
霍根發展
洞察



受測者： John Doe
測試賬號： UH565702
日期： 2016-04-11



HOGAN

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

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

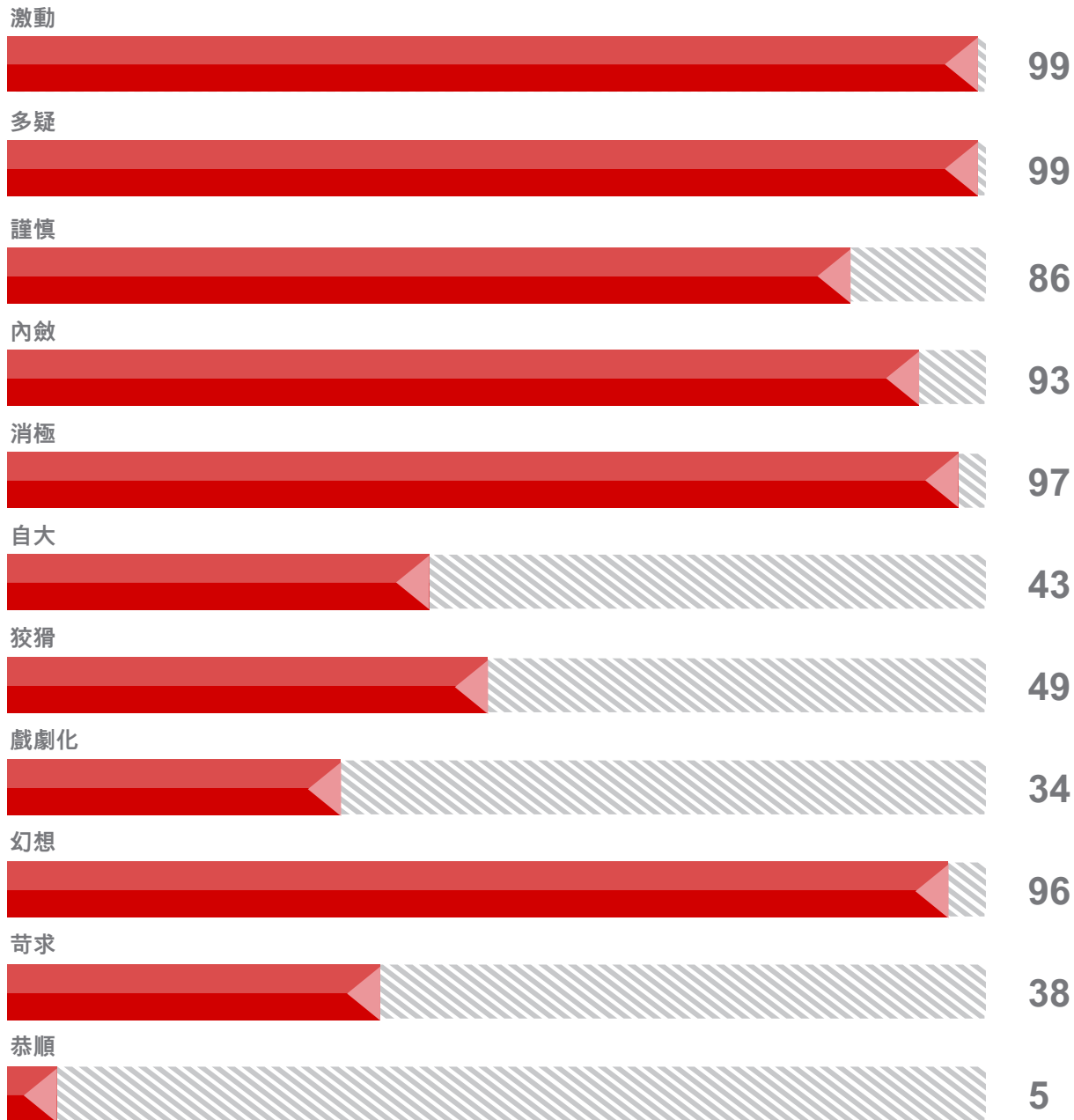
Doe先生在HDS問卷中的回答表明，當他沒有刻意管理、關注自己的行為時，他傾向於：

- 情緒化，易怒，容易對人和事感到失望，可能不會掩飾自己的情緒。
- 對於欺騙與背叛的跡象尤為警覺，當他被傷害時可能會變得有報復心。
- 需要許多信息來作決定，並且傾向於作保守決定。
- 強硬，冷漠，不在意他人的感受。他可能不擅於主動與人交流。
- 願意合作，但是在被要求做一些違背他個人計劃的事情時可能會很固執。
- 謙虛，克制，不願力爭上游或掌管事務。
- 處世得體，克制，不願冒太大風險。
- 他不喜歡自我表現，不願意營造戲劇化情境使自己成為焦點。
- 聰穎，創新，思想古怪，好幻想，有時不切實際。
- 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。
- 獨立，甚至表現得不恭敬，願意挑戰權威與現狀。

百分位分數

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

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



常模：Global

量表：激動

99

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

Doe先生在激動量表上的分數表明他傾向於：

- 在受挫時容易情緒化
- 時而樂觀，時而悲觀
- 情緒反復，不可預測，且容易生氣煩躁
- 在工作場合製造鬧劇
- 對他人或項目容易放棄


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Doe先生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

99

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

Doe先生在多疑量表上的分數表明他傾向於：

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

討論問題

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

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

子量表構成

以下子量表應當由已被認證的教練或是反饋者解讀。這些子量表為了解Doe先生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

86

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

Doe先生在謹慎量表上的分數表明他傾向於：

- 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Doe先生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

93

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

Doe先生在內斂量表上的分數表明他傾向於：

- 對與他人建立關係不感興趣
- 不經常與他人交流，或不擅長與他人溝通
- 對他人的問題漠不關心
- 似乎不為緊張、壓力與批評所困擾
- 顯得獨來獨往

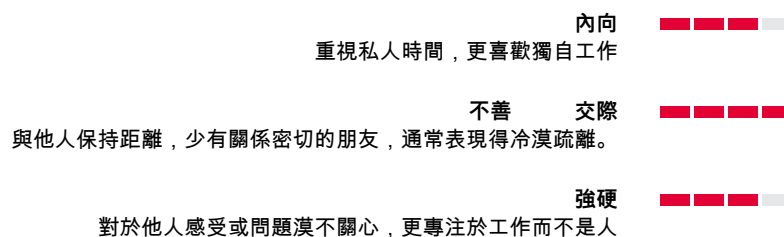
討論問題

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Doe先生獨特的個性提供了更多深入的細節。



量表：消極

97

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

Doe先生在消極量表上的分數表明他傾向於：

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

討論問題

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

- 在被打斷或打擾時你感覺如何？
- 感到惱怒時，你如何掩飾自己的情緒？
- 對於自己的意圖、計劃和首要任務，你有多開誠佈公？
- 對於他人的請求你是否求有求必應？
- 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Doe先生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

43

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

Doe先生在自大量表上的分數表明他傾向於：

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

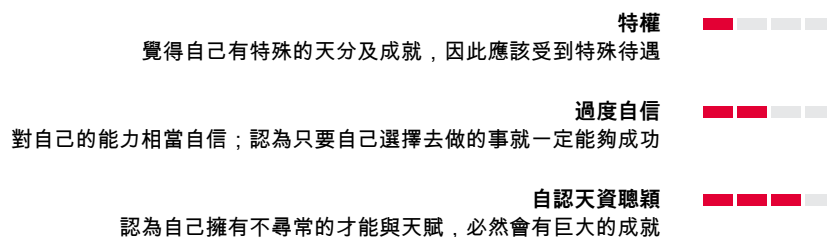
討論問題

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

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

子量表構成

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



量表：狡猾

49

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

Doe先生在狡猾量表上的分數表明他傾向於：

- 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

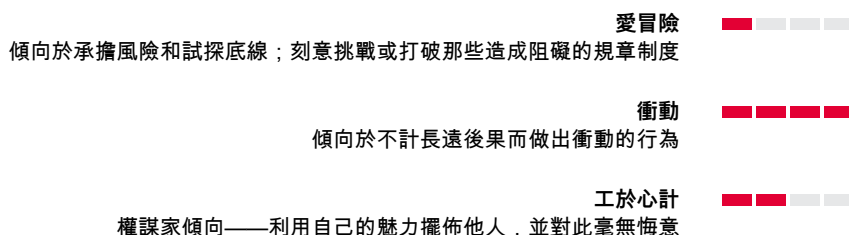
討論問題

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Doe先生獨特的個性提供了更多深入的細節。



量表：戲劇化

34

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

Doe先生在戲劇化量表上的分數表明他傾向於：

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

討論問題

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

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

子量表構成

以下子量表應當由已被認證的教練或是反饋者解讀。這些子量表為了解Doe先生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

96

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

Doe先生在幻想量表上的分數表明他傾向於：

- 即便在不必要時，也會提出富有創意的解決方案
- 對於要怎麼把事情做得更好有很多的想法
- 溝通方式顯得複雜抽象
- 沉溺於他自己的想法中
- 似乎未能意識到他的想法會如何對別人造成影響

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Doe先生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

38

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

Doe先生在苛求量表上的分數表明他傾向於：

- 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Doe先生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

5

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

Doe先生在恭順量表的分數表明他傾向於：

- 不崇拜權威
- 誠實可信，但不會愚忠
- 按照他自己的方式處事
- 特立獨行
- 看上去願意挑戰上級

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Doe先生獨特的個性提供了更多深入的細節。

