

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

EXPRESS

EN STANDARD LØSNING TIL REKRUTTERING

Rapport for: Jane Doe

ID: HA154779

Dato: 01 August 2012

Stilling: Højtuddannede Fagspecialister





INTRODUKTION

Forskellige karakteristika er vigtige for succes i forskellige jobs, og karakteristika, der er vigtige i ét job kan muligvis kollidere med muligheden for succes i andre jobs. Hogan Personality Inventory (HPI) evaluerer kandidater på syv velkendte dimensioner eller karakteristika, der har

betydning for succes i et job. Denne rapport er baseret på kandidatens scores på disse dimensioner og er organiseret i tre dele. Del I omhandler kandidatens resultater med fokus på (a) karakteristika, der er relevante for succes i de fleste arbejdsmiljøer; (b) egnethed i forhold til det specifikke job; og (c) måden, hvorpå kandidaten præsenterer sig i et interview. Del II består i en grafisk rapport over kandidatens testresultater. Del III opsummerer anbefalinger i forhold til egnethed til jobbet og eventuel ansættelse.

Hogen Personality Inventory (HPI)

vurderer kandidaten på syv dimensioner, der er relevante for succes i jobbet.

DEL I - OVERSIGT OVER ASSESSMENT RESULTATER

Egnethed til ansættelse

Jane Doe er som regel rolig og afbalanceret og kontrollerer sine følelser på en hensigtsmæssig måde uanset situationen. Hun er en ansvarlig teamplayer, som går op i detaljer, men som også kan være fleksibel omkring regler. Jane Doe kan muligvis ikke lide formelle uddannelsesmetoder, og foretrækker nok at tilegne sig nye evner ud fra en praktisk orienteret tilgang.

Egnethed til stillingen

Jane Doe er sædvanligvis stabil og vedholdende. Jane Doe anses som relativt energisk og hårdtarbejdende. Hun er samarbejsvillig og venlig, men hun kan også give udtryk for sin uenighed med andre på en taktfuld måde. Selvom hun typisk respekterer procedurer og processer, kan hun ændre retning for at håndtere uventede situationer og problemstillinger. Jane Doe nyder sandsynligvis at omsætte andres ideer til praktiske løsninger.

Kandidatens Styrker

- Kan indrømme fejl og tage imod råd
- Støtter teamets indsats
- Hensynsfuld men opnår resultater
- Kan arbejde indenfor reglerne
- Bedre til at evaluere end til at komme med ideer

Forbehold

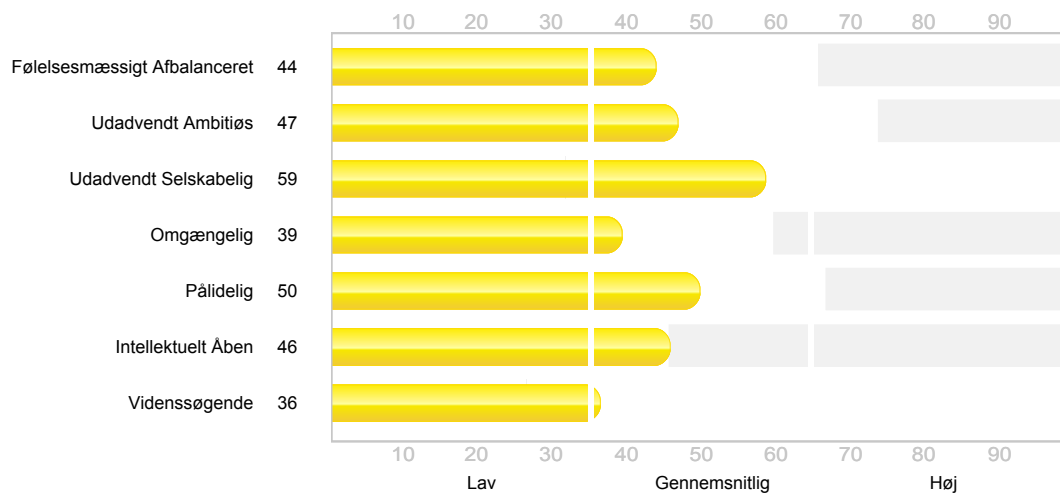
- Kan mangle fornemmelse for hvornår noget brænder på
- Kan være utilbøjelig til at tage beslutninger
- Har sjældent stærke meninger
- Kan have brug for hjælp til at prioritere
- At være visionær er ikke en fremtrædende styrke



Kandidatens Fremtræden

- Kandidaten, der skal interviewes, er sandsynligvis i besiddelse af en rimelig ro og selvsikkerhed.
- Hun fremstår sandsynligvis venlig og sympatisk og ikke overdrevent opmærksomhedssøgende.
- Kandidaten fremstår sandsynligvis samarbejdsvillig og respektfuld.

DEL II - GRAFISK RAPPORT - HOGAN PERSONALITY INVENTORY



NOTER: Markerede intervaller på specifikke skalaer er blevet identificeret som bestemmende for høj egnethed og vil forøge kandidatens mulighed for succes i jobbet.

Følelsesmæssigt Afbalanceret - Drejer sig om ro, optimisme og stabilt humør.

Udadvendt Ambitiøs - Drejer sig om at tage initiativ, være konkurrerende og søge lederroller.

Udadvendt Selskabelig - Drejer sig om at virke snaksalig, socialt udadvendt og underholdende.

Omgængelig - Drejer sig om at være behagelig, hensynsfuld og god til at opretholde relationer.

Pålidelig - Drejer sig om at være samvittighedsfuld, afhængig og regelret.

Intellektuelt Åben - Drejer sig om at være nysgerrig, fantasifuld, visionær og hurtigt at kede sig.

Videnssøgende - Drejer sig om at kunne lide formel uddannelse og aktivt holde sig opdateret på forretningsmæssige og tekniske forhold.



DEL III - SAMMENFATTENDE EVALUERING AF KANDIDATEN

Baseret på testresultaterne og sammenlignet med den specifikke jobprofil udarbejdet for lignende jobs, er den samlede egnethed til dette job:



Ikke kvalificeret



**Moderat
kvalificeret**



Kvalificeret

DENNE RAPPORT OG VURDERINGEN AF KANDIDATENS EGNETHED TIL JOBBET ER BASERET PÅ GENERALISERET VALIDITET AF DEN RELEVANTE JOBFAMILIE OG ER IKKE VIRKSOMHEDSSPECIFIK. MED HENBLIK PÅ AT TRÆFFE BESLUTNING OM ANSÆTTELSE BØR RAPPORTEN SUPPLERES MED ANDRE INFORMATIONER OM KANDIDATEN .