

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

EXPRESS

EKSPRESNO REŠENJE ZA PROCENU PODOBNOSTI KANDIDATA

Izveštaj za: Sam Poole

ID: HC560419

Datum: 26. april 2019.

Grupe poslova: Tehničari i specijalisti





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

Sam Poole deluje staloženo, samopouzđano i samouvereno, ali može precenjivati sopstvene sposobnosti i ignorisati fidbek. On je obično savestan, oprezan u vezi sa pravilima i procedurama i uglavnom će sakupiti sve moguće informacije da bi doneo najbolju odluku. Sam Poole je orijentisan ka postignuću, zainteresovan je za treninge i pratiće razvoj događaja u svetu biznisa i tehnologija.

Podobnost za poziciju

G. Poole je ujednačenog temperamenta i siguran, čak i u hitnim i stresnim vremenima. G. Poole deluje spremno da preuzme odgovornost, motivisan je da postiže rezultate i orijentisan na uspeh. On je uredan, isplaniran i pažljiv kako bi izbegao greške. G. Poole će raditi na unapređenju svojih poslovnih veština.

Snage kandidata

- Smiren pod jakim poslovnim pritiskom.
- Željan napretka.
- Pažljiv u vezi sa standardima.
- Radi na sticanju novih znanja.

Slabosti kandidata

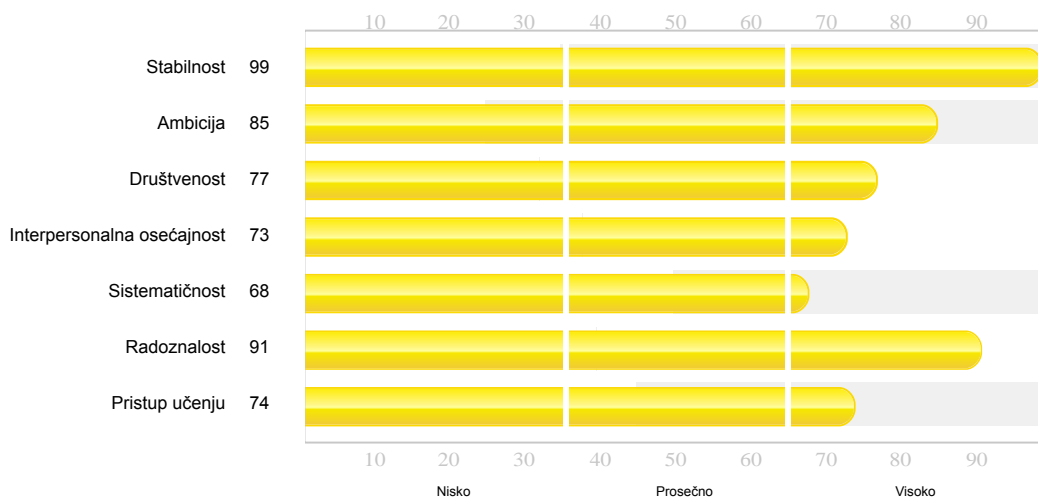
- Može da ignoriše negativnu povratnu informaciju.
- Nezadovoljan ukoliko nije unapređen.
- Verovatno će se truditi da sve uradi podjednako dobro.
- Može zastrašivati stavom "sveznalice".

Intervju stil kandidata

- Kandidat kojeg intervjuišete bi trebalo da deluje opušteno, staloženo i samouvereno.
- On bi trebalo da ostavlja pozitivan prvi utisak, jer je prikljiv i pristupačan.
- Kandidat bi trebalo da deluje prijatno i diplomatski.



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 osečajnost - 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 ZAPOSŁJAVANJU.