

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

B A S I S

EINE TIEFGREIFENDE LÖSUNG FÜR DIE BEWERBERAUSWAHL

Bericht zu: Sam Poole

ID: HC560419

DATUM: 29. Mai 2019

Stellenbezeichnung: Hogan - Leader (HPI - HDS)





EINLEITUNG

Dieser Bericht stellt die Beurteilung des Bewerbers Sam Poole vor einer Einstellung dar. Er ist in mehrere Abschnitte unterteilt, die unten beschrieben werden.

ABSCHNITT I - GRAPHISCHE DARSTELLUNG

Graphische Darstellung des Hogan Personality Inventory (HPI)

Dieser Abschnitt enthält eine graphische Darstellung der Ergebnisse, die der Bewerber beim Hogan Personality Inventory (HPI) erzielt hat. Das HPI bewertet Personen anhand von sieben bekannten Merkmalen, die den beruflichen Erfolg beeinflussen.

Graphische Darstellung des Hogan Development Survey (HDS)

Dieser Abschnitt stellt eine graphische Auswertung des Ergebnisses des Kandidaten auf dem Hogan Development Survey (HDS) dar. Der HDS beschreibt 11 Formen von zwischenmenschlichem Verhalten, die zu Konflikten im Arbeitsalltag führen können.

ABSCHNITT II - ZUSAMMENFASSUNG DER TESTERGEBNISSE

Eignung für eine Einstellung

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse des Bewerbers beurteilt. Dabei liegt der Fokus auf allgemeinen Eigenschaften, die für den Erfolg dieser Person in den meisten Arbeitsumfeldern relevant sind. Diese Beurteilung befasst sich damit, wie der Bewerber mit stressigen Situationen und arbeitsbezogenen Aufgaben umgeht und wie er das Lernen in einer neuen Anstellung angeht.

Eignung für den Beruf

In diesem Abschnitt werden die Testergebnisse des Bewerbers hinsichtlich seiner Eignung für den bestimmten Beruf beurteilt. Für den Erfolg in unterschiedlichen Berufen sind unterschiedliche Eigenschaften von Bedeutung und Eigenschaften, die für die eine Aufgabe wichtig sind, könnten bei einer anderen die Leistung beeinträchtigen.

Risiken für die Arbeit

Dieser Abschnitt bietet eine Übersicht über die Ergebnisse aus dem Hogan Development Survey (HDS), die auf Risikofaktoren hindeuten, die die Leistungseffektivität beeinträchtigen können, falls sie nicht angegangen werden.

Empfehlung zur Eignung des Bewerbers

Dieser Abschnitt enthält eine allgemeine Empfehlung hinsichtlich des Eignungsgrads des Bewerbers für die Position in Ihrem Unternehmen. Diese Empfehlung basiert auf den Testdaten.

Interviewstil des Bewerbers

Dieser Abschnitt fasst den Interviewstil des Bewerbers zusammen. Dies kann sich auf die Eignungsbewertung des Bewerbers für diese Position auswirken. Dieser Abschnitt gibt an, was von einem Bewerber oder einer Bewerberin zu erwarten ist, um die Auswirkungen von Vorstellungsgesprächskennnissen zu minimieren.



ABSCHNITT III - STRUKTURIERTER LEITFADEN FÜR VORSTELLUNGSGESPRÄCHE

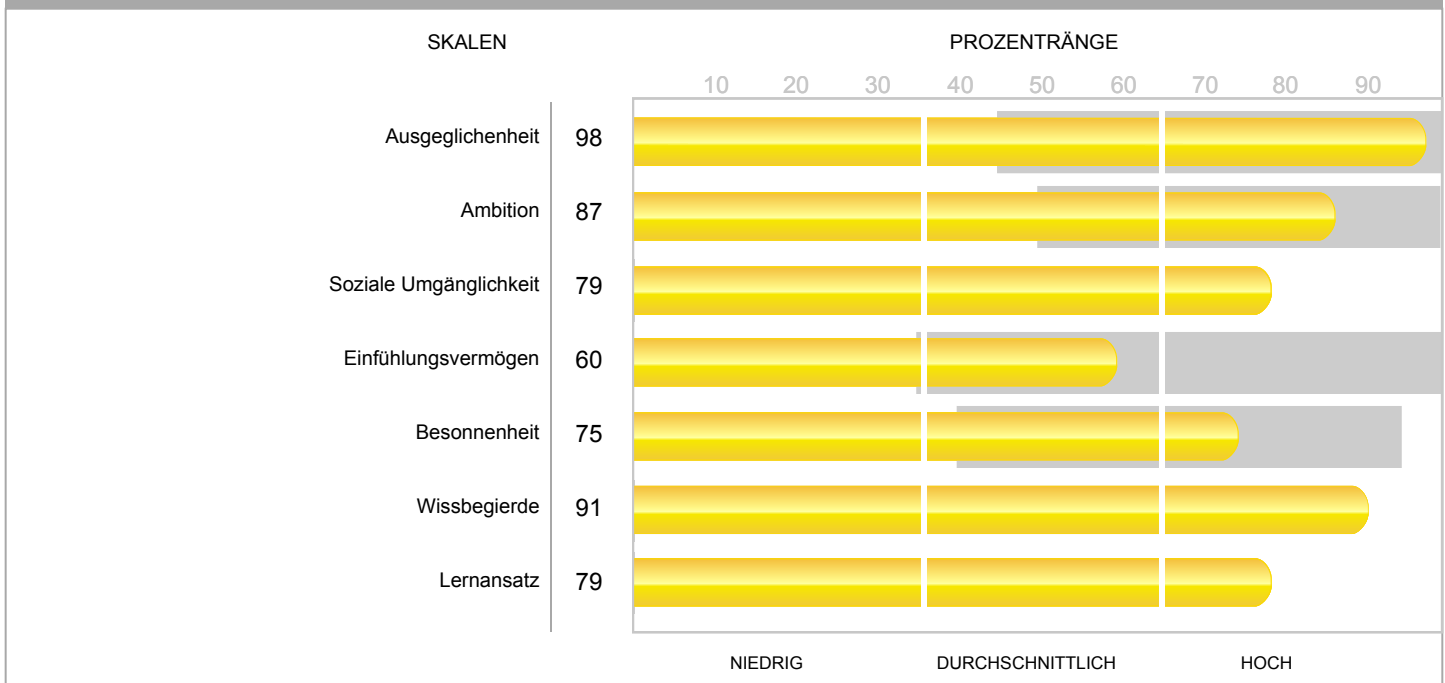
Dieser Abschnitt enthält einen strukturierten Leitfaden für Vorstellungsgespräche, der auf den Testergebnissen des Bewerbers basiert. Dieser Leitfaden soll dem Personalmanager ein besseres Verständnis der Testergebnisse geben und es ihm ermöglichen, die Bereiche zu untersuchen, die für die Eignung des Bewerbers von besonderer Relevanz sind. Außerdem bietet er eine systematische Methode, um eine Einstellungsentscheidung zu treffen und dabei sowohl die Testergebnisse als auch den Ausgang des Vorstellungsgesprächs zu berücksichtigen.

ABSCHNITT IV GESAMTBEWERTUNG DES BEWERBERS

Dieser Abschnitt bietet eine Möglichkeit, die Testergebnisse und die Ergebnisse des Vorstellungsgesprächs des Bewerbers zu einer Gesamtbewertung zu kombinieren. Dadurch werden Sie eine fundierte Einstellungsentscheidung treffen können.



GRAPHISCHE DARSTELLUNG – HOGAN PERSONALITY INVENTORY



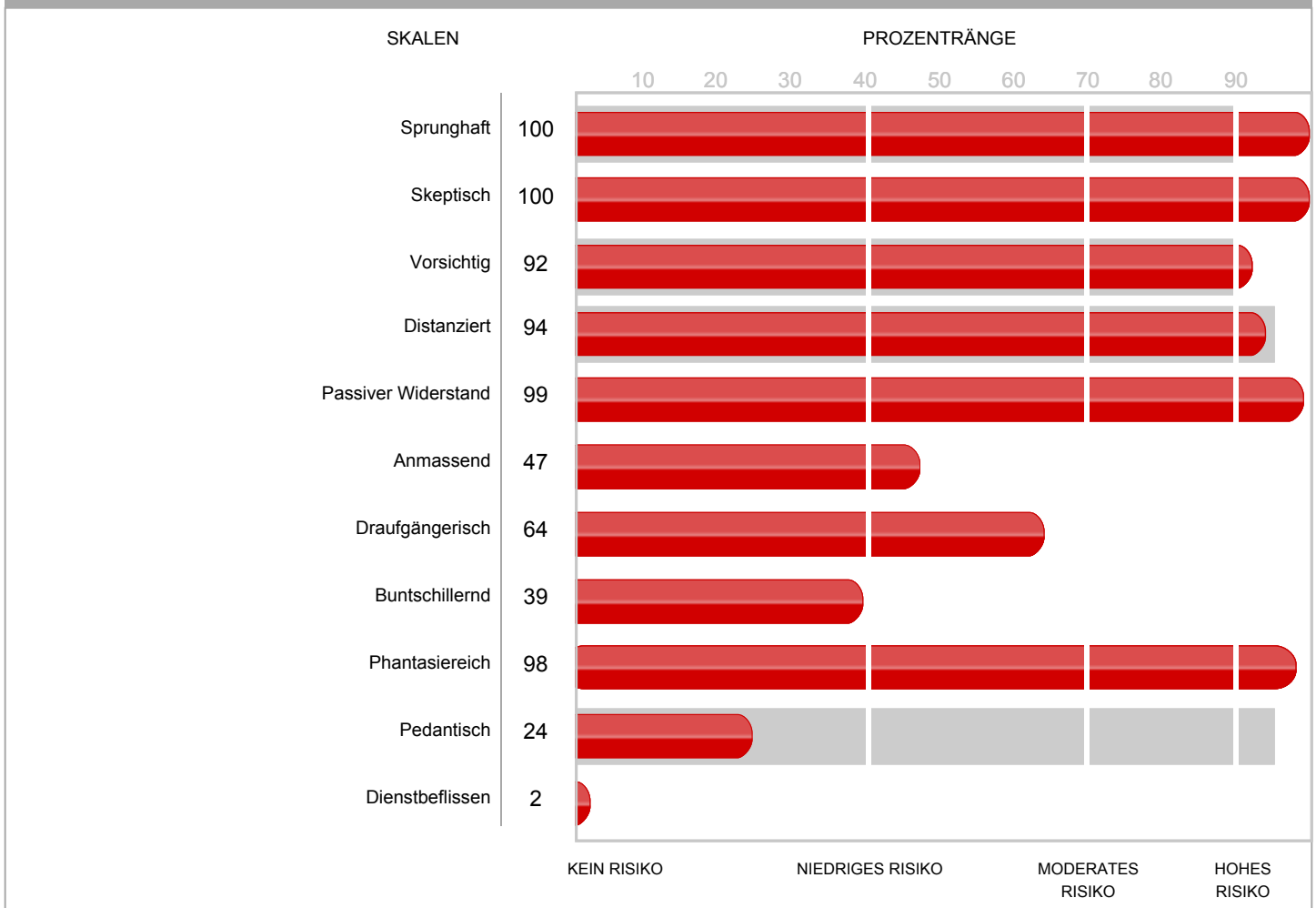
ANMERKUNGEN: Skalen mit schraffierten Balken wurden für den Erfolg als wichtig identifiziert. Werte, die sich innerhalb des Bereichs befinden, erhöhen die Erfolgsaussichten eines Bewerbers.



Ausgeglichenheit	Gibt an, in welchem Maß eine Person ruhig und ausgeglichen oder impulsiv ist. Kandidaten mit hohen Ergebnissen scheinen zuversichtlich, belastbar und optimistisch zu sein. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen scheinen angespannt, gereizt und pessimistisch zu sein.
Ambition	Gibt an, in welchem Maß eine Person Führungsqualitäten zeigt und auf Leistung Wert legt. Kandidaten mit hohen Ergebnissen scheinen konkurrenzorientiert und in ihrer Arbeit sehr engagiert zu sein. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen wirken zögerlich und scheinen nicht an ihrem Vorwärtskommen interessiert zu sein.
Soziale Umgänglichkeit	Gibt an, in welchem Maß eine Person gerne Umgang mit anderen pflegt und sich selbstbewusst im sozialen Umfeld bewegt. Kandidaten mit hohen Ergebnissen wirken kontaktfreudig und haben eine interessante Persönlichkeit. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen scheinen reserviert und still zu sein.
Einfühlungsvermögen	Gibt Auskunft über Takt und Einfühlungsvermögen. Kandidaten mit hohen Ergebnissen scheinen freundlich, warmherzig und beliebt zu sein. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen scheinen unabhängig, ehrlich und direkt zu sein.
Besonnenheit	Gibt Auskunft über Selbstbeherrschung und Gewissenhaftigkeit. Kandidaten mit hohen Ergebnissen scheinen gut organisiert, zuverlässig und leicht zu führen zu sein. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen scheinen spontan und flexibel zu sein.
Wissbegierde	Gibt an, in welchem Maß eine Person neugierig, wagemutig und phantasievoll erscheint. Kandidaten mit hohen Ergebnissen besitzen wahrscheinlich eine schnelle Auffassungsgabe und denken visionär, können sich jedoch schnell langweilen. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen neigen dazu, praktisch und aufmerksam zu sein, und können sich gut konzentrieren.
Lernansatz	Gibt an, in welchem Maß eine Person Wert auf Bildung als Selbstzweck legt. Kandidaten mit hohen Ergebnissen lesen und lernen gerne. Kandidaten mit niedrigen Ergebnissen sind an formaler Bildung weniger interessiert und lernen lieber durch Praxis am Arbeitsplatz.



GRAPHISCHER BERICHT - HOGAN DEVELOPMENT SURVEY



ANMERKUNGEN: Skalen mit schraffierten Balken wurden für den Erfolg als wichtig identifiziert. Werte, die sich innerhalb des Bereichs befinden, erhöhen die Erfolgsaussichten eines Bewerbers.



Sprunghaft	Verhalten von Gelassenheit bis Überreiztheit
Skeptisch	Verhalten von Vertrauen bis Misstrauen.
Vorsichtig	Verhalten von Flexibilität bis übermässiger Vorsicht vor Neuem.
Distanziert	Verhalten von einem sorgelosem Umgang bis Unabhängigkeit von anderen.
Passiver Widerstand	Verhalten von Kooperationsfähigkeit bis Eigensinnigkeit.
Anmassend	Verhalten von Bescheidenheit bis übermässigem Selbstvertrauen.
Draufgängerisch	Verhalten von Zögerlichkeit bis zur Handlungsimpulsivität und Draufgängertum.
Buntschillernd	Verhalten von Zurückhaltung bis dramatischen Auftritten.
Phantasiereich	Verhalten von nüchtern bis ungewöhnlich, phantasievoll und unvorhersehbar.
Pedantisch	Verhalten von entspannt und tolerant bis detailorientiert und übermässigem Pflichtbewusstsein.
Dienstbeflissen	Verhalten von unabhängig bis übermässigem Anpassen und Einschmeicheln.



Abschnitt II Zusammenfassung der Testergebnisse

Eignung für eine Einstellung – Allgemeine Eignung für die Arbeit

Sam Poole ist gewöhnlich gefasst, selbstbewusst und selbstsicher, doch könnte er auch seine Fähigkeiten überschätzen und Feedback ignorieren. er ist gewöhnlich sorgfältig, hält sich gewissenhaft an Regeln und Verfahren und wird die nötigen Informationen einholen, um fundierte Entscheidungen zu treffen. Sam Poole ist erfolgsorientiert, an Fortbildungen interessiert und wird über neue Entwicklungen im Geschäfts- und Technologiebereich immer auf dem neuesten Stand sein.

Eignung für den Beruf

R000049664-No Translation R000049682-No Translation R000049694-No Translation R000049718-No Translation

Stärken des Bewerbers

- R000049665-No Translation
- R000049666-No Translation
- R000049683-No Translation
- R000049684-No Translation
- R000049695-No Translation
- R000049696-No Translation
- R000049719-No Translation
- R000049720-No Translation

Problembereiche des Bewerbers

- R000049667-No Translation
- R000049668-No Translation
- R000049685-No Translation
- R000049686-No Translation
- R000049697-No Translation
- R000049698-No Translation
- R000049721-No Translation
- R000049722-No Translation

Berufsrisiken - Tendenzen welche Leistung und Erfolg mindern können.

Sam Poole hat die folgenden Risiken, welche beachtet werden sollten:

- R000049773-No Translation
- R000049774-No Translation
- R000049779-No Translation
- R000049782-No Translation

Gesamtempfehlung für den Bewerber

Basierend auf den Testergebnissen und im Vergleich zum stellenspezifischen Profil, welches speziell für Ihr Unternehmen erstellt wurde, ist Sam Pooles Gesamteignung für die Position:



Low Fit



Moderate Fit



High Fit



Interviewstil des Bewerbers

Im Folgenden wird dargelegt, wie sich Sam Poole während eines Vorstellungsgesprächs wahrscheinlich verhalten wird.

Interviewstil	Niedrig	Mäßig	Hoch
Emotionale Haltung Bewerber mit niedrigen Werten können angespannt und nervös wirken; Bewerber mit hohen Werten scheinen ruhig und entspannt zu sein.			X
Umgang Bewerber mit niedrigen Werten scheinen ruhig und sogar schüchtern zu sein; Bewerber mit hohen Werten wirken gesprächig und aufgeschlossen.			X
Aufbau von Beziehungen Bewerber mit niedrigen Werten scheinen anspruchsvoll und unabhängig zu sein; Bewerber mit hohen Werten wirken verträglich und schmeichlerisch.		X	



Abschnitt III - Strukturierter Leitfaden für Vorstellungsgespräche

Teil 1 - Vorstellungsgespräch (Eignung für eine Einstellung)

Diese Fragen zur Eignung einer Einstellung sollen ermitteln, wie einfach Herr Poole zu führen sein wird. Die Fragen ergeben sich aus dem „Assessment Report – Eignung für eine Einstellung“.

Skala - Frage	Wonach zu schauen ist	
<p>Ausgeglichenheit Nennen Sie ein Beispiel dafür, wie Ihre Fähigkeit, einen kühlen Kopf zu bewahren, den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg ausgemacht hat.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Fähigkeit, in stressigen Situationen ruhig zu bleiben, eine emotionale Reaktion zu vermeiden und aus Fehlern zu lernen.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Besonnenheit Beschreiben Sie eine Situation, in der es wichtig war, dass Sie eine Aufgabe bis zu einem bestimmten Termin oder innerhalb eines bestimmten Zeitraums fertigstellen.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Die Fähigkeit, Verpflichtungen nachzukommen und eine anspruchsvolle Aufgabe oder einen Auftrag innerhalb eines festgelegten Zeitraums zu vervollständigen.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
<p>Lernansatz Nennen Sie ein Beispiel dafür, wie Sie über die neuesten Entwicklungen im Geschäfts- und Technologiebereich, die sich auf Ihre Arbeit auswirken, auf dem Laufenden bleiben.</p> <p>Anmerkungen:</p>	<p>Ausdruck der Bereitschaft, sich Wissen anzueignen, das spezifisch für Ihre Branche und Ihr Unternehmen ist, um die Aufgabe noch effektiver ausführen zu können.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
Einschätzung der Eignung für eine Einstellung		
<p>Deutliche Probleme oder Bedenken, die trotz Coaching und Entwicklung Herausforderungen für die Führung darstellen.</p>	<p>Einige potenzielle Herausforderungen für die Führung, die durch Coaching und Entwicklungen überwunden werden können.</p>	<p>Der Bewerber wäre leicht anzuleiten, weil er mit Stress umgehen kann sowie verlässlich und zum Lernen bereit ist.</p>



Teil 2 - Vorstellungsgespräch (Eignung für den Beruf)

Die Fragen zur Eignung für den Beruf konzentrieren sich auf Herrn Pooles berufliche Leistungsfähigkeit in dieser Position. Die Fragen ergeben sich aus dem „Assessment Report – Eignung für den Beruf“.

Skala - Frage	Wonach zu schauen ist	
Ausgeglichenheit R000049732-No Translation Anmerkungen:	R000049734-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
Ausgeglichenheit R000049736-No Translation Anmerkungen:	R000049738-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
Ambition R000049751-No Translation Anmerkungen:	R000049753-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
Einfühlungsvermögen R000049767-No Translation Anmerkungen:	R000049769-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Einschätzung der Frage: Niedrig Mäßig Hoch </div>	
Einschätzung der Eignung für den Beruf		
Mangelhafte oder fehlende Beispiele für das Ausführen erfolgreicher Arbeit.	Einige positive Beispiele, die mit dem Ausführen erfolgreicher Arbeit zusammenhängen.	Konkrete, positive Beispiele in jedem Bereich, der mit dem Ausführen erfolgreicher Arbeit zusammenhängt.



Teil 3 - Vorstellungsgespräch (Eignung für die Position)

Nutzen Sie diesen Teil des Leitfadens für Vorstellungsgespräche, um Fragen zu stellen, die sich speziell auf die Anforderungen einer offenen Stelle beziehen. Diese Fragen können von spezifischen Anforderungen, die einzigartig für einen bestimmten Bereich im Unternehmen sind, bis hin zu technischen Kenntnissen reichen, die nötig sind, um die grundlegenden Aufgaben der Position erfüllen zu können.

FRAGE:		
FRAGE:		
FRAGE:		
FRAGE:		
Einschätzung der Eignung für die Position		
Mangelhafte oder fehlende Verhaltensbeispiele, die mit der Eignung für diese Position zusammenhängen.	Einige positive Verhaltensbeispiele, die mit der Eignung für diese Position zusammenhängen.	Konkrete, positive Verhaltensbeispiele, die mit der Eignung für diese Position zusammenhängen.



Abschnitt IV Gesamtbewertung von Sam Poole

Teil 4 wurde konzipiert, um die Wahrscheinlichkeit zu bewerten, mit der der Bewerber in dieser Position erfolgreich sein wird. Vervollständigen Sie die Schritte A, B und C, um zu einer endgültigen Entscheidung über eine Einstellung zu kommen.

A. Überprüfung der Ergebnisse des Vorstellungsgesprächs

Übertragen Sie Ihre Einschätzungen aus Abschnitt III in die untere Tabelle, indem Sie im zutreffenden Kasten ein (X) setzen, und tragen Sie all Ihre Kommentare zur Leistung des Bewerbers ein.

Aspekte des Vorstellungsgesprächs	Niedrig	Mäßig	Hoch	Anmerkungen
Eignung für eine Einstellung				
Eignung für den Beruf				
Eignung für die Position				

Bewerten Sie auf der Grundlage Ihrer Einschätzungen vom Vorstellungsgespräch die allgemeinen Erfolgsaussichten des Bewerbers.

Erfolgsaussichten (Vorstellungsgespräch)	
___ 1= Niedrig	Mehrere Eignungsbereiche fallen niedrig aus und legen Zweifel am Erfolg des Bewerbers nahe.
___ 2= Mäßig	Mehrere Eignungsbereiche fallen gut bis sehr gut aus, es bestehen nur geringe Bedenken hinsichtlich des Erfolgs des Bewerbers.
___ 3= Hoch	Alle Eignungsbereiche fallen sehr gut aus und zeigen hohe Erfolgsaussichten für den Bewerber auf.



B. Überprüfung der Testergebnisse

Unten ist angegeben, wie die Erfolgsaussichten des Bewerbers in dieser Position bewertet werden.

Erfolgsaussichten (Bewertung)	
___ 1= Niedrig	Der Bewerber befand sich außerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf geringe Erfolgsaussichten hinweist.
<u>X</u> 3= Mäßig	Der Bewerber befand sich innerhalb des Bereichs der entscheidenden Skalen, was auf durchschnittliche Erfolgsaussichten hinweist.
___ 5= Hoch	Der Bewerber befand sich praktisch innerhalb aller Bereiche der entscheidenden Skalen, was auf hohe Erfolgsaussichten hinweist.

C. Entscheidung über eine Einstellung

Wie würden Sie unter Berücksichtigung aller Informationen, die Sie über den Bewerber haben (Lebenslauf, Fortbildungen, Erfahrung, Testergebnisse und Ergebnisse des Vorstellungsgesprächs), den Bewerber im Vergleich zu anderen Bewerbern für dieselbe (oder ähnliche) Position(en) bewerten?

Vergleich der Bewerber		
___ 1= Niedrig	Einer der schlechtesten Bewerber, die mir begegnet sind. Würde unser Qualitätsniveau senken.	
___ 2= Mäßig	Ein akzeptabler Bewerber.	
___ 3= Hoch	Einer der besten Bewerber, die mir begegnet sind. Würde unser Qualitätsniveau heben.	
Werden Sie unter Berücksichtigung aller Informationen diesem Bewerber die Position geben?		___JA ___NEIN
Begründen Sie Ihre Einschätzung.		

Sam Pooles BASIS Bericht zur Beurteilung des Bewerbers ist vollständig.