

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

EXPRESS

EKSPRESNO REŠENJE ZA PROCENU PODOBNOSTI KANDIDATA

Izveštaj za: Jane Doe

ID: HB290687

Datum: septembar 20, 2012

Grupe poslova: Menadžer, direktor





UVOD

Različite karakteristike su značajne za uspeh u različitim vrstama poslova, a karakteristike koje su značajne za jednu vrstu posla mogu umanjivati učinak na drugim poslovima.

Hoganov inventar ličnosti (HPI - Hogan Personality Inventory) procenjuje ljude kroz sedam dobro poznatih dimenzija ili karakteristika koje utiču na uspeh u karijeri. Ovaj izveštaj zasnovan je na rezultatima kandidata na tim dimenzijama i organizovan je u nekoliko delova. Sekcija I daje pregled rezultata kandidata koji su usmereni na (a) osobine relevantne za uspeh u većini radnih okruženja; (b) podobnost za poziciju i (c) intervju stil kandidata. U sekciji II nalazi se grafički prikaz rezultata procene. U sekciji III su sumirane preporuke o podobnosti kandidata za poziciju i eventualno zapošljavanje.

**Hoganov inventar ličnosti procenjuje
kandidate na sedam karakteristika koje
dokazano utiču na profesionalni uspeh.**

SEKCIJA I - PREGLED REZULTATA PROCENE

Podobnost za zaposlenje

Jane Doe je uglavnom smiren, ujednačenog je temperamenta i trebalo bi da je u stanju da adekvatno upravlja svojim emocijama, bez obzira na situaciju. On je odgovoran timski igrač, posvećuje pažnju detaljima, ali može biti previše fleksibilan u vezi sa pravilima. Jane Doe verovatno neće uživati u formalnim trening programima i preferiraće sticanje novih veština kroz praksu.

Podobnost za poziciju

G. Doe je obično stabilan i smiren. G. Doe deluje kao relativno energičan i razumno vredan radnik. Iako obično poštuje procedure i procese, on može da menja pravac kako bi se nosio sa neočekivanim. On je kooperativan i srdačan, ali u stanju je da taktično izrazi neslaganje.

Snage kandidata

- U stanju je da prizna sopstvene greške i prihvati savet.
- Podržava napore tima.
- Može da radi u okviru pravila.
- Uviđajan, ali ostvaruje rezultate.

Slabosti kandidata

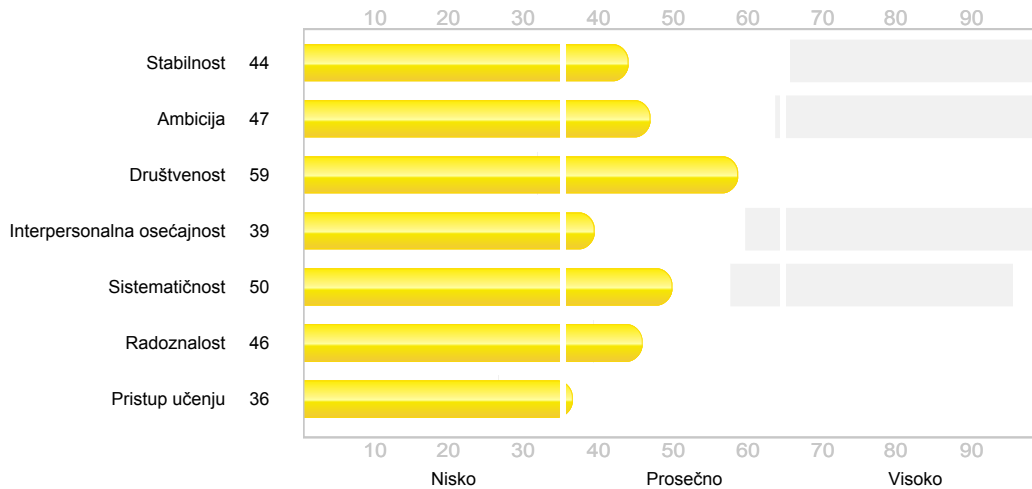
- Može mu manjkati osećaj za urgentnost.
- Može odugovlačiti sa donošenjem odluka.
- Možda će mu trebati pomoć u postavljanju prioriteta.
- Retko ima snažna stanovišta.

Intervju stil kandidata

- Kandidat kojeg intervjuišete bi trebalo da deluje kao da ima prosečnu staloženost i samopouzdanje.
- On bi trebalo da deluje srdačno i društveno, ali neće preterano zahtevati pažnju.
- Kandidat bi trebalo da deluje saradljivo i učtivo.



SEKCIJA II - GRAFIČKI IZVEŠTAJ - HOGANOV INVENTAR LIČNOSTI



NAPOMENA: Za označene segmente na ključnim skalama utvrđeno je da ukazuju na visoku podobnost i uvećavaju verovatnoću uspešnosti kandidata.

Stabilnost - Podrazumeva pribranost, optimizam i staloženost.

Ambicija - Podrazumeva preuzimanje inicijative, takmičarski duh i preuzimanje liderskih uloga.

Društvenost - Podrazumeva pričljivost, društvenost i zabavnost.

Interpersonalna osećajnost - Podrazumeva prijatnost, obzirnost i sposobnost održavanja odnosa sa ljudima.

Sistematičnost - Podrazumeva savesnost, pouzdanost i poštovanje pravila.

Radoznalost - Podrazumeva ljubopitljivost, maštovitost, vizionarstvo i podložnost dosadi.

Pristup učenju - Podrazumeva uživanje u formalnom obrazovanju i aktivno praćenje najnovijih tokova u biznisu i tehnologijama.

SEKCIJA III - OPŠTA PROCENA KANDIDATA

Na bazi rezultata procene i u poređenju sa profilom za traženu poziciju, opšta podobnost kandidata je:



**Nedovoljna
podobnost**



**Umerena
podobnost**



**Visoka
podobnost**

OVAJ IZVEŠTAJ I NAVEDENI NIVO PODOBNOSTI BAZIRANI SU NA REZULTATIMA VALIDACIONIH STUDIJA NA GRUPACIJAMA POSLOVA I NISU SPECIFIČNI ZA VAŠU ORGANIZACIJU. OVAJ IZVEŠTAJ TREBA KORISTITI PARALELNO SA OSTALIM INFORMACIJAMA O KANDIDATU, KAO SASTAVNI DEO PROCESA DONOŠENJA ODLUKA O ZAPOŠLJAVANJU.