



# Insight

**Hogan Development Survey (HDS)**

---

**受測者:** 平均 Ascore

**測試賬號:** UH007439

**日期:** 2018-06-21



## 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。該報告突出了平均 Ascore自己可能未曾意識到的行為傾向，幫助他建立自我意識。

- 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Ascore的HDS分數時，應當結合考慮他/她的日常表現。可通過評估他/她的常態性格，例如利用霍根性格調查問卷，來了解他/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

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

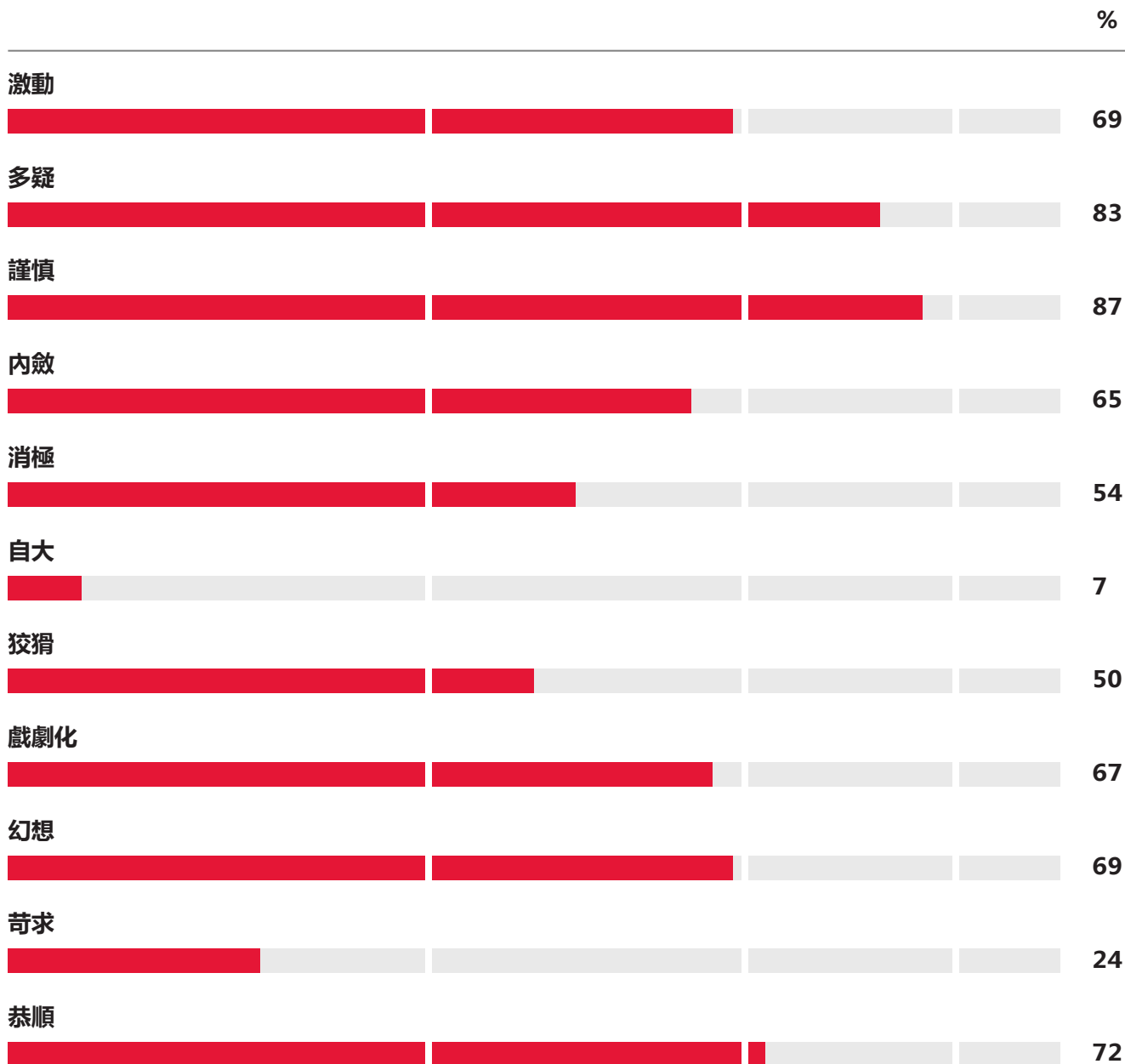
- 能夠適當管理他/她的情緒。
- 質疑他人的動機與意圖，致使他/她不信任他人。
- 需要許多信息來作決定，並且傾向於作保守決定。
- 對他人的需求和感受有所回應，願意傾聽和表達關心。
- 坦率直白，在被詢問時願意公開表達他/她的看法。
- 低調，恭順，謙虛且不武斷，也是一個容易相處的團隊成員和同事。
- 處世得體，克制，不願冒太大風險。
- 安靜，謙遜，不傾向於尋求關注。他/她願意與他人分享舞台。
- 務實，腳踏實地，願意運用常規的解決方式並尊重現狀。
- 不關心條例、程序和標準流程，但靈活、適應力強、可以快速調整方向。
- 友善，順從，是個良好的團隊成員，極少反對政策或權威。



## 百分位分數

該百分位分數表示得分等於或低於平均 Ascore 的人群佔比。例如，某量表分數為75，表明平均 Ascore 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: 綜合





## 量表: 激動

69

### 描述

激動量表有關於對工作充滿激情，但容易情緒化，感到挫敗、易怒，且對事或人容易放棄。

### 分數解讀

平均 Ascore 在激動量表上的分數表明他/她傾向於：

- 妥善處理挫折和失意
- 可管理他/她的情緒
- 即使遭遇挫敗也能堅持不放棄
- 富有激情但不極端
- 能夠容忍他人的缺點

### 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。

- 描述一下你表現工作熱忱的方式。
- 描述你調整自己情緒的方式。
- 描述通常你如何表達自己的情緒。
- 通常你如何開始新項目？
- 在項目中遇到挫折或失望，你會如何反應？

### 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。這些子量表就平均 Ascore 的獨特個性提供了更多深入的信息和細節。

**情緒無常** 情緒化，時常感到憤怒或氣惱，容易生氣且不易緩和情緒

**容易失望** 最初對他人和項目充滿熱情，但之後不可避免地會感到失望，而後熱情即轉變為排斥

**缺乏方向** 缺乏清晰明確的信念或興趣，但對過往的行為感到後悔遺憾





## 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

平均 Ascore在多疑量表上的分數表明他/她傾向於:

- 猜忌他人且不願合作
- 顯得敏感且防衛心重
- 挑剔且好辯
- 對他人的動機具有洞察力
- 專注於辦公室政治

### 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。這些子量表為了解平均 Ascore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

87

### 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

平均 Ascore 在謹慎量表上的分數表明他/她傾向於：

- 小心謹慎，避免因犯錯而受責備
- 保守且不願革新
- 在作決定前徵詢他人的認同
- 避免有風險的選擇或決定
- 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。這些子量表為了解平均 Ascore 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: 內斂

### 描述

內斂量表有關於強硬，冷淡，疏離，且不關心他人感受。

### 分數解讀

平均 Ascore 在內斂量表上的分數表明他/她傾向於：

- 與他人建立恰當的關係
- 避免衝突
- 可以有效地溝通
- 權衡他人的感受與業務需求
- 考慮他人的需要

### 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。

- 當同事遇到問題向你尋求幫助時，通常你會怎麼做？
- 在何時與他人保持距離是有益的？
- 你如何平衡他人的感受與業務的需求？
- 你認為一個管理者應該多大程度上對他的團隊投入情感？
- 你認為與他人緊密合作的優點和缺點分別是什麼？

### 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。這些子量表為了解平均 Ascore 獨特的個性提供了更多深入的細節。

**內向** 重視私人時間，更喜歡獨自工作

**不善交際** 與他人保持距離，少有關係密切的朋友，通常表現得冷漠疏離。

**強硬** 對於他人感受或問題漠不關心，更專注於工作而不是人





## 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

平均 Ascore 在消極量表上的得分表明他/她傾向於：

- 開誠佈公，坦白，直接
- 關注他人的需求
- 當被打斷或乾擾時，能夠保持耐心
- 懂得如何根據事情的輕重緩急安排自己的工作與他人的請求
- 告知他人自己的計劃以及如此安排的原因

### 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。這些子量表為了解平均 Ascore 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

7

### 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

平均 Ascore 在自大量表上的分數表明他/她傾向於：

- 顯得謙遜、不招搖
- 似乎不願挑戰自我和他人
- 願意承認自己的過失
- 不會將自己的想法強加於他人
- 在事業上沒有野心

### 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。這些子量表為了解平均 Ascore 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

平均 Ascore在狡猾量表上的分數表明他/她傾向於:

- 可靠，值得信賴
- 謹言慎行
- 遵守承諾
- 不冒不必要的風險
- 明白何時及如何挑戰規則是適當的

### 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。這些子量表為了解平均 Ascore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

67

### 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

平均 Ascore 在戲劇化量表上的分數表明他/她傾向於：

- 安靜，不招搖
- 他人說話時願意聆聽
- 願意與他人分享功勞
- 不需要成為眾人矚目的焦點
- 有時需要更高調一些

### 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。這些子量表為了解平均 Ascore 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

平均 Ascore 在幻想量表上的分數表明他/她傾向於：

- 他/她的想法客觀、理智、切實可行
- 喜歡在框架內思考
- 不會花很多時間去思考將來可能發生的事情
- 權衡現實與猜想
- 相比提出新想法，更專注於實施和執行

### 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。這些子量表為了解平均 Ascore 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

平均 Ascore 在苛求量表上的分數表明他/她傾向於：

- 對於細節不太關注
- 對於規則與程序持有較為隨意的態度
- 會錯過截止日期
- 不會事先仔細安排他/她的工作計劃
- 顯得有些沒有條理

### 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。這些子量表為了解平均 Ascore 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



## 量表: 恭順

### 描述

恭順量表有關於是否是一名忠誠可靠的下屬或組織成員。

### 分數解讀

平均 Ascore在恭順量表的分數表明他/她傾向於:

- 關注上司的需求及期望
- 在採取行動前徵求上司的批准
- 尊重且很少質疑權威
- 極少蓄意製造糾紛
- 不願提出強烈的觀點，尤其當他/她的上司在場時
- 總是支持高層管理者

### 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。

- 你認為應當給予管理層多少尊重才合適？
- 你如何確保讓你的上司滿意？
- 你在決策前會經常徵詢上司的建議嗎？
- 你如何平衡上級的需求與你團隊或下屬的需求？
- 描述你向上司表達異議的方式。

### 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。這些子量表為了解平均 Ascore獨特的個性提供了更多深入的細節。

**優柔寡斷** 過度依賴於他人的建議，而不願獨立決斷或行動

**阿諛奉承** 過度急切地迎合上級，只說上級想聽的話，從不反駁

**順從依賴** 不顧自己個人的想法，支持上級、對上級言聽計從，並以此為榮

