

---

HOGAN DEVELOP  
**INSIGHT** **M** **V** **P** **I**

---

**Report di:** John Doe

**ID:** HC560419

**Data:** 23 Maggio 2016



**HOGAN**

# 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
Riconoscimento	essere indifferenti alla lode e al feedback voler lavorare da sole	apprezzare il feedback voler essere notate
Potere	essere indifferenti al successo non voler avere un particolare impatto	voler avere successo voler fare la differenza
Edonismo	essere serie e professionali lavorare sempre	ricercare il piacere e il divertimento volersi divertire al lavoro
Altruismo	credere nell'autosufficienza ritenere che le persone dovrebbero cavarsela da sole	voler aiutare i meno fortunati voler migliorare la società
Affiliazione	lavorare preferibilmente da sole stare bene da sole	aver bisogno di interazione sociale volersi sentire coinvolte
Tradizione	voler cambiare lo status quo valorizzare l'innovazione e il progresso	rispettare la gerarchia e l'autorità valorizzare le lezioni del passato
Sicurezza	cogliere le opportunità assumersi rischi	aver bisogno di struttura e prevedibilità evitare il rischio
Denaro	non dare peso ai soldi dare valore allo sviluppo personale	voler far soldi dare valore ai benefici materiali
Estetica	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
Scienza	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

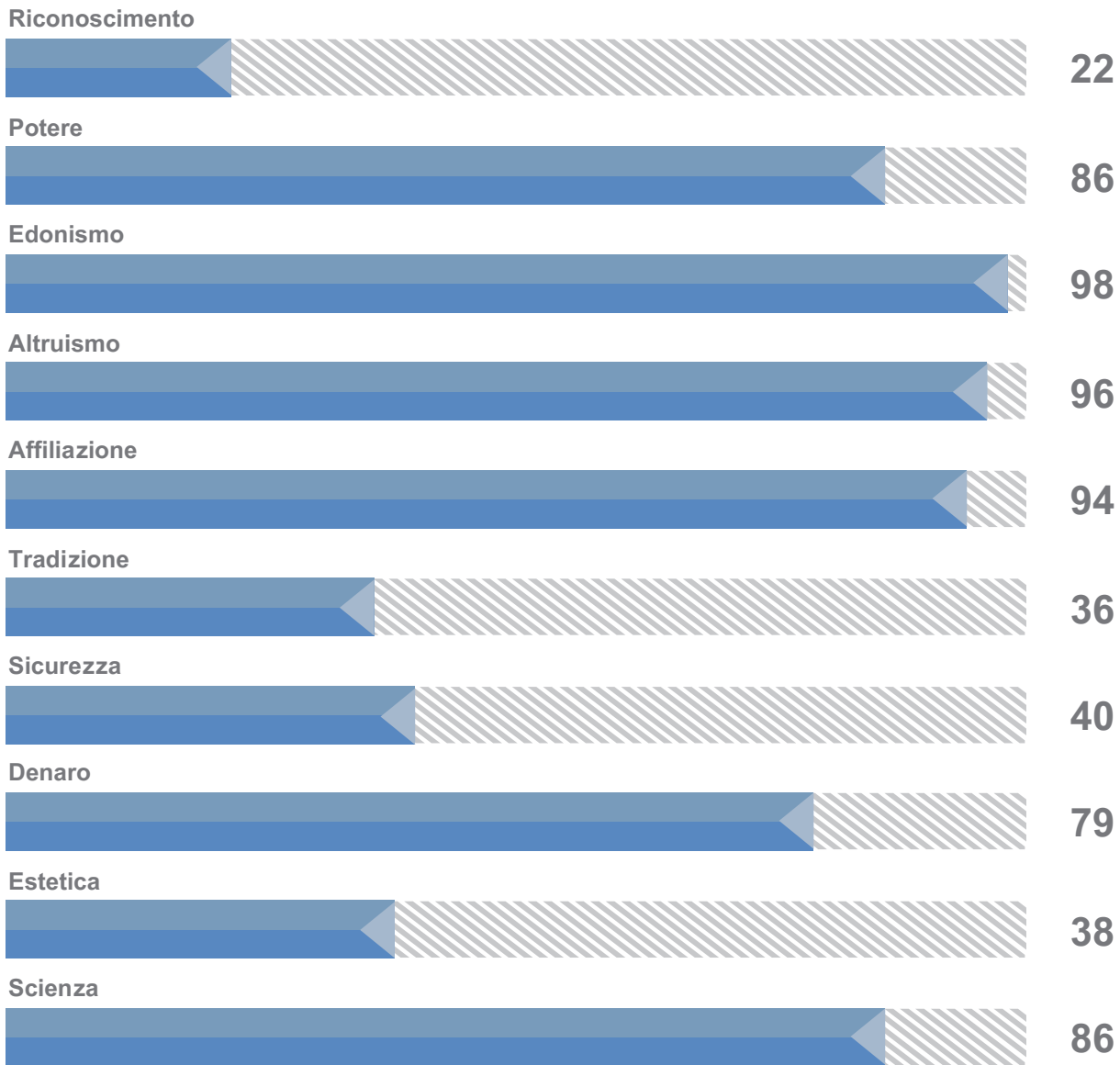
Il punteggio di John Doe nell'MVPI suggerisce che la persona:

- 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 John Doe. Per esempio, un punteggio di 75 in una certa dimensione indica che il punteggio di John Doe 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 John Doe 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

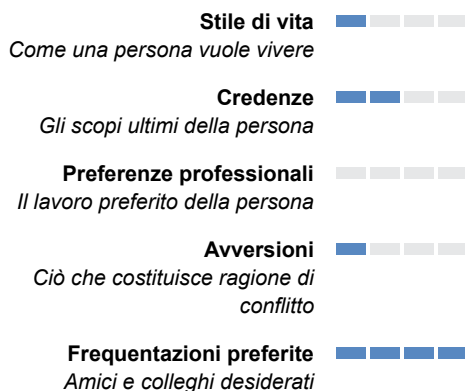
## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

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 John Doe. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.



# DIMENSIONE: POTERE

86

## DESCRIZIONE

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

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe 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

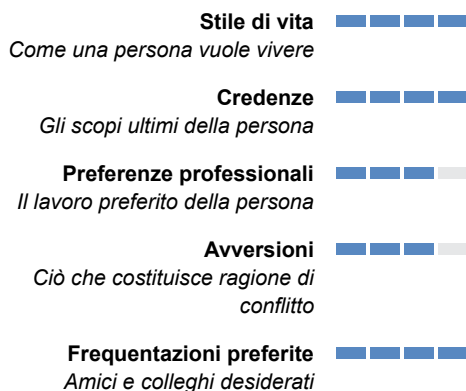
## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

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 John Doe. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.



# DIMENSIONE: EDONISMO

98

## DESCRIZIONE

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

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe 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

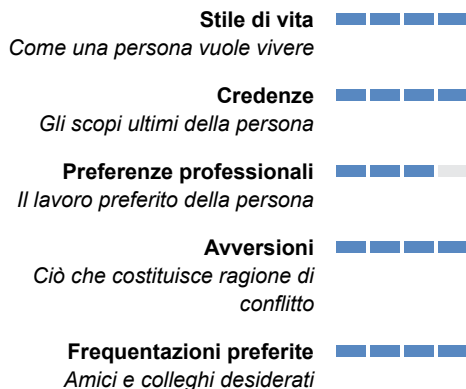
## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

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 John Doe. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.



# DIMENSIONE: ALTRUISMO

96

## DESCRIZIONE

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

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe 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

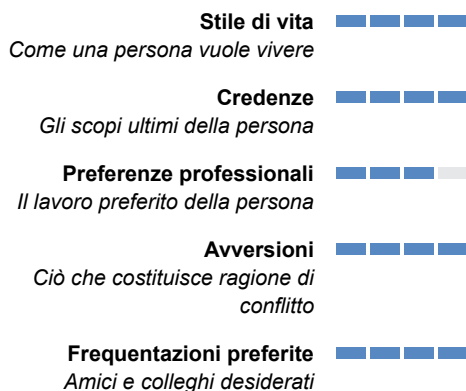
## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

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 John Doe. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.





# DIMENSIONE: AFFILIAZIONE

94

## DESCRIZIONE

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

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe 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

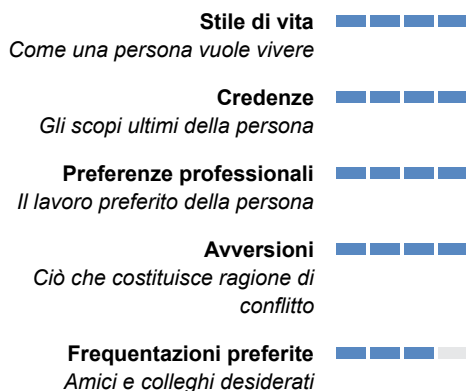
## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

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 John Doe. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.



# 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 John Doe 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

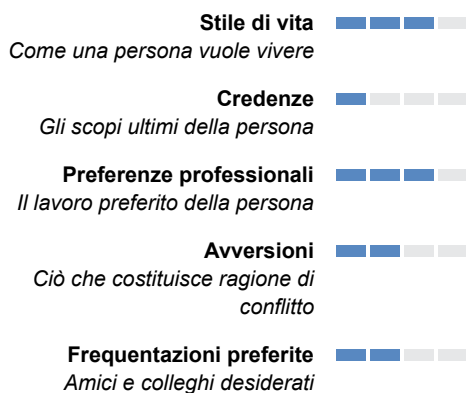
## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

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 John Doe. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.



# DIMENSIONE: SICUREZZA

40

## DESCRIZIONE

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

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe 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

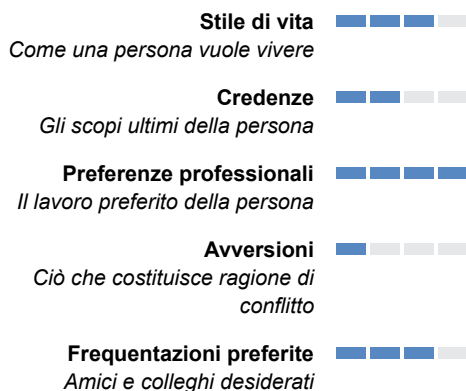
## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

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 John Doe. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.



# 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 John Doe 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

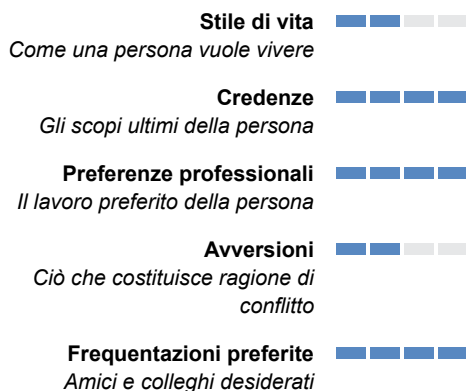
## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

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 John Doe. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.



# 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 John Doe 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

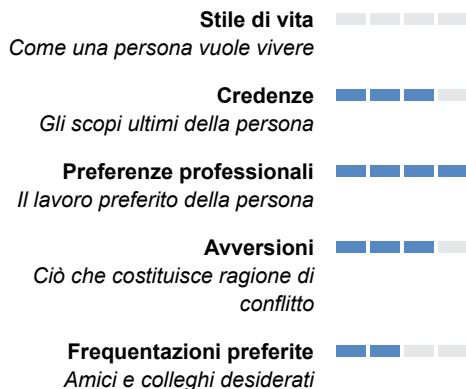
## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

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 John Doe. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.



# 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 John Doe 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

## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

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 John Doe. I punteggi minimi e massimi possibili su ciascuna sotto-dimensione sono indicati sotto.

