

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

**HOGANSELECT**

# EXPRESS

EINE STANDARDLÖSUNG FÜR DIE KANDIDATENAUSWAHL

Bericht für: Sam Poole

ID: HC560419

Datum: 26. April 2019

Arbeitstätigkeit: Fachkräfte





**EINLEITUNG**

Unterschiedliche Eigenschaften sind wichtig für den Erfolg in unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten - Eigenschaften, die in einer Arbeitstätigkeit wichtig sind, können die Leistung in einer anderen behindern. Der Hogan Persönlichkeitsinventar (HPI) bewertet Kandidaten auf sieben geläufigen Dimensionen bzw. Eigenschaften, die beruflichen Erfolg beeinflussen.

Dieser Bericht basiert auf den Werten des Kandidaten in diesen Dimensionen und ist in drei Sektionen aufgeteilt. Sektion I bespricht die Ergebnisse des Kandidaten und konzentriert sich dabei auf (a) Eigenschaften, die für den Erfolg in den meisten Arbeitsumgebungen relevant sind; (b) Eignung für die Position; und (c) den Stil, mit dem der Kandidat ein Vorstellungsgespräch führen wird. Sektion II bietet eine graphische Veranschaulichung der Testergebnisse des Kandidaten. Sektion III fasst die Empfehlungen zur Eignung für den Job und für eine mögliche Einstellung zusammen.

**DAS HOGAN  
PERSÖNLICHKEITSINVENTAR BEWERTET  
KANDIDATEN BZGL. SIEBEN GELÄUFIGER  
EIGENSCHAFTEN, DIE BERUFLICHEN  
ERFOLG BEEINFLUSSEN.**

**ABSCHNITT I - ZUSAMMENFASSUNG DER TESTERGEBNISSE**

**Anstellungseignung**

Sam Poole wirkt souverän, selbstbewusst und selbstsicher, aber könnte seine Fähigkeiten überschätzen und Feedback ignorieren. Er ist für gewöhnlich gewissenhaft, sorgfältig bei Regeln und Verfahrensweisen und gewillt, die notwendigen Informationen zu erarbeiten, um sachkundige Entscheidungen zu treffen. Sam Poole tendiert dazu, leistungsorientiert und an Training interessiert zu sein und wird auf dem Laufendem bleiben bezüglich neuer geschäftlicher und technischer Entwicklungen.

**Eignung zur Arbeitstätigkeit**

Herr Poole ist gelassen und selbstsicher, selbst in dringlichen, stressigen Zeiten. Herr Poole scheint gewillt, die Führung zu übernehmen, ist leistungsmotiviert und erfolgsorientiert. Er ist ordentlich, plant und achtet darauf, Fehler zu vermeiden. Herr Poole wird arbeiten, um <seine> beruflichen Fertigkeiten zu verbessern.

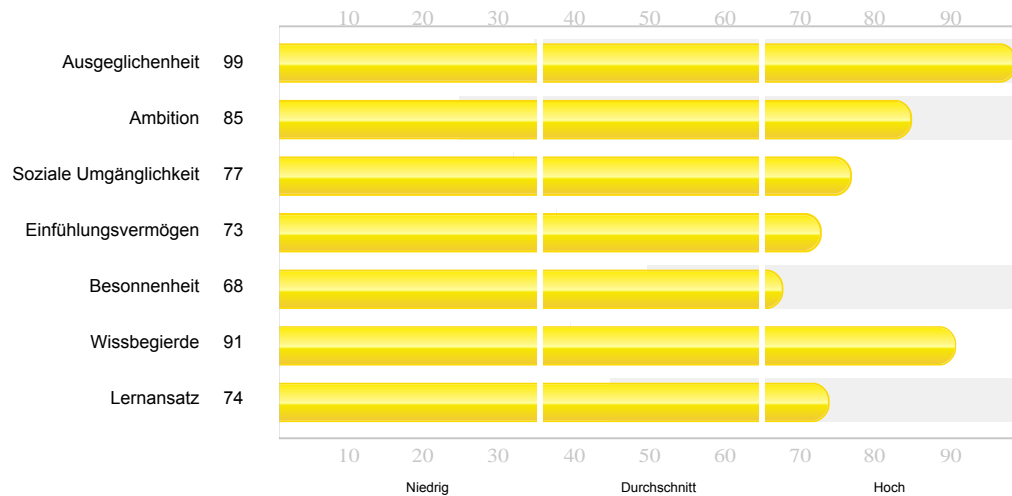
<b>Stärken des Kandidaten</b>	<b>Bedenken bezüglich des Kandidaten</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruhig unter starkem beruflichen Druck</li> <li>• Bestrebt, voranzukommen</li> <li>• Um Standards besorgt</li> <li>• Arbeitet, um sein Wissen zu erweitern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Könnte negatives Feedback ignorieren</li> <li>• Unzufrieden bis zur Beförderung</li> <li>• Könnte versuchen, alles gleich gut zu machen</li> <li>• Kann durch eine besserwiserische Haltung einschüchternd wirken</li> </ul>



## Interviewstil des Kandidaten

- Der Kandidat, den Sie interviewen, sollte entspannt, souverän und selbstbewusst wirken.
- Er sollte einen positiven ersten Eindruck machen und gesprächig und zugänglich sein.
- Der Kandidat sollte verträglich und diplomatisch wirken.

## ABSCHNITT II - GRAPHISCHER BERICHT - HOGAN PERSÖNLICHKEITSINVENTAR



**ANMERKUNGEN:** Die dargestellten Wertebereiche auf den Hauptskalen wurden als förderlich für hohe Eignung identifiziert und sollten die Erfolgswahrscheinlichkeit des Kandidaten erhöhen.

**Ausgeglichenheit** - Betrifft Gelassenheit, Optimismus und stabile Stimmungen.

**Ambition** - Betrifft die Initiative zu ergreifen, wettbewerbsorientiert zu sein und Führungsrollen zu suchen.

**Soziale Umgänglichkeit** - Betrifft gesprächig, sozial waghalsig und unterhaltsam zu wirken

**Einfühlungsvermögen** - Betrifft verträglich und entgegenkommend zu sein und dazu fähig, Beziehungen zu unterhalten.

**Besonnenheit** - Betrifft gewissenhaft, verlässlich und regeltreu zu sein.

**Wissbegierde** - Betrifft neugierig, ideenreich, visionär und schnell gelangweilt zu sein.

**Lernansatz** - Betrifft Spass zu haben an formaler Ausbildung und aktiv auf dem Laufendem zu bleiben bezüglich geschäftlicher und fachlicher Belange.



## ABSCHNITT III - ALLGEMEINE BEWERTUNG DES KANDIDATEN

Den Testergebnissen und dem jobspezifischem Profil zufolge, welches für vergleichbare Arbeitstätigkeiten in diesem Berufsfeld erstellt wurde, ist die allgemeine Eignung zu der Arbeitstätigkeit:



**Niedrige Eignung**



**Mittlere Eignung**



**Hohe Eignung**

DIESER BERICHT UND DAS EMPFOHLENE EIGNUNGSNIVEAU BASIEREN AUF EINER ALLGEMEINEN VALIDITÄT FÜR DIE JOBFAMILIEN UND SIND NICHT SPEZIFISCH FÜR IHRE ORGANISATION. DIESER BERICHT SOLLTE NUR IN VERBINDUNG MIT ZUSÄTZLICHER INFORMATION ÜBER DEN KANDIDATEN GENUTZT WERDEN, UM BEI DER EINSTELLUNGSENTSCHEIDUNG MITZUWIRKEN.