti di forza o aree di potenziale sviluppo.
- L'HPI è basato sul modello, largamente condiviso, dei "cinque fattori della personalità".

## Dimensioni

► Dimensione	► Persone con punteggi bassi tendono a essere	► Persone con punteggi alti tendono a essere
<b>Stabilità emotiva</b>	aperte al feedback trasparenti e sincere umorali e critiche con se stesse	calme stabili sotto pressione resistenti al feedback
<b>Ambizione</b>	buoni giocatori di squadra disponibili a farsi guidare da altri soddisfatte	dinamiche competitive irrequiete e energiche
<b>Socievolezza</b>	capaci di lavorare da sole tranquille socialmente passive	estroverse loquaci desiderose di attenzione
<b>Sensibilità interpersonale</b>	franche e dirette disponibili ad affrontare conflitti fredde e dure	amichevoli calorose avverse al conflitto
<b>Prudenza</b>	flessibili con una mentalità aperta impulsive	organizzate affidabili inflessibili
<b>Curiosità</b>	pragmatiche poco inclini ad annoiarsi nella routine poco creative	originali brillanti poco efficaci nella realizzazione
<b>Interesse alla conoscenza</b>	maggiormente inclini ad apprendere dall'esperienza di interessi limitati avverse alla tecnologia	interessate ad imparare acute intolleranti verso chi è meno informato





## Sintesi

In base alle risposte fornite da Sam Poole al questionario HPI, è probabile che la persona, nelle situazioni quotidiane, appaia:

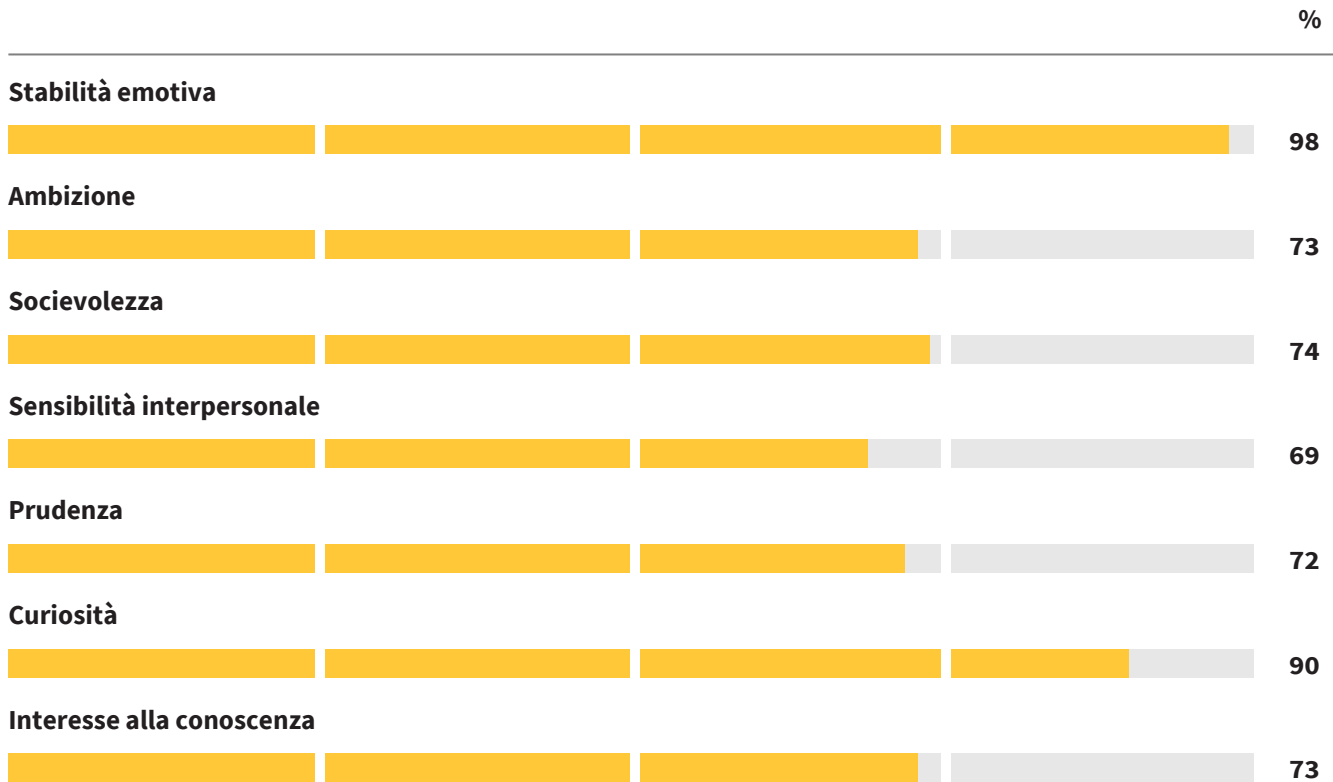
- Non perturbata da pressioni esterne, e mostri raramente, o quasi mai, segni di stress. Altri possono percepire la sua resilienza come arroganza perché niente sembra toccarla e perché potrebbe tendere a ignorare il feedback.
- Energica e fortemente impegnata nel lavoro. Tenderà a prendere l'iniziativa quando opportuno, ma potrà anche trarre soddisfazione dal lavorare in squadra e lasciare che altri prendano la guida, sempre che le sia data la possibilità di dare un contributo significativo.
- Aperta, loquace e a proprio agio con estranei. Potrebbe non lavorare volentieri da sola.
- Piacevole, collaborativa, sensibile e cordiale. Solitamente molto capace di gestire relazioni, tenderà però a evitare conflitti e disaccordi.
- Responsabile, orientata al dettaglio e disposta a subire un controllo stretto. Potrebbe risultare talvolta inflessibile, ma il suo comportamento sarà tipicamente irreprensibile.
- Curiosa, innovativa, creativa, tollerante, con una mentalità aperta. Potrebbe apparire poco pratica, insofferente verso i dettagli e annoiarsi facilmente.
- Competente, aggiornata e interessata a imparare. Tipicamente a suo agio in contesti di apprendimento formale e formazione, potrebbe avere difficoltà a comprendere persone che non hanno interesse per la formazione.



## Punteggi percentili

Il punteggio percentile indica la percentuale della popolazione che ha un punteggio identico o inferiore a quello di Sam Poole. Per esempio, un punteggio di 75 in una certa dimensione indica che il punteggio di Sam Poole è più alto di quello del 75% della popolazione.

- Punteggi da 0 a 25 sono considerati **bassi**
- Punteggi da 26 a 50 sono considerati **sotto la media**
- Punteggi da 51 a 75 sono considerati **sopra la media**
- Punteggi sopra 76 sono considerati **alti**



Questo report è valido e interpretabile.

Norma: Global





## Dimensione: Stabilità emotiva

### Descrizione

La dimensione Stabilità emotiva è predittiva della capacità di gestire lo stress, controllare le emozioni e ascoltare il feedback.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Stabilità emotiva suggerisce che la persona tende a:

- Essere scarsamente toccata da contesti caotici e carichi di lavoro elevati
- Mantenere la calma e la fiducia in se stessa in circostanze stressanti
- Essere percepita come arrogante
- Non far caso agli errori commessi
- Resistere al feedback o ignorarlo

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Descriva il suo approccio nel gestire lo stress lavorativo.
- Quando e in che modo è appropriato chiedere feedback sulla propria prestazione lavorativa?
- In che modo l'umore dei colleghi ha un impatto sul suo?
- In che modo risponde, tipicamente, ai feedback che gli altri le danno?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole.

**Piacevolezza** *Assenza di irritabilità*



**Assenza di ansia** *Assenza di ansia*



**Assenza di senso di colpa** *Assenza di rimpianti*



**Calma** *Assenza di emotività*



**Stabilità** *Non umorale o irritabile*



**Atteggiamento positivo** *Non si lamenta*



**Fiducia** *Non paranoico o sospettoso*



**Attaccamento sicuro** *Relazione positiva con figure di autorità*





## Dimensione: Ambizione

73

### Descrizione

La dimensione Ambizione è predittiva rispetto alle caratteristiche di leadership, motivazione, competitività e iniziativa della persona.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Ambizione suggerisce che la persona tende a:

- Apparire attiva ed energica
- Prendere l'iniziativa e assumere un ruolo di guida
- Farsi coinvolgere in giochi di potere e prendere posizione
- Diventare irrequieta in posizioni nelle quali non abbia possibilità di avanzamenti di carriera

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Quale ruolo tende ad assumere in progetti nei quali non c'è un leader predefinito?
- Quando e in che modo è appropriato entrare in giochi di potere per promuovere la propria carriera?
- Quanto tende a entrare in competizione con i suoi colleghi? Questo ha favorito o danneggiato la sua carriera?
- In che modo ricerca e persegue opportunità di avanzamento di carriera?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole.

**Competitività** *Essere competitivi, ambiziosi e perseveranti*



**Fiducia in se stessi** *Avere fiducia in se stessi*



**Realizzazione** *Essere soddisfatti della propria prestazione*



**Leadership** *Tendenza ad assumere ruoli di leadership*



**Identità** *Essere soddisfatti di quello che si fa nella vita*



**Sicurezza sociale** *Sentirsi a proprio agio nelle situazioni sociali*





## Dimensione: Socievolezza

74

### Descrizione

La dimensione Socievolezza è predittiva dell'interesse della persona per un'interazione sociale frequente e varia.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Socievolezza suggerisce che la persona tende a:

- Essere estroversa e incline a partecipare attivamente nelle situazioni sociali
- Essere loquace e accessibile
- Mettersi volentieri al centro dell'attenzione
- Sentirsi a proprio agio a contatto con il pubblico e nell'interazione con estranei

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Quanto è importante che ciascun membro della squadra possa dare il suo contributo nelle riunioni?
- In che misura riesce a bilanciare il tempo dedicato a parlare e quello dedicato ad ascoltare per comunicare in modo efficace?
- Tende a lavorare meglio in progetti di gruppo o individuali? Perché?
- In che modo sviluppa e mantiene una rete di relazioni?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole.

**Convivialità** *Partecipa con piacere a momenti di incontro sociale*



**Gradimento per le folle** *Trova entusiasmanti gli eventi affollati*



**Ricerca di esperienze** *Preferenza per la varietà e la sfida*



**Esibizionismo** *Ricerca l'attenzione*



**Intrattenimento** *Essere affascinanti e divertenti*





## Dimensione: Sensibilità interpersonale

### Descrizione

La dimensione Sensibilità interpersonale è predittiva della piacevolezza, calore, tatto e abilità sociale della persona.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Sensibilità interpersonale suggerisce che la persona tende a:

- Essere perspicace, intuitiva e sensibile ai sentimenti degli altri
- Essere consapevole dei bisogni altrui
- Gestire bene le relazioni e andare d'accordo con persone molto diverse
- Essere riluttante a entrare in conflitto

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Descriva il suo approccio nell'affrontare problemi di prestazione
- In che modo bilancia l'attenzione per i bisogni delle persone con le esigenze di business?
- In che misura ritiene importante avere buone relazioni con i colleghi?
- Qual è il suo approccio nello sviluppare relazioni con i clienti interni ed esterni?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole.

**Amabilità** *Tollerante e disponibile*



**Sensibilità** *Tendenza a essere gentile e sensibili*



**Attenzione agli altri** *Empatico e comprensivo*



**Amicalità** *Ama trovarsi in compagnia di altre persone*



**Tolleranza** *Generalmente accogliente verso gli altri*







## Dimensione: Prudenza

### Descrizione

La dimensione Prudenza è predittiva dell'autocontrollo, scrupolosità ed etica del lavoro della persona.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Prudenza suggerisce che la persona tende a:

- Lavorare con impegno, in modo organizzato e pianificato
- Risultare affidabile e scrupolosa
- Lavorare bene con regole e processi codificati
- Essere scarsamente flessibile e, talvolta, resistente al cambiamento

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che misura il suo approccio al lavoro è strutturato e pianificato? Che impatto ha questo approccio sulla sua capacità di adattarsi ai cambiamenti e, allo stesso tempo, rispettare le scadenze?
- Qual è il suo atteggiamento generale verso regole e procedure?
- In che modo reagisce a condizioni di cambiamento continuo?
- Quanto è frequente che le capiti di lavorare fino a tardi per portare a termine un compito?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole.

**Moralismo** *Aderire rigidamente a valori convenzionali*



**Dedizione** *Lavorare con serietà e impegno*



**Precisione** *Lavorare in modo accurato e diligente*



**Mancanza di autonomia** *Preoccuparsi dell'opinione che gli altri hanno di sé*



**Controllo** *Preferenza per la prevedibilità*



**Regolazione degli impulsi** *Assenza di impulsività*



**Cautela** *Rispetto delle regole e dell'autorità*





## Dimensione: Curiosità

### Descrizione

La dimensione Curiosità è predittiva della curiosità, creatività e apertura a esperienze e idee.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Curiosità suggerisce che la persona tende a:

- Essere curiosa, avere una mentalità aperta e produrre molte idee
- Essere incline a sfidare le procedure e proporre soluzioni alternative
- Nutrire interesse per questioni di portata più ampia e strategica
- Appassionarsi a idee che gli altri ritengono poco realistiche

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che modo concilia innovazione e pragmatismo?
- In che modo affronta compiti e responsabilità di routine, ma essenziali?
- Descriva il suo approccio nel conciliare il lavoro quotidiano con gli obiettivi strategici.
- In che modo si rapporta con persone che resistono al cambiamento e all'innovazione?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole.

**Abilità scientifica** *Interesse per la scienza*



**Curiosità** *Curiosità verso il mondo*



**Ricerca di emozioni** *Trarre piacere da esperienze avventurose ed eccitanti*



**Giochi intellettuali** *Interesse per enigmi e rompicapo*



**Creatività** *Capacità di produrre idee*



**Cultura** *Ampia varietà di interessi*





## Dimensione: Interesse alla conoscenza

73

### Descrizione

La dimensione Interesse alla conoscenza è predittiva dello stile di apprendimento e del modo preferito dalla persona di acquisire nuova conoscenza.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Interesse alla conoscenza suggerisce che la persona tende a:

- Nutrire interesse per l'apprendimento e la formazione, e tenersi aggiornata sui nuovi sviluppi nel proprio campo
- Apparire brillante e ben informata
- Avere buone prestazioni nei contesti di formazione e apprendimento formali
- Sorprendersi che gli altri siano meno informati o interessati all'apprendimento

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che modo mantiene aggiornate le sue conoscenze e competenze?
- Quale livello di utilità attribuisce alle opportunità di formazione?
- Descriva la sua modalità preferita di apprendere nuove competenze.
- Che cosa è più importante per lei, approfondire competenze che già possiede o acquisirne di nuove? Perché?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole.

**Scuola** *Avere successo scolastico*



**Abilità matematiche** *Avere buona capacità di calcolo*



**Memoria** *Ricordare facilmente le cose*



**Lettura** *Tenersi aggiornati*





# Insight

## Hogan Development Survey (HDS)

---

**Report di:** Sam Poole

**ID:** HF175947

**Data:** 23.05.2018



## Introduzione

L'Hogan Development Survey valuta 11 tipologie di comportamento che possono causare problemi al lavoro e nella vita. I comportamenti tipicamente associati con punteggi elevati nelle dimensioni dell'HDS possono costituire punti di forza, ma se sovrautilizzati possono danneggiare relazioni e carriere. Le persone che comprendono a fondo i propri limiti hanno più successo professionale. Questo report contribuisce ad approfondire la consapevolezza di sé evidenziando tendenze comportamentali di cui Sam Poole potrebbe essere inconsapevole.

- L'HDS identifica tendenze comportamentali che emergono quando una persona è stressata, annoiata o affaticata.
- La ricerca mostra che le persone con punteggi bassi nelle dimensioni dell'HDS hanno minori problemi al lavoro. Punteggi alti e moderati indicano aree di rischio, mentre punteggi bassi indicano punti di forza scarsamente utilizzati che meritano anch'essi attenzione.
- Le persone hanno in media tre o quattro dimensioni HDS con punteggi elevati.
- I punteggi HDS di Sam Poole dovrebbero essere interpretati nel contesto più ampio fornito da strumenti che misurano altri aspetti di personalità, come ad esempio l'Hogan Personality Inventory.

## Dimensioni

► Dimensione	► Persone con punteggi bassi tendono a	► Persone con punteggi alti tendono a
<b>Irritabilità</b>	apparire poco entusiaste mostrare scarso senso di urgenza	annoarsi facilmente apparire emotivamente instabili
<b>Scetticismo</b>	mostrarsi eccessivamente fiduciose risultare ingenua	apparire diffidenti apparire ciniche
<b>Titubanza</b>	apparire eccessivamente sicure di sé prendere decisioni rischiose	apparire eccessivamente conservative essere avverse al rischio
<b>Chiusura</b>	evitare i conflitti essere eccessivamente sensibili	apparire fredde e distaccate mostrarsi indifferenti ai sentimenti degli altri
<b>Noncuranza</b>	risultare poco impegnate apparire egocentriche	apparire poco collaborative apparire testarde
<b>Spavalderia</b>	risultare eccessivamente modeste dubitare di se stesse	apparire arroganti considerarsi particolarmente meritevoli e mettersi in luce
<b>Scaltrezza</b>	apparire eccessivamente controllate apparire inflessibili	risultare affascinanti e divertenti apparire poco attente a rispettare gli impegni presi
<b>Espressività</b>	apparire represses apparire apatiche	apparire istrioniche essere rumorose
<b>Originalità</b>	apparire troppo tattiche mancare di visione	risultare poco pragmatiche apparire eccentriche
<b>Scrupolosità</b>	apparire poco attente al dettaglio distrarsi facilmente	apparire perfezioniste fare "micromanaging"
<b>Obbedienza</b>	tendere all'insubordinazione agire in modo troppo indipendente	apparire deferenti e rispettose apparire desiderose di compiacere



## Sintesi

Sulla base dei punteggi di Sam Poole nelle dimensioni dell'HDS, la persona, nei momenti di minor attenzione e controllo, potrebbe:

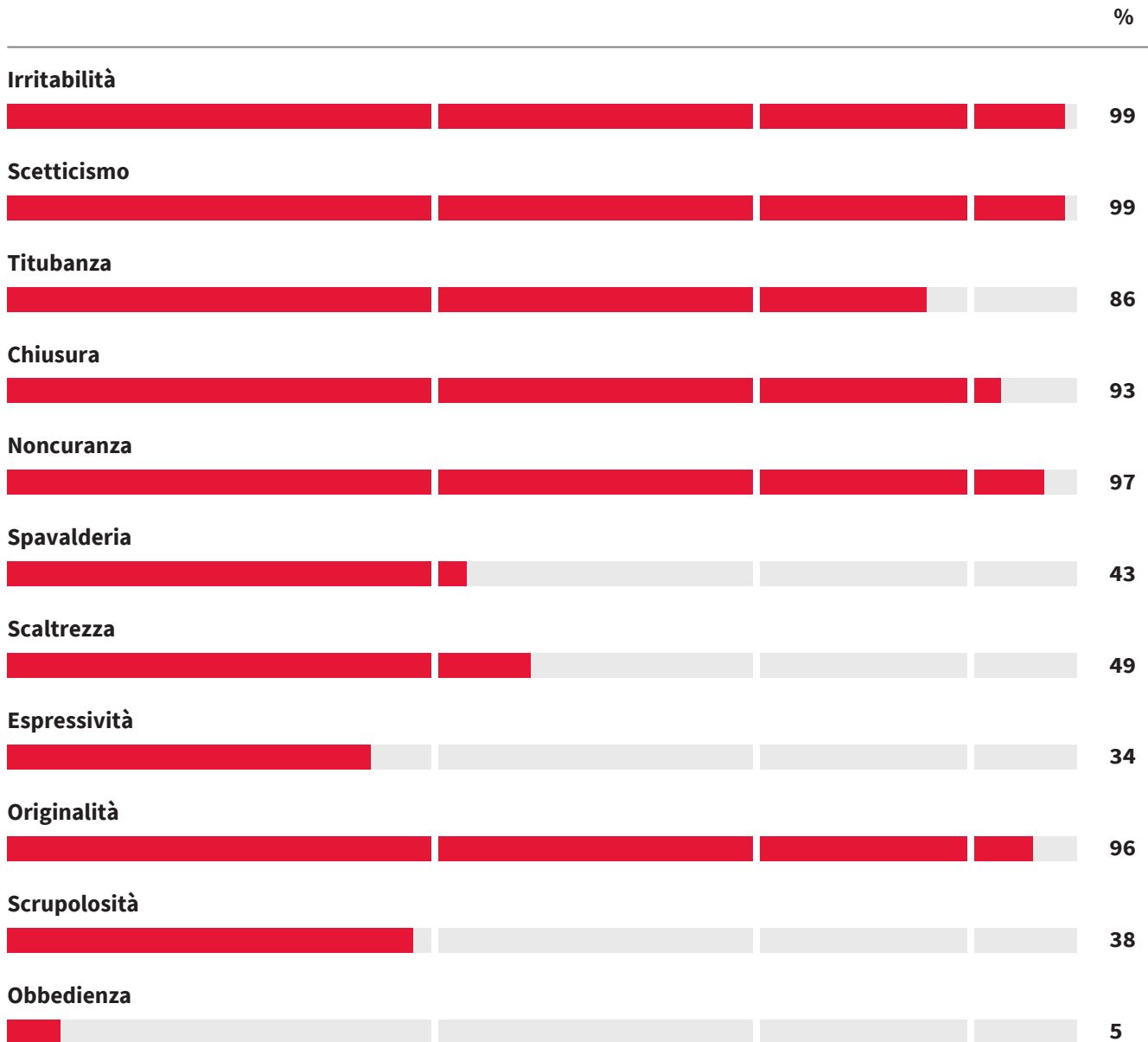
- Apparire umorale, irritabile e facilmente delusa da persone e progetti ed esprimere le proprie opinioni con un particolare carico emotivo.
- Essere molto sensibile ai segnali di doppiezza e tradimento e diventare vendicativa qualora pensi di aver subito un torto.
- Avere bisogno di molte informazioni prima di prendere decisioni, tipicamente piuttosto conservative.
- Dura, distante e indifferente ai sentimenti degli altri. Potrebbe rivelarsi poco incline a comunicare.
- Apparire collaborativa ma opporre resistenza a richieste che confliggano con le proprie priorità.
- Apparire poco assertiva, riservata e riluttante a prendere l'iniziativa e assumersi responsabilità.
- Comportarsi in modo socialmente appropriato, apparire riservata e riluttante ad assumersi rischi.
- Essere riluttante a impegnarsi per mettersi in luce o creare situazioni teatrali nelle quali giocare un ruolo da protagonista.
- Apparire brillante, innovativa, creativa, eccentrica, visionaria e talvolta poco pratica.
- Essere poco preoccupata rispetto a regole, procedure e processi, ma flessibile, adattabile e capace di cambiare direzione velocemente.
- Essere indipendente, persino irriverente, e incline a sfidare l'autorità e lo status quo.



## Punteggi percentili

Il punteggio percentile indica la percentuale della popolazione che ha un punteggio identico o inferiore a quello di Sam Poole. Per esempio, un punteggio di 75 in una certa dimensione indica che il punteggio di Sam Poole è più alto di quello del 75% della popolazione.

- Punteggi da 0 a 39 indicano **nessun rischio**
- Punteggi da 40 a 69 indicano **rischio basso**
- Punteggi tra 70 e 89 indicano **rischio moderato**
- Punteggi sopra 90 indicano **rischio alto**



*Norma: Global*





## Dimensione: Irritabilità

### Descrizione

La dimensione Irritabilità riguarda la tendenza a lavorare con passione ed entusiasmo, ma anche a essere facilmente frustrati, umorali, irritabili e inclini a lasciar perdere progetti e persone.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole sulla dimensione Irritabilità suggerisce che la persona tende a:

- Lasciare che le sue emozioni prendano il sopravvento quando è frustrata
- Oscillare tra ottimismo e pessimismo
- Apparire instabile, imprevedibile e facilmente agitata
- Provocare scenate sul lavoro
- Lasciar perdere facilmente persone e progetti

### Punti di discussione

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Descriva il tipo di passione che mostra nel suo lavoro.
- Descriva le sue modalità di gestione delle emozioni.
- Descriva in che modo tipicamente esprime le proprie emozioni.
- In che modo tipicamente affronta nuovi progetti?
- In che modo reagisce a insuccessi e delusioni sul lavoro?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di Sam Poole.

**Umorale** *Umorale, spesso arrabbiato o infastidito, si agita facilmente e si calma con difficoltà*



**Facile alla delusione** *Passione iniziale per persone e progetti, che inevitabilmente lo deludono, poi la passione si trasforma in avversione*



**Mancanza di direzione** *Mancanza di valori o interessi ben definiti, nutre rimpianti rispetto al passato*







## Dimensione: Scetticismo

99

### Descrizione

La dimensione Scetticismo riguarda la tendenza a essere sensibili agli indizi di comportamento ingannevole da parte degli altri e agire di conseguenza.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole sulla dimensione Scetticismo suggerisce che la persona tende a:

- Diffidare delle motivazioni e intenzioni altrui
- Apparire sospettosa e polemica
- Aspettarsi di subire torti
- Essere scaltra e perspicace rispetto alla politica organizzativa
- Resistere al feedback

### Punti di discussione

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che modo tipicamente costruisce relazioni di fiducia con gli altri?
- In che modo si occupa della politica organizzativa?
- Descriva il modo in cui tipicamente dà feedback a un collega.
- In che modo favorisce la costruzione di fiducia nel suo team?
- In che modo reagisce al feedback negativo?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di Sam Poole.

**Cinico** *Incline a nutrire dubbi sulle intenzioni degli altri e assumere che abbiano moventi malvagi nascosti*



**Diffidente** *Diffidenza generalizzata verso persone e istituzioni; sensibilità elevata ai segnali di supposto maltrattamento*



**Rancore** *Serbare rancore ed essere poco propenso a perdonare ingiustizie reali o percepite*





## Dimensione: Titubanza

86

### Descrizione

La dimensione Titubanza riguarda la tendenza a essere avversi al rischio, avere paura di fallire ed evitare le critiche.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole sulla dimensione Titubanza suggerisce che la persona tende a:

- Evitare attentamente di esporsi a critiche per aver commesso errori
- Essere conservativa e riluttante a innovare
- Cercare l'approvazione degli altri prima di prendere decisioni
- Evitare scelte e decisioni rischiose
- Fare pochi errori banali

### Punti di discussione

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Descriva il suo stile decisionale quando molti fatti sono sconosciuti.
- In che modo affronta progetti o decisioni che implicano rischi?
- In che modo pesa i rischi e le opportunità nel prendere una decisione?
- In che modo gestisce il fallimento, tipicamente?
- Come decide che è arrivato il momento di prendere una decisione?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di Sam Poole.

**Rinunciatario** *Evitare persone e situazioni non note per evitare la possibilità di trovarsi in imbarazzo*



**Timoroso** *Aver paura di essere criticati per aver commesso errori ed essere riluttanti ad agire in modo indipendente o prendere decisioni*



**Non assertivo** *Essere poco propensi ad agire in modo assertivo e quindi facilmente ignorati o trascurati*





## Dimensione: Chiusura

### Descrizione

La dimensione Chiusura riguarda la tendenza ad apparire distaccati, insensibili e preoccuparsi poco dei sentimenti degli altri.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole sulla dimensione Chiusura suggerisce che la persona tende a:

- Dedicare scarsa attenzione alle relazioni
- Comunicare poco e in modo non molto efficace
- Mostrarsi poco interessata ai problemi degli altri
- Non lasciarsi turbare da stress, pressione e critiche
- Apparire un po' solitaria

### Punti di discussione

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che modo reagisce tipicamente quando un collega le sottopone un problema?
- Quando ritiene opportuno tenere gli altri a distanza?
- In che modo bilancia l'attenzione ai sentimenti delle persone con le esigenze di business?
- In che misura ritiene opportuno che un manager sia emotivamente coinvolto con le persone del suo team?
- Quali sono i vantaggi e gli svantaggi di lavorare a stretto contatto con altri?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di Sam Poole.

**Introverso** *Apprezzare il proprio tempo personale e lavorare preferibilmente da soli*



**Asociale** *Tenere gli altri a distanza, limitarsi alle relazioni più strette ed essere generalmente distaccati*



**Insensibile** *Essere indifferenti ai sentimenti e ai problemi degli altri, concentrati sul compito piuttosto che sulle persone*





## Dimensione: Noncuranza

### Descrizione

La dimensione Noncuranza riguarda la tendenza ad apparire amichevoli e collaborativi, ma in realtà perseguire i propri obiettivi e opporre resistenza, silenziosamente ma tenacemente, alle richieste altrui.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole sulla dimensione Noncuranza suggerisce che la persona tende a:

- Apparire collaborativa anche quando è in forte disaccordo
- Far finta di essere d'accordo mentre in realtà persegue i propri obiettivi
- Resistere a feedback e coaching
- Procrastinare le attività meno interessanti
- Opporre una resistenza silenziosa ma decisa a richieste di cambiare i propri programmi e priorità

### Punti di discussione

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Come reagisce tipicamente alle interruzioni?
- In che misura nasconde le proprie emozioni quando qualcosa le dà fastidio?
- In che misura è trasparente rispetto alle proprie priorità e obiettivi?
- Quanto è accomodante rispetto alle richieste degli altri?
- Descriva il suo approccio nel perseguire le sue priorità.

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di Sam Poole.

**Passivo-aggressivo** *Apparentemente piacevoli e disponibili, ma privatamente risentiti e resistenti di fronte alle richieste di migliorare la prestazione*



**Sottovalutato** *Ritenere che i propri talenti e contributi siano ignorati; percepire inequità nella distribuzione dei carichi di lavoro*



**Irritato** *Facilmente, anche se non apertamente, irritati da interruzioni, richieste o suggerimenti sul lavoro*





## Dimensione: Spavalderia

43

### Descrizione

La dimensione Spavalderia riguarda la tendenza ad apparire impavidi, fiduciosi in se stessi, incapaci di ammettere i propri errori o imparare dalle esperienze.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole sulla dimensione Spavalderia suggerisce che la persona tende a:

- Apparire modesta e senza pretese
- Mostrarsi modesta quando prende l'iniziativa
- Ammettere senza problemi gli errori
- Essere capace di esprimere i disaccordi in modo costruttivo

### Punti di discussione

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che modo afferma le proprie posizioni nelle riunioni?
- Quanta fiducia ha nella propria capacità di raggiungere obiettivi sfidanti?
- Pensa che tutti dovrebbero essere trattati nello stesso modo, indipendentemente dal contributo e dalla prestazione forniti?
- Descriva la sua tipica reazione di fronte a colleghi che assumono un atteggiamento dominante nelle riunioni o nei progetti.
- Qual è il livello adeguato di assertività da mostrare nel lavoro?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di Sam Poole.

**Prezioso** *Pensare di avere doti e qualità speciali e, quindi, meritare un trattamento particolare*



**Eccesso di fiducia in se stessi** *Eccessivamente fiduciosi nelle proprie capacità; credere di poter avere successo in qualsiasi cosa ci si metta in testa di fare*



**Superbia** *Credere di avere talenti e doti straordinarie e di essere destinati alla grandezza*





## Dimensione: Scaltrezza

49

### Descrizione

La dimensione Scaltrezza riguarda la tendenza ad apparire brillanti, affascinanti, avventurosi, inclini ad assumersi rischi e a testare i limiti.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole sulla dimensione Scaltrezza suggerisce che la persona tende a:

- Apparire affidabile e degna di fiducia
- Pensare prima di parlare o agire
- Rispettare gli impegni presi
- Non assumersi rischi non necessari
- Capire quando è il caso di mettere in discussione le regole e in che modo

### Punti di discussione

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Qual è la sua opinione riguardo norme e regole?
- In che modo cerca di convincere gli altri a fare qualcosa che potrebbero non fare?
- Come si comporta quando commette un errore?
- Quale ruolo dovrebbe giocare il fascino personale nel lavoro?
- Come si comporta quando dovrebbe prendere impegni che non ha la certezza di poter mantenere?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di Sam Poole.

**Audace** *Incline ad assumersi rischi e testare i limiti; contravvenire alle regole scomode*



**Impulsivo** *Tendere ad agire in modo impulsivo senza considerare le conseguenze a lungo termine delle proprie azioni*



**Manipolativo** *Tendenze machiavelliche - usare il proprio fascino per manipolare gli altri e non provare alcun rimorso nel farlo*





## Dimensione: Espressività

34

### Descrizione

La scala Espressività riguarda la tendenza ad apparire estroversi, divertenti, interessanti e trovarsi volentieri al centro dell'attenzione.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole sulla dimensione Espressività suggerisce che la persona tende a:

- Apparire silenziosa e modesta
- Mettersi volentieri dalla parte del pubblico e non del protagonista
- Evitare di essere al centro dell'attenzione
- Tenere un profilo troppo basso nell'organizzazione
- Farsi troppa poca pubblicità

### Punti di discussione

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Come reagisce quando si trova al centro dell'attenzione?
- Quanto attivamente partecipa alle riunioni?
- In che modo condivide il merito dei successi?
- Come reagisce quando altri fanno scenate al lavoro?
- Preferisce concentrarsi su un'attività per volta od occuparsi di più cose contemporaneamente?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di Sam Poole.

**Esuberante** *Aspettarsi che gli altri trovino interessanti le proprie esibizioni pubbliche e non sapere quando è opportuno restare in silenzio*



**Disattento** *Essere facilmente distratti, avere scarsa capacità di concentrazione, avere bisogno di stimoli costanti, confondere l'attività con la produttività*



**Teatrale** *Voler essere al centro dell'attenzione e usare abbigliamento e gesti teatrali per attrarre l'attenzione*





## Dimensione: Originalità

### Descrizione

La scala Originalità riguarda la tendenza ad apparire innovativi, creativi, a volte eccentrici ed egocentrici.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole sulla dimensione Originalità suggerisce che la persona tende a:

- Proporre soluzioni creative ai problemi anche quando non necessario
- Avere molte idee su come migliorare le cose
- Comunicare in modo complicato e astratto
- Perdersi nei propri pensieri
- Apparire inconsapevole dell'impatto che le proprie idee possono avere sugli altri

### Punti di discussione

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Con quale frequenza le organizzazioni dovrebbero innovare?
- In che modo cerca di raccogliere consenso sulle sue idee?
- In che modo bilancia creatività e pragmatismo?
- Descriva il suo approccio al processo di miglioramento.
- In che misura ciascun individuo dovrebbe cercare di essere unico?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di Sam Poole.

**Eccentrico** *Esprimere opinioni inconsuete che possono essere creative o anche solo eccentriche; tendenza a essere assorbiti da queste idee*



**Sensitivo** *Credere di avere una speciale capacità di vedere cose che altri non vedono e capire cose che altri non capiscono*



**Pensiero creativo** *Credere di essere straordinariamente creativi, annoiarsi facilmente e avere fiducia nelle proprie capacità di problem solving creativo*







## Dimensione: **Scrupolosità**

38

### Descrizione

La dimensione Scrupolosità riguarda la tendenza a lavorare con impegno, essere orientati al dettaglio e avere aspettative di prestazione elevate per se stessi e gli altri.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole sulla dimensione Scrupolosità suggerisce che la persona tende a:

- Non prestare grande attenzione ai dettagli
- Avere un atteggiamento disinvolto rispetto a regole e procedure
- Non rispettare le scadenze
- Non pianificare il lavoro in modo accurato
- Apparire disorganizzata

### Punti di discussione

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che modo decide se e cosa delegare ad altri?
- Descriva le sue aspettative di prestazione per sé e per gli altri.
- In che modo trova un equilibrio tra qualità del lavoro e tempistiche?
- Quando è giusto investire uno sforzo straordinario per portare a termine un lavoro?
- Quando non riesce a rispettare una scadenza, qual è, tipicamente, la ragione?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di Sam Poole.

**Esigente** *Avere standard di prestazione eccezionalmente elevati per se stessi e per gli altri*



**Perfezionista** *Perfezionista rispetto alla qualità del lavoro prodotto e ossessionato dai dettagli*



**Organizzato** *Meticoloso e inflessibile su programmi, scadenze, regole e procedure*





## Dimensione: Obbedienza

5

### Descrizione

La scala Obbedienza riguarda la tendenza a comportarsi da dipendente leale e affidabile e rispettare l'autorità.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole sulla dimensione Obbedienza suggerisce che la persona tende a:

- Non venerare l'autorità
- Essere onesta ma incapace di lealtà cieca
- Fare le cose a modo suo
- Essere anti-conformista
- Essere disposta a sfidare l'autorità

### Punti di discussione

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Quanto rispetto è dovuto, secondo lei, al management di livello superiore?
- Come si assicura di soddisfare le aspettative del suo responsabile?
- Quanto spesso si consulta con il suo responsabile prima di prendere decisioni?
- In che modo cerca di trovare un equilibrio tra i bisogni dei livelli gerarchici superiori e quelli dei dipendenti?
- Descriva il suo modo di esprimere disaccordi con il suo responsabile.

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di Sam Poole.

**Incerto** *Eccessivamente dipendente da altri per consigli e riluttante a prendere decisioni o agire in modo autonomo*



**Compiacente** *Eccessivamente desideroso di compiacere i superiori, dire quello che vogliono sentirsi dire ed evitare di contraddirli*



**Conformista** *Essere orgogliosi di sostenere i propri superiori e seguire gli ordini a prescindere dalle proprie opinioni personali*





# Insight

## Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)

---

**Report di:** Sam Poole

**ID:** HF175947

**Data:** 23.05.2018



## Introduzione

Il Motives, Values, Preferences Inventory descrive i valori, gli obiettivi e gli interessi delle persone. Queste informazioni sono cruciali per capire quali tipi di ruoli e ambienti di lavoro le persone trovano congeniali e per aiutarli a prendere decisioni professionali migliori. Questo report fornisce queste informazioni attraverso 10 dimensioni; ciascuna dimensione contiene cinque sotto-dimensioni: Stile di vita, Credenze, Preferenze professionali, Avversioni e Frequentazioni preferite.

- Le persone sono guidate dai loro valori nel compiere scelte, ma raramente si soffermano ad analizzare questi valori e spesso prendono decisioni per ragioni che non comprendono pienamente. Avere maggiore consapevolezza dei propri valori permette di prendere decisioni migliori.
- Le persone preferiscono frequentare chi condivide i loro stessi valori. Quindi, comprendere i propri valori permette di gestire più efficacemente le proprie relazioni.
- Quando le persone scelgono carriere e lavorano in organizzazioni la cui cultura è incoerente con i loro valori, sono solitamente infelici e meno produttive. Al contrario, se scelgono carriere e lavorano in organizzazioni coerenti con i loro valori, sono normalmente più soddisfatte e produttive.

## Dimensioni

► Dimensione	► Persone con punteggi bassi tendono a	► Persone con punteggi alti tendono a
<b>Riconoscimento</b>	essere indifferenti alla lode e al feedback voler lavorare da sole	apprezzare il feedback voler essere notate
<b>Potere</b>	essere indifferenti al successo non voler avere un particolare impatto	voler avere successo voler fare la differenza
<b>Edonismo</b>	essere serie e professionali lavorare sempre	ricercare il piacere e il divertimento volersi divertire al lavoro
<b>Altruismo</b>	credere nell'autosufficienza ritenere che le persone dovrebbero cavarsela da sole	voler aiutare i meno fortunati voler migliorare la società
<b>Affiliazione</b>	lavorare preferibilmente da sole stare bene da sole	aver bisogno di interazione sociale volersi sentire coinvolte
<b>Tradizione</b>	voler cambiare lo status quo valorizzare l'innovazione e il progresso	rispettare la gerarchia e l'autorità valorizzare le lezioni del passato
<b>Sicurezza</b>	cogliere le opportunità assumersi rischi	aver bisogno di struttura e prevedibilità evitare il rischio
<b>Denaro</b>	non dare peso ai soldi dare valore allo sviluppo personale	voler far soldi dare valore ai benefici materiali
<b>Estetica</b>	dare più valore alla sostanza che allo stile preoccuparsi della funzionalità	essere interessati ad esprimersi creativamente dar peso allo stile e all'immagine dei prodotti
<b>Scienza</b>	prendere decisioni veloci basate sull'esperienza fidarsi dell'intuizione piuttosto che dei dati	preferire decisioni razionali, basate su fatti e dati sfidare l'autorità



## Sintesi

Il punteggio di Sam Poole nell'MVPI suggerisce che la persona:

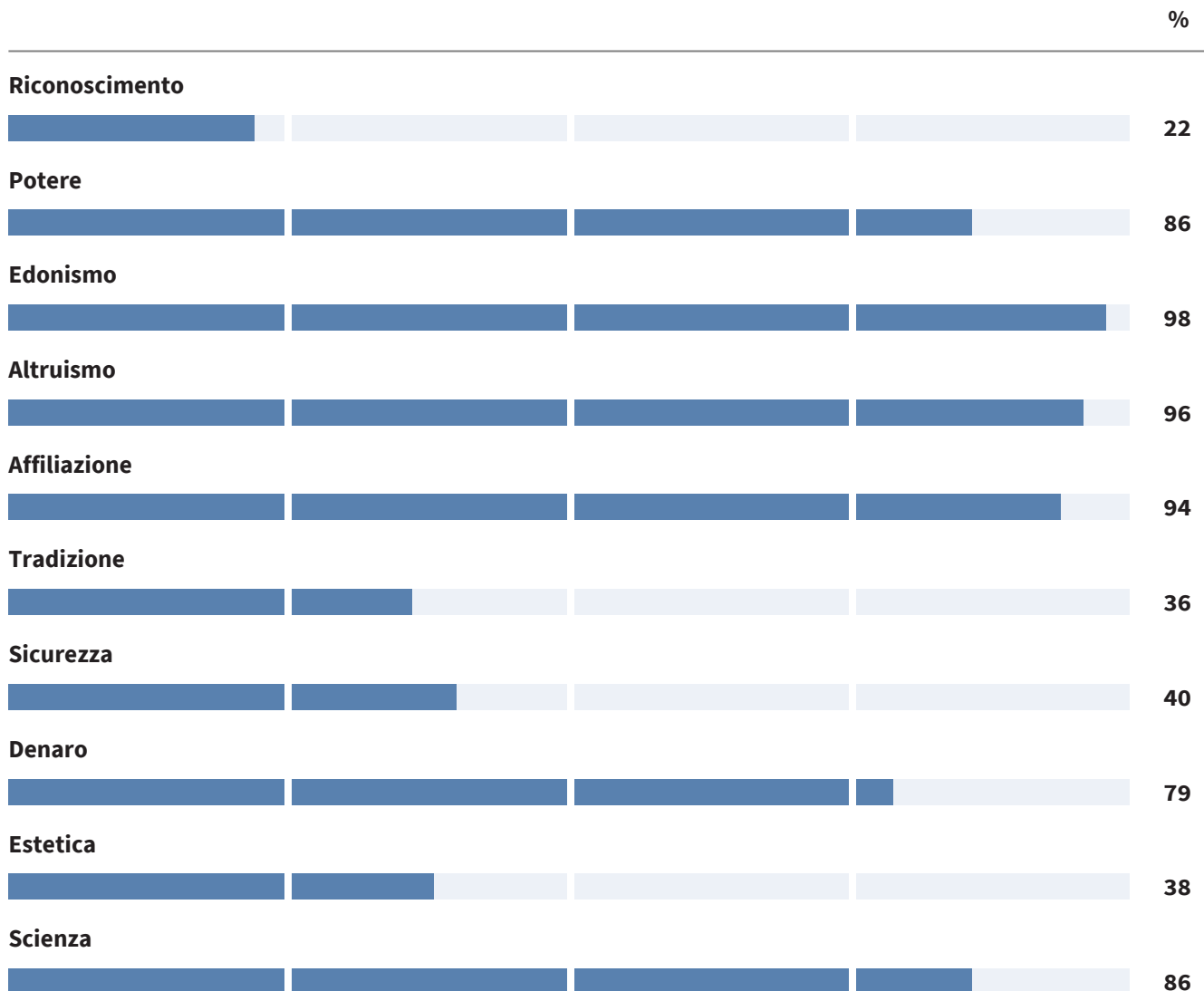
- Non ha bisogno di ricevere molto feedback ed è indifferente alla visibilità.
- Vuole essere produttiva, fare la differenza e avere avanzamenti di carriera. È più motivata in ruoli in cui ha l'opportunità di competere, avere successo e raggiungere obiettivi.
- È fortemente motivata a divertirsi e stare in compagnia. Preferisce ambienti di lavoro rilassati e informali.
- Ama aiutare i deboli e meno fortunati. Preferisce lavorare in ambienti orientati al servizio, in cui ci sia molta attenzione per le persone.
- Apprezza ogni forma di interazione sociale e ama lavorare in gruppo. Preferisce ruoli che richiedano collaborazione e lavoro di squadra.
- Dà valore al progresso, al cambiamento e alla sperimentazione. Non ama le gerarchie formali e si inserisce meglio in organizzazioni flessibili e informali.
- È a proprio agio con il rischio e l'incertezza. Ha bisogno di poca struttura e prevedibilità e preferisce ambiguità e cambiamento a certezza e stabilità.
- Appare molto interessata alla finanza, l'economia e alle questioni inerenti la propria retribuzione. Tende a derivare il senso del proprio valore dai propri possedimenti materiali.
- Non ha un grande bisogno di esprimere la propria creatività. Privilegia la funzionalità rispetto alla forma o al design.
- Attribuisce valore alla razionalità, alla logica e alle decisioni fondate sui dati. È interessata a trovare le risposte giuste ai problemi, anche quando sono poco popolari.



## Punteggi percentili

Il punteggio percentile indica la percentuale della popolazione che ha un punteggio identico o inferiore a quello di Sam Poole. Per esempio, un punteggio di 75 in una certa dimensione indica che il punteggio di Sam Poole è più alto di quello del 75% della popolazione.

- Punteggi da 0 a 25 sono considerati **bassi**
- Punteggi da 26 a 50 sono considerati **sotto la media**
- Punteggi da 51 a 75 sono considerati **sopra la media**
- Punteggi sopra 76 sono considerati **alti**



*Norma:Global*





## Dimensione: Riconoscimento

22

### Descrizione

La dimensione Riconoscimento riguarda il desiderio di attenzione, approvazione e lode.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Riconoscimento suggerisce che la persona:

- Preferisce non trovarsi al centro dell'attenzione
- Non si preoccupa che il suo lavoro venga pubblicamente riconosciuto
- Non ha bisogno di molto feedback e attenzione
- Può non capire che alcune persone possano godere nel ricevere feedback e approvazione sociale

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Preferisce trovarsi al centro dell'attenzione o lavorare dietro le quinte?
- Quanto è importante per le persone ricevere apprezzamenti sul loro lavoro?
- In che misura la motiva la possibilità di lavorare su progetti di alto profilo?
- Descriva il suo approccio nel mostrare apprezzamento ai colleghi per i loro sforzi o per la loro collaborazione.

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.

**Stile di vita** *Come una persona vuole vivere*



**Credenze** *Gli scopi ultimi della persona*



**Preferenze professionali** *Il lavoro preferito della persona*



**Avversioni** *Ciò che costituisce ragione di conflitto*



**Frequentazioni preferite** *Amici e colleghi desiderati*





## Dimensione: Potere

86

### Descrizione

La dimensione Potere riguarda il desiderio di successo, realizzazione, status e controllo.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Potere suggerisce che la persona tende a:

- Avere un forte bisogno di avere un impatto, lasciare il segno, fare carriera
- Attribuire un valore significativo alla produttività e ai risultati
- Integrarsi bene in organizzazioni e ruoli competitivi
- Dare per scontato, erroneamente, che altri siano ugualmente motivati e orientati al risultato

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- È più importante essere un dipendente modello oppure ottenere risultati?
- Quanto è importante per lei conoscere e battere la concorrenza?
- Quanto spesso pensa al suo avanzamento di carriera?
- Che cos'è per lei avere successo nel lavoro?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.

**Stile di vita** *Come una persona vuole vivere*



**Credenze** *Gli scopi ultimi della persona*



**Preferenze professionali** *Il lavoro preferito della persona*



**Avversioni** *Ciò che costituisce ragione di conflitto*



**Frequentazioni preferite** *Amici e colleghi desiderati*







## Dimensione: Edonismo

### Descrizione

La dimensione Edonismo riguarda l'orientamento al divertimento, al gioco e al piacere.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Edonismo suggerisce che la persona:

- Vuole divertirsi e trarre piacere anche dal lavoro
- Preferisce ambienti di lavoro informali, rilassati e divertenti
- Ricerca attivamente opportunità di divertirsi al lavoro
- Può non capire le persone che non sanno rilassarsi e divertirsi al lavoro

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Quanto è importante per lei divertirsi al lavoro?
- Come bilancia serietà e divertimento nel suo lavoro?
- Cosa pensa delle attività ricreative organizzate dalle aziende?
- Quanto piacere e divertimento dovrebbero aspettarsi le persone dal lavoro?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.

**Stile di vita** *Come una persona vuole vivere*



**Credenze** *Gli scopi ultimi della persona*



**Preferenze professionali** *Il lavoro preferito della persona*



**Avversioni** *Ciò che costituisce ragione di conflitto*



**Frequentazioni preferite** *Amici e colleghi desiderati*





## Dimensione: Altruismo

### Descrizione

La dimensione Altruismo riguarda il desiderio di aiutare gli altri e contribuire al miglioramento della società.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Altruismo suggerisce che la persona:

- Ha piacere di aiutare chi è in difficoltà
- Crede che tutte le persone dovrebbero essere trattate con rispetto
- Preferisce culture organizzative molto orientate alle persone e al servizio al cliente
- Può non capire le persone non interessate ad aiutare gli altri

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Secondo lei, quanto è importante il servizio al cliente per un'azienda?
- In che misura le organizzazioni sono responsabili di prendersi cura dei bisogni e problemi dei dipendenti?
- Quanto si trova a suo agio in ruoli che richiedono molto servizio al cliente?
- Quanto spesso partecipa ad attività di volontariato?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.

**Stile di vita** *Come una persona vuole vivere*



**Credenze** *Gli scopi ultimi della persona*



**Preferenze professionali** *Il lavoro preferito della persona*



**Avversioni** *Ciò che costituisce ragione di conflitto*



**Frequentazioni preferite** *Amici e colleghi desiderati*





## Dimensione: Affiliazione

94

### Descrizione

La dimensione Affiliazione riguarda il bisogno e il gradimento dell'interazione sociale.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Affiliazione suggerisce che la persona:

- Ama interagire e lavorare con altri
- Ama i progetti di gruppo e preferisce non lavorare da sola
- Preferisce ambienti di lavoro che promuovano le riunioni, la comunicazione, il feedback e la collaborazione
- Può aver difficoltà a capire persone che preferiscono lavorare in modo autonomo

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Pensa che le riunioni creino valore o siano una distrazione?
- Preferisce lavorare autonomamente o all'interno di un gruppo?
- Cosa pensa delle attività di team-building?
- Quanto sono importanti le relazioni per avere successo nel suo lavoro?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.

**Stile di vita** *Come una persona vuole vivere*



**Credenze** *Gli scopi ultimi della persona*



**Preferenze professionali** *Il lavoro preferito della persona*



**Avversioni** *Ciò che costituisce ragione di conflitto*



**Frequentazioni preferite** *Amici e colleghi desiderati*





## Dimensione: Tradizione

36

### Descrizione

La dimensione Tradizione riguarda il bisogno di rituali, regole, cerimonie e il rispetto della storia e delle tradizioni consolidate.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Tradizione suggerisce che la persona:

- Ama la diversità nelle persone e nelle culture
- Crede che sia importante tollerare punti di vista alternativi
- Può trovarsi a disagio con gerarchie rigide e formali
- Attribuisce valore al progresso e all'innovazione

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Crede che ci sia sempre un modo giusto e uno sbagliato di agire in qualsiasi situazione?
- Quanto è a suo agio nel gestire situazioni moralmente ambigue?
- Vede maggior valore nel promuovere un cambiamento o nel difendere la tradizione?
- Le piace lavorare in una struttura gerarchica formale?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.

**Stile di vita** *Come una persona vuole vivere*



**Credenze** *Gli scopi ultimi della persona*



**Preferenze professionali** *Il lavoro preferito della persona*



**Avversioni** *Ciò che costituisce ragione di conflitto*



**Frequentazioni preferite** *Amici e colleghi desiderati*





## Dimensione: Sicurezza

40

### Descrizione

La dimensione Sicurezza riguarda il bisogno di stabilità, sicurezza ed evitamento dei rischi.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Sicurezza suggerisce che la persona:

- Si trova a proprio agio con il rischio
- Non ha bisogno di molta prevedibilità nella vita
- Preferisce lavorare in organizzazioni che non abbiano paura del rischio
- Può spazientirsi con persone che vogliono sempre andare sul sicuro

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Quanto è importante per lei la prevedibilità nella vita?
- In che misura le organizzazioni dovrebbero assumersi rischi nel prendere decisioni strategiche?
- In che modo trova un equilibrio tra rischi e ricompense?
- In che modo reagisce quando un collega le sembra correre rischi non necessari?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.

**Stile di vita** *Come una persona vuole vivere*



**Credenze** *Gli scopi ultimi della persona*



**Preferenze professionali** *Il lavoro preferito della persona*



**Avversioni** *Ciò che costituisce ragione di conflitto*



**Frequentazioni preferite** *Amici e colleghi desiderati*





## Dimensione: Denaro

79

### Descrizione

La scala Denaro riguarda l'interesse a far soldi, fare investimenti e trovare opportunità di business.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Denaro suggerisce che la persona:

- È molto motivata dal denaro e dal guadagno finanziario
- Si preoccupa delle implicazioni finanziarie delle decisioni di business
- Preferisce lavorare in organizzazioni che valutino la prestazione sulla base del fatturato e della profittabilità
- Può avere difficoltà a capire le persone che non si preoccupano dei soldi

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Nel business, c'è qualcosa di più importante del profitto?
- Quanto tempo dedica a occuparsi di soldi e investimenti?
- Cosa pensa delle persone che vivono al di sopra delle proprie possibilità?
- Quanto spesso considera le implicazioni finanziarie delle sue decisioni?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.

**Stile di vita** *Come una persona vuole vivere*



**Credenze** *Gli scopi ultimi della persona*



**Preferenze professionali** *Il lavoro preferito della persona*



**Avversioni** *Ciò che costituisce ragione di conflitto*



**Frequentazioni preferite** *Amici e colleghi desiderati*





## Dimensione: Estetica

38

### Descrizione

La dimensione Estetica riguarda il bisogno di esprimersi e l'interesse per la qualità e l'aspetto dei prodotti.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Estetica suggerisce che la persona:

- È più interessata alla funzionalità delle cose che al loro aspetto estetico
- Ricerca l'espressione di sé fuori dal lavoro
- Si accontenta di soluzioni sufficientemente buone, non necessariamente perfette
- Può spazientirsi con persone che si preoccupano della forma piuttosto che della sostanza

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Attribuisce più valore all'estetica delle cose o alla loro funzionalità?
- Quanto è importante per lei avere l'opportunità di esprimere la sua creatività?
- Quanta cura mette nella presentazione del suo lavoro?
- Quale ruolo pensa che dovrebbe giocare l'estetica in azienda?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.

**Stile di vita** *Come una persona vuole vivere*



**Credenze** *Gli scopi ultimi della persona*



**Preferenze professionali** *Il lavoro preferito della persona*



**Avversioni** *Ciò che costituisce ragione di conflitto*



**Frequentazioni preferite** *Amici e colleghi desiderati*





## Dimensione: Scienza

86

### Descrizione

La dimensione Scienza riguarda l'interesse per la razionalità, la ricerca, la tecnologia e l'innovazione.

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole nella dimensione Scienza suggerisce che la persona:

- È appassionata alla ricerca e ai progetti scientifici
- Ama sfidare le opinioni dell'autorità
- Preferisce prendere decisioni basate su dati
- Può aver difficoltà a capire persone che si basano sull'istinto e sull'esperienza per prendere decisioni

### Punti di discussione

I seguenti spunti sono pensati per facilitare la discussione dei risultati della valutazione sotto la guida di un coach e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che modo determina se basarsi sull'intuizione o sui dati per prendere una decisione?
- Descriva una situazione in cui ha dovuto prendere una decisione basandosi sull'intuizione piuttosto che sui dati.
- Ama indugiare nell'analisi dei problemi o preferisce prendere decisioni veloci e andare avanti?
- Quanto importante è la funzione Ricerca e Sviluppo per il successo complessivo di un'organizzazione?

### Composizione delle sottodimensioni

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche della personalità di Sam Poole. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.

**Stile di vita** *Come una persona vuole vivere*



**Credenze** *Gli scopi ultimi della persona*



**Preferenze professionali** *Il lavoro preferito della persona*



**Avversioni** *Ciò che costituisce ragione di conflitto*



**Frequentazioni preferite** *Amici e colleghi desiderati*

