

- 선택
- 개발
- 리드

호건선택

B A S I S

채용 결정을 위한 탁월한 솔루션

보고서 대상: Sam Poole

ID: HC560419

날짜: May 29, 2019

직책명: Hogan - Leader (HPI - HDS)





소개

Sam Poole 님의 채용 전 평가 보고서입니다. 이 보고서는 여러 부문으로 나뉘어져 있으며, 각 부문에 대한 설명은 다음과 같습니다.

부문 I - 그래프 보고서

호건 성격 검사(HPI) 그래프 보고서

이 부문은 채용후보자의 호건 성격 검사(HPI) 결과를 그래프 보고서로 표시합니다. HPI는 직업 성공에 영향을 미치는 것으로 잘 알려져 있는 일곱 가지 특성을 평가합니다.

호건 개발 검사(HDS) 그래프 보고서

이 부문은 후보자의 호건 개발 검사(HDS) 결과의 그래프 보고서를 제공합니다. HDS는 유능한 사람의 직업 생활에 지장을 초래할 수 있는 가능성을 지닌 11가지 부정적인 특성을 파악합니다.

부문 II - 평가 결과 요약

채용 적합도

이 부문은 대부분의 업무 환경에서 성공하는 데 필요한 일반적인 특성을 중점으로 하여 채용후보자의 결과를 검토합니다. 채용후보자가 스트레스를 유발하는 상황에 어떻게 대처하는지, 직무와 관련된 업무를 어떻게 이행할지, 새로운 직장에서 어떤 방식으로 배우려고 할지 등에 대해서 다룹니다.

직업 적합도

이 부문은 채용후보자의 평가 결과를 특정 직업에 대한 적합도의 관점에서 검토합니다. 직업마다 성공에 필요한 특성이 다르므로 한 직업에서 중요한 특성이 다른 직업에서의 업무 수행에 있어 방해 요소가 될 수도 있습니다.

직무 위험요소

이 부문은 관리되지 않을 경우 직무 수행 효율에 방해가 될 수 있는 위험 요소를 지적하는 호건 개발 검사(Hogan Development Survey, HDS)의 결과의 개요를 제공합니다.

채용후보자 적합도 권장사항

이 부문은 채용후보자가 조직의 직책에 어느 정도로 적합한지에 대한 전반적인 권장사항을 제공합니다. 이 권장사항은 평가 데이터에 기반한 것입니다.

채용후보자의 면접 스타일

이 부문은 채용후보자의 면접 스타일을 요약합니다. 면접 스타일은 채용후보자의 직책 적합도 평가에 영향을 줄 수 있습니다. 이 부문은 면접 기술의 영향을 최소화하기 위해 면접 시 채용후보자로부터 어떠한 태도를 예측할 수 있는지를 나타냅니다.

부문 III - 구조화 면접 가이드

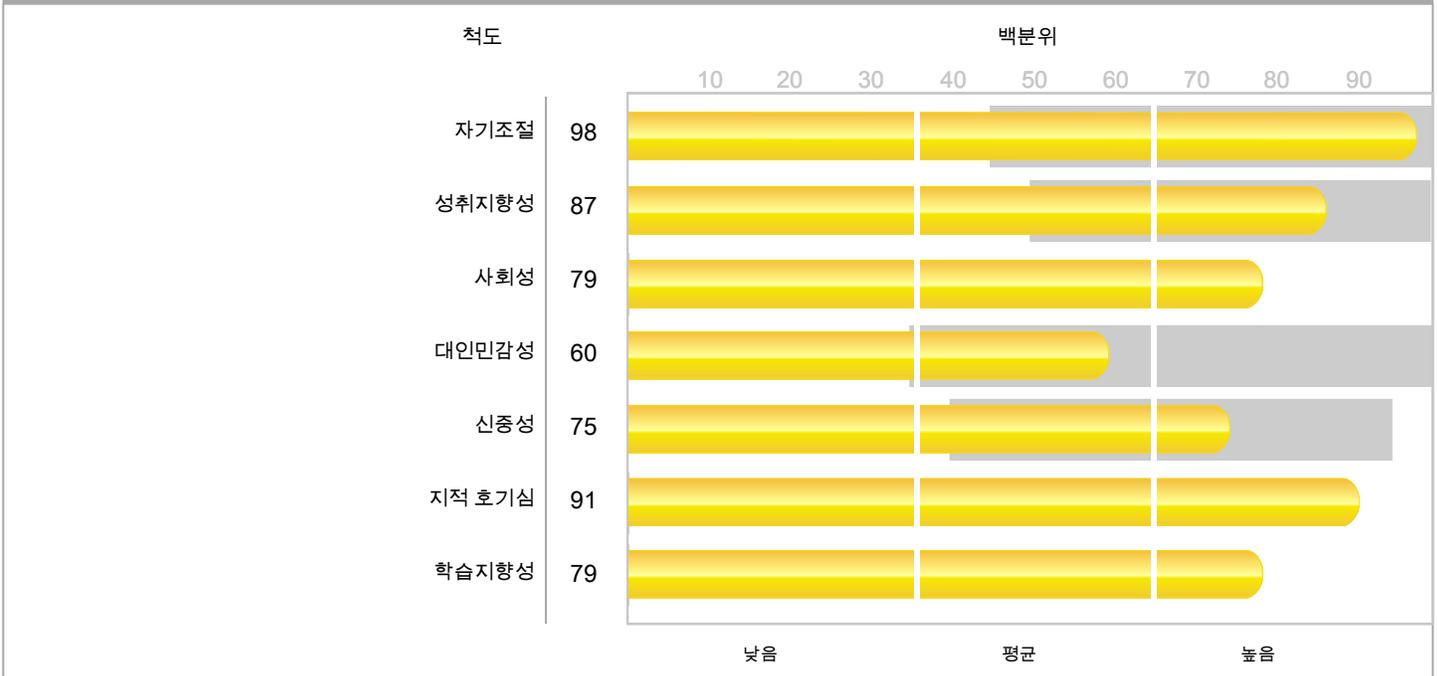
이 부문은 채용후보자의 평가 결과에 기반하여 구조화 면접에 대한 가이드를 제공합니다. 이 면접 가이드는 채용 관리자가 평가 결과를 이해하는 것을 돕고 후보자의 직업 적합도에 있어 특별히 우려되는 부분을 살펴볼 수 있도록 구성되었습니다. 이 가이드는 또한 평가 결과와 면접 결과를 종합하여 채용 결정을 내릴 수 있는 체계적인 방법을 제공합니다.

부문 IV - 채용후보자에 대한 전반적인 평가

이 부문에서는 채용후보자 평가와 면접 결과를 종합하여 전반적인 평가를 내리는 방법을 제시하고 있습니다. 이를 이용해 보다 신중한 채용 결정을 내릴 수 있습니다.



그래프 보고서 - 호건 성격 검사



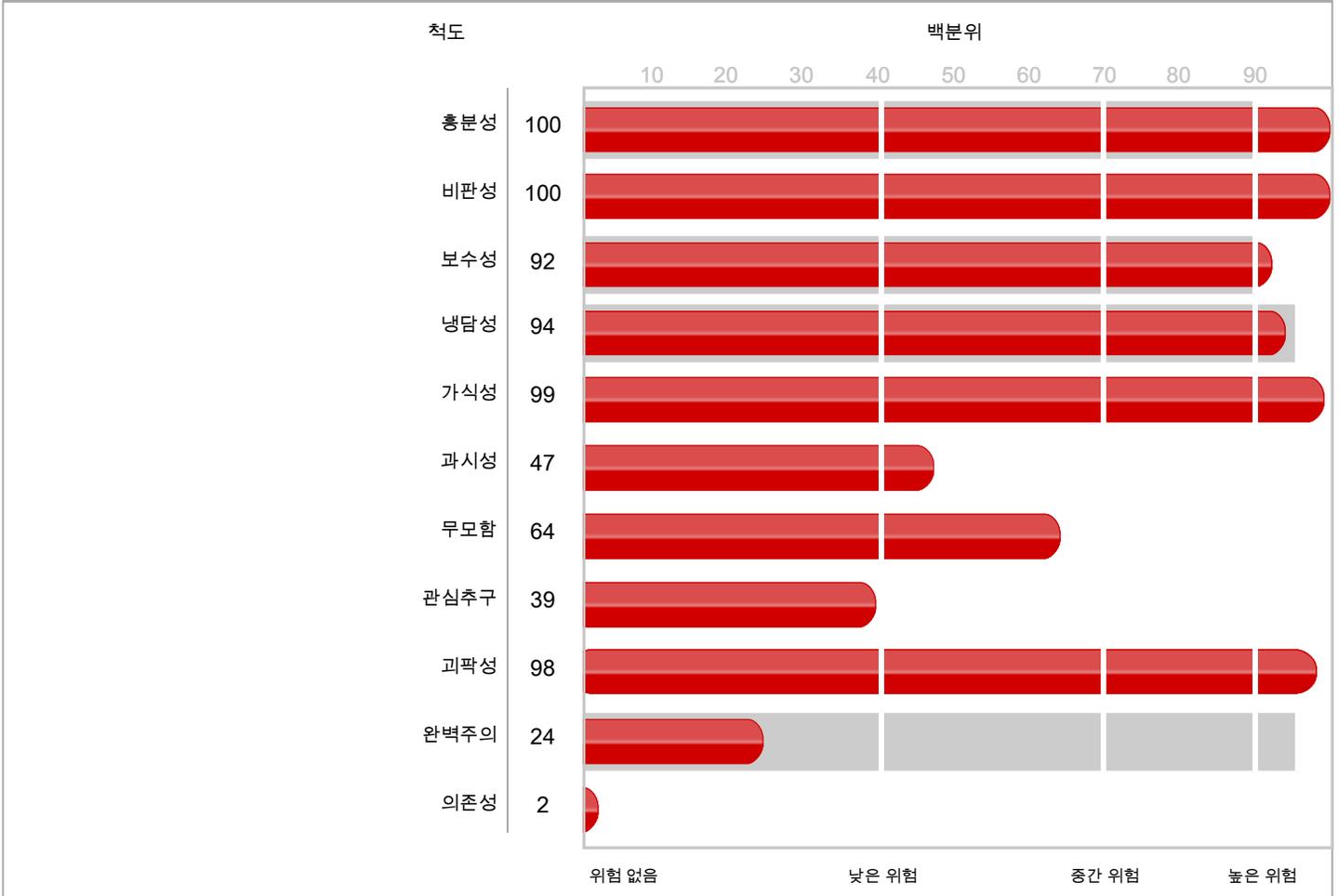
참고:회색의 추가 막대 그래프가 있는 척도는 성공에 중요한 것으로 파악된 것입니다. 점수가 범위 안에 있을 경우 후보자의 성공 가능성이 높아집니다.



자기조절	침착하거나 감정적이며 변덕스러운 정도를 나타냅니다. 높은 점수를 받은 사람들은 자신감이 있고 유연하며 낙관적인 경향을 보입니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 신경이 날카롭고 짜증을 많이 내며 비관적인 경향을 보입니다.
성취지향성	리더의 자질이 어느 정도이며 결과에 어느 정도의 가치를 두는지를 평가합니다. 높은 점수를 받은 사람들은 경쟁적이며 근면한 경향을 보입니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 비적극적이며 출세에 별로 관심이 없는 경향을 보입니다.
사회성	사회적으로 자신감 있어 보이는 정도를 평가합니다. 높은 점수를 받은 사람들은 외향적이고 활기가 넘치는 경향을 보입니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 냉담하고 조용한 경향을 보입니다.
대인민감성	재치와 통찰력을 나타냅니다. 높은 점수를 받은 사람들은 친절하고 따뜻하며 인기가 많은 경향을 보입니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 독립적이며 솔직하고 직설적인 경향을 보입니다.
신중성	자기 통제와 성실성에 대해 나타냅니다. 높은 점수를 받은 사람들은 체계적이고 신뢰할 수 있으며 감독하기 쉬운 경향을 보입니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 즉흥적이며 융통성 있는 경향을 보입니다.
지적 호기심	얼마나 호기심이 많으며 모험심이 있으며 상상력이 풍부한지를 평가합니다. 높은 점수를 받은 사람들은 재치가 있고 비전이 있으나 쉽게 지루해하는 경향이 있습니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 실행력이 있으며 한 가지에 초점을 맞추며 집중력이 있는 경향을 보입니다.
학습지향성	수단이 아닌 목적으로서 교육 자체에 얼마나 가치를 두는지를 나타냅니다. 높은 점수를 받은 사람들은 독서와 공부를 좋아하는 경향이 있습니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 정식 교육보다는 업무 중에 직접 해보면서 배우는 데 더 관심 있습니다.



그래프 보고서 - 호건 개발 검사



참고:회색의 추가 막대 그래프가 있는 척도는 성공에 중요한 것으로 파악된 것입니다. 점수가 범위 안에 있을 경우 후보자의 성공 가능성이 높아집니다.



흥분성	정서적 안정성부터 감정적 폭발까지의 범주에 속하는 행동
비판성	다른 사람을 신뢰하는 것부터 다른 사람들이 자신을 속이려 든다고 믿는 것까지의 범주에 속하는 행동
보수성	유연하고 개방적인 것부터 새로운 것을 시도하기 꺼려하는 것까지의 범주에 속하는 행동
냉담성	다른 사람에게 관심을 기울이는 것부터 무관심하고 신경쓰지 않는 것까지의 범주에 속하는 행동
가식성	협조적이고 피드백을 잘 수용하는 것부터 고집이 세고 화를 잘 내며 피드백을 주기 어려운 것까지의 범주에 속하는 행동
과시성	겸손한 것부터 지나치게 자신의 가치를 부풀려 생각하는 것까지의 범주에 속하는 행동
무모함	신중하고 책임감이 있는 것부터 충동적이고 한계를 시험하려는 것까지의 범주에 속하는 행동
관심추구	자기절제를 하는 것부터 자신을 극적으로 드러내고 이를 즐기는 것까지의 범주에 속하는 행동
괴팍성	분별력 있고 합리적인 것부터 공상적이고 독특하며 예측하기 어려운 것까지의 범주에 속하는 행동
완벽주의	차분하고 참을성 있는 것부터 세부적인 것에 신경을 쓰고 까다로우며 지나치게 조심스러운 것까지의 범주에 속하는 행동
의존성	독립적인 성향을 보이는 것부터 지나치게 동조하고 다른 사람을 기쁘게 하려는 것까지의 범주에 속하는 행동



부문 II - 평가 결과 요약

채용 적합도 — 업무에 대한 전반적인 적합성

Sam Poole 님은 대체로 침착하고 자신감 있으며 스스로에 대한 확신이 있는 한편 자신의 능력을 과대평가하며 피드백을 무시하는 경향이 있을 수 있습니다. 대체로 성실하고 규정과 절차에 주의하며 신중한 결정을 내리기 위해 정보를 수집합니다. Sam Poole 님은 결과지향적이며 교육에 관심을 가지는 경향이 있으며, 업계와 과학 기술의 최신 소식을 파악하는 데 노력할 것입니다.

직업 적합도 — 직책에 대한 적합성

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

채용후보자의 강점

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

채용후보자의 우려되는 부분

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

직무 위험요소 - 수행과 성공을 저해할 수 있는 경향

Sam Poole 님은 다음과 같은 잠재적인 위험요소를 지니고 있으며 이에 대한 관리가 필요합니다:

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

채용후보자에 대한 전반적인 권장사항

평가 결과 및 이에 대한 직무 혹은 직무군 프로파일과의 비교를 통해 볼 때, 해당 직책에 대한 Sam Poole 님의 전반적인 적합도는 다음과 같습니다:



Low Fit



Moderate Fit



High Fit



채용후보자의 면접 스타일

다음은 Sam Poole 님이 면접 시 어떻게 행동할 가능성이 높은지를 나타냅니다.

면접 스타일	낮음	중간	높음
감정적 태도 낮은 점수의 후보자들은 긴장하고 불안해 보일 수 있는 반면, 높은 점수의 후보자들은 침착하고 여유로워 보일 수 있습니다.			X
라포 낮은 점수의 후보자들은 조용하고 심지어 수줍어 보일 수 있는 반면, 높은 점수의 후보자들은 말수가 많고 다가가기 편해 보일 수 있습니다.			X
관계형성 낮은 점수의 후보자들은 도전적이며 독립적으로 보일 수 있는 반면, 높은 점수의 후보자들은 쾌활하고 환심을 사려 하는 사람으로 보일 수 있습니다.		X	



부문 III - 구조화 면접 가이드

제 1부 - 면접(채용 적합도)

채용 적합도에 대한 다음의 질문들은 Sam Poole 님을 관리하는 것이 얼마나 용이할 지에 초점을 둡니다. 이 질문들은 '평가 보고서 - 채용 적합도'에 기반하여 구성되었습니다.

척도 - 질문	목표 대상						
<p>자기조절 이성을 잃지 않고 침착하게 행동한 것이 성공의 결정적인 요소로 작용했던 경험을 얘기해주세요.</p> <p>참고:</p>	<p>압박스러운 상황에서도 침착함을 유지하고 감정적으로 반응하지 않으며 과거의 실수를 거울 삼아 발전하는 능력.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th colspan="3">질문 등급:</th> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>신중성 정해진 기한이나 기간 안에 업무를 반드시 완료하는 것이 필수적이었던 경험을 얘기해주세요.</p> <p>참고:</p>	<p>약속을 지키고 이행하며 정해진 기간 안에 고수준의 과제나 업무를 완수해낼 수 있는 능력.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th colspan="3">질문 등급:</th> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>학습지향성 직무와 관련된 업계 및 과학 기술의 최신 발전 소식을 어떻게 꾸준히 파악하고 있는지 예를 들어 설명해주세요.</p> <p>참고:</p>	<p>직무 수행을 보다 더 효율적으로 하기 위해 업계와 조직에 특화된 정보를 알고자 하는 노력의 표시.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th colspan="3">질문 등급:</th> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
채용 적합도 등급							
<p>코칭과 개발에 상관 없이 상사에게 어려움을 유발할만한 분명한 문제나 우려점이 있음.</p>	<p>잠재적으로 상사에게 어려움을 유발할만한 점이 몇 가지 있으나 코칭과 개발로 극복할 수 있음.</p>	<p>채용후보자는 충분한 스트레스 관리 능력, 신뢰성, 학습 의지를 보여 관리가 용이할 것으로 보임.</p>					



제 2부 - 면접(직업 적합도)

Sam Poole 님의 직무 수행 능력에 초점을 두는 직업 적합도에 관련된 질문들입니다. 이 질문들은 '평가 보고서 - 직업 적합도'에 기반하여 구성되었습니다.

척도 - 질문	목표 대상						
자기조절 R000049732-No Translation 참고:	R000049734-No Translation <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">질문 등급:</td> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
자기조절 R000049736-No Translation 참고:	R000049738-No Translation <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">질문 등급:</td> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
성취지향성 R000049751-No Translation 참고:	R000049753-No Translation <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">질문 등급:</td> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
대인민감성 R000049767-No Translation 참고:	R000049769-No Translation <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">질문 등급:</td> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
직업 적합도 등급							
성공적인 직무 수행 경험이 부족하거나 없음.	성공적인 직무 수행과 관련된 긍정적인 경험이 다소 있음.	성공적인 직무 수행과 관련된 각 분야에서 구체적이고 긍정적인 경험이 있음.					



제 3부 - 면접(직책 적합도)

면접 가이드의 이 부분은 채용하고자 하는 직책의 요건에 특정된 질문을 하는 데 사용하십시오. 이러한 질문으로는 조직의 특정 부서 고유의 구체적인 요건에 대한 것이거나 직책의 기본 업무를 수행하는 데 필요한 기술적인 능력에 대한 것을 포함할 수 있습니다.

질문:		
질문:		
질문:		
질문:		
직책 적합도 등급		
직책 적합도와 관련된 행동 경험이 부족하거나 없음.	직책 적합도와 관련된 긍정적인 행동 경험이 다소 있음.	직책 적합도와 관련된 구체적이고 긍정적인 행동 경험이 있음.



부문 IV - Sam Poole 님에 대한 전반적인 평가

제 4부는 채용후보자가 해당 직책을 맡게 될 경우 그 직책을 성공적으로 이행할 가능성을 평가하도록 고안되었습니다. A, B, C의 단계를 밟아 최종 채용 결정을 내리십시오.

A. 면접 결과 검토

부문 III의 등급을 보고 아래의 표에서 해당하는 부분에 X 표시를 하고 후보자의 수행 능력에 대해 메모할 것이 있으면 기입하십시오.

면접 영역	낮음	중간	높음	메모
채용 적합도				
직업 적합도				
직책 적합도				

면접 등급에 따라 후보자의 전체적인 성공 가능성을 평가하십시오.

성공 가능성(면접)	
— 1= 낮음	여러 분야에 대한 적합도가 낮으며 후보자의 성공 가능성에 대해 우려점을 나타냄.
— 2= 중간	대부분의 분야에 대한 적합도가 중간 정도이거나 높으며 후보자의 성공 가능성에 대한 우려점이 사소함.
— 3= 높음	모든 분야에 대한 적합도가 중간 정도이거나 높으며 후보자의 성공 가능성이 높음을 나타냄.



B. 평가 결과 검토

다음은 채용후보자가 받은 평가 등급으로, 직책을 맡을 경우의 성공 가능성이 어느 정도인지를 나타냅니다.

성공 가능성(평가)	
— 1= 낮음	채용후보자가 주요 척도의 범위 밖에 있어 낮은 성공 가능성을 나타냅니다.
<u>X</u> 3= 중간	채용후보자가 주요 척도의 범위 안에 있어 중간 정도의 성공 가능성을 나타냅니다.
— 5= 높음	채용후보자가 거의 모든 주요 척도의 범위 안에 있어 높은 성공 가능성을 나타냅니다.

C. 채용 결정

채용후보자에 대해 가지고 있는 모든 정보(이력서, 교육 및 경력, 평가 결과, 면접 결과)를 고려할 때, 해당 직책(또는 비슷한 직책)의 다른 채용후보자들과 비교하여 어떤 평가를 내리시겠습니까?

후보자 비교		
— 1= 낮음	지금까지 본 중 가장 부족한 채용후보자들 중 하나. 채용 시 본사의 수준을 낮출 듯.	
— 2= 중간	받아들일 수 있는 채용후보자.	
— 3= 높음	지금까지 본 중 가장 우수한 채용후보자들 중 하나. 채용 시 본사의 수준을 올릴 듯.	
모든 정보를 다 고려했을 때, 이 채용후보자에게 해당 직책을 맡기시겠습니까?		<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
등급 선택에 대한 전반적인 근거를 제시하십시오.		

Sam Poole 님의 BASIS 채용 평가 보고서가 완료되었습니다.