

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ЛИДЕРСТВО

HOGAN ОТБОР

# EXPRESS

ГОТОВОЕ РЕШЕНИЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Отчёт для: Jane Doe

Логин: HB290686

Дата: 02 Август, 2012

Должность: Профессионалы





## ВВЕДЕНИЕ

Успех на работе обусловлен наличием различных личностных качеств, причём одни качества способствуют успеху в одной профессии и могут мешать в другой. Личностный опросник Хогана ( НРІ ) позволяет оценивать кандидатов по семи шкалам , которые влияют на профессиональную успешность.

Данный отчёт основан на оценках кандидата по данным шкалам и состоит из трёх разделов. Раздел I описывает результаты кандидата по следующим критериям: а) сильные качества кандидата, определяющие его успех в обычной рабочей среде; б) степень соответствия кандидата должности; и в) стиль и поведение кандидата во время интервью. Раздел II демонстрирует графический отчёт о результатах оценки кандидата. В разделе III представлены рекомендации по найму кандидата на работу.

**ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК ХОГАНА (НРІ) ПОЗВОЛЯЕТ ОЦЕНИВАТЬ КАНДИДАТОВ ПО СЕМИ ШКАЛАМ, КОТОРЫЕ ВЛИЯЮТ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ УСПЕШНОСТЬ**

## РАЗДЕЛ I РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КАНДИДАТА

### Общий уровень пригодности к трудоустройству

<Имя> проявляет спокойствие и уравновешенность, <кандидат> адекватно управляет эмоциями вне зависимости от ситуации. <Кандидат> ответственен и хорошо взаимодействует в команде, внимателен к деталям, но также может проявлять гибкость в отношении к правилам. <Имя> предпочитает получать новые навыки на практике, а не на тренингах.

### Уровень соответствия должности

<Г-н> <фамилия> уравновешен. <Г-н> <фамилия> энергичен и трудолюбив. <Кандидат> с лёгкостью идёт на контакт, но может выражать несогласие с другими в тактичной форме. Несмотря на то, что <кандидат> обычно уважительно относится к правилам и процедурам, он может изменить направление работы, чтобы справиться с неожиданными ситуациями. <Г-н> <фамилия> может прислушиваться к идеям других людей и воплощать их на практике.

#### Сильные стороны

- Признает ошибки и принимает советы.
- Поддерживает работу команды.
- Тактичен, но добивается результатов.
- Следует правилам.
- Предпочитает оценивать идеи других, а не генерить свои.

#### Зоны развития

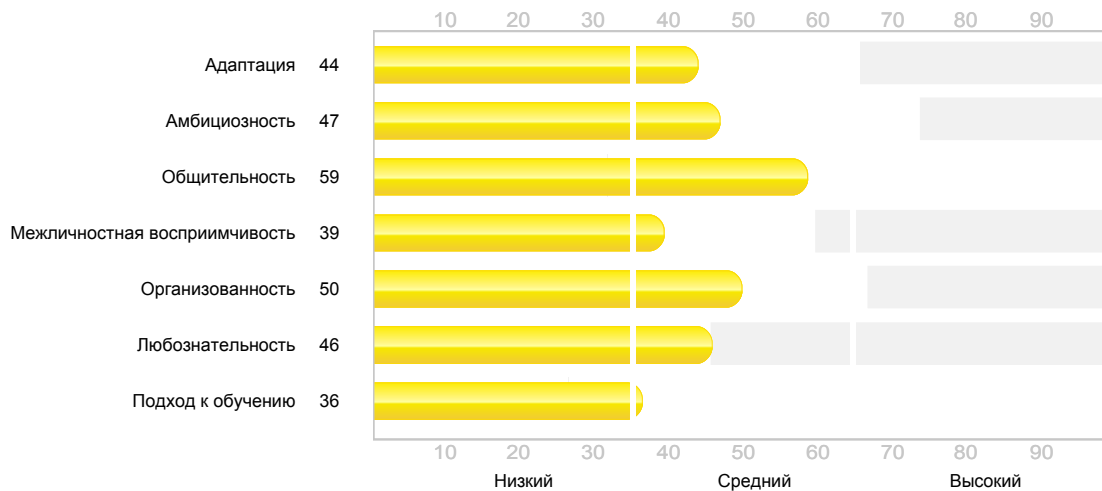
- Не всегда адекватно оценивает срочность ситуации.
- Недостаточно решителен.
- Редко имеет твёрдую точку зрения.
- Нуждается в руководстве при постановке приоритетов.
- Недальновиден.



## СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ КАДИДАТА ВО ВРЕМЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

- Во время интервью кандидат будет в меру собран и уверен в себе.
- <Кандидат> будет вести себя дружелюбно и открыто, но не слишком навязчиво.
- Кандидат легко идет на контакт и проявляет уважение.

## РАЗДЕЛ II - ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ - Личностный опросник Хогана (HPI)



**ПРИМЕЧАНИЯ:** Выделенные диапазоны по ключевым шкалам дают прогноз эффективности деятельности кандидата на занимаемой должности

**Адаптация** - Проявляющий спокойствие, оптимизм и уравновешенность

**Амбициозность** - Проявляющий инициативу, амбициозность и стремление к лидерству

**Общительность** - Легко идёт на контакт, общительный, раскованный, интересный собеседник

**Межличностная восприимчивость** - Приятный в общении, внимательный и умеющий поддерживать хорошие отношения

**Организованность** - Добросовестный, надёжный и следующий правилам

**Любознательность** - Любознательный, одарённый богатым воображением и видением, однако легко теряющий интерес к не интересным задачам

**Подход к обучению** - Стремящийся к повышению уровня своего образования, остающийся в курсе всех технологических и бизнес новинок



### РАЗДЕЛ III - ОБЩАЯ ОЦЕНКА КАНДИДАТА

Основываясь на результатах оценки и в сравнении с конкретным профилем должности, разработанным для идентичных позиций в данной сфере, общий уровень соответствия кандидата должности описывается как:



**Не подходит на  
должность**



**Подходит на  
должность**



**Идеально  
подходит на  
должность**

Данный отчет и представленный уровень соответствия должности основаны на исследованиях валидности по группам должностей. Данный профиль является универсальным. Данный отчет рекомендуется использовать в совокупности с более полной информацией о кандидате при принятии решения о приеме на работу или других кадровых решений.