

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ОРИЕНТАЦИЯ

HOGANОТБОР

БАЗОВЫЙ

ВСЕСТОРОННЕЕ РЕШЕНИЕ ДЛЯ ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ

Отчет для: Sam Poole

ID: HC560419

ДАТА: 29 Май , 2019

Название должности: Hogan - Leader (HPI - HDS)





ВВЕДЕНИЕ

Это отчет по тестированию перед приемом на работу кандидата Sam Poole. Он состоит из нескольких описанных ниже разделов.

РАЗДЕЛ I - ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

Графический отчет Личностного опросника Хогана (НПИ)

Этот раздел содержит графический отчет, основанный на результатах кандидата по Личностному опроснику Хогана (НПИ). НПИ оценивает людей по семи хорошо известным характеристикам, влияющим на профессиональные успехи.

Графический отчет Опросника развития Хогана (HDS)

Этот раздел содержит графический отчет результатов кандидата по Личностному опроснику Хогана (HDS). HDS идентифицирует 11 потенциально деструктивных характеристик, которые могут привести, в остальном являющейся эффективной личностью, к сложностям в ее карьере.

РАЗДЕЛ II - ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ

Соответствие трудовой деятельности

В этом разделе рассматриваются результаты кандидата с основным вниманием на общие характеристики, относящиеся к успеху данной личности в большинстве рабочих сред. Обзор охватывает реакции кандидата в стрессовых ситуациях, действия кандидата при выполнении задач, связанных с работой, и подход кандидата к обучению на новой должности.

Соответствие на должность в целом

В этом разделе рассматриваются результаты оценки кандидата с точки зрения соответствия определенной должности. У каждой должности свои требования, обеспечивающие успех ее исполнения, так как важные требования к одной должности могут являться препятствием к успеху другой.

Риски должности

В этом разделе представлен обзор результатов Опросника развития Хогана (HDS), указывающий факторы риска, которые могут препятствовать эффективной работе, в случае их игнорирования.

Рекомендация по соответствию кандидата

Этот раздел содержит общую рекомендацию относительно степени соответствия кандидата на должность в рамках вашей организации. Эта рекомендация основана на данных оценки.

Стиль собеседования кандидата

В этом разделе кратко изложен стиль общения кандидата во время собеседования. Стиль собеседования может повлиять на оценку соответствия кандидата на должность. В этом разделе рассматривается, что именно можно ожидать от кандидата для того, чтобы минимизировать воздействия навыков собеседования.



РАЗДЕЛ III - РУКОВОДСТВО К СТРУКТУРИРОВАННОМУ СОБЕСЕДОВАНИЮ

Этот раздел содержит руководство к структурированному собеседованию, основанному на результатах оценки кандидата. Руководство к собеседованию предназначено для повышения понимания сотрудника по найму результатов оценки и позволяет провести более детальное собеседование по тем характерным для должности аспектам, которые необходимы в качестве условия соответствия кандидата на эту должность в целом. В руководстве также представлен системный метод принятия решения при найме с использованием комбинации оценки тестирования и результатов собеседования.

РАЗДЕЛ IV - ОБЩАЯ ОЦЕНКА КАНДИДАТА

В этом разделе описывается, каким образом объединяются оценки кандидата и его результаты собеседования в общую оценку. С этого момента вы сможете принять более обоснованное решение по найму.



ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ - ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК ХОГАНА



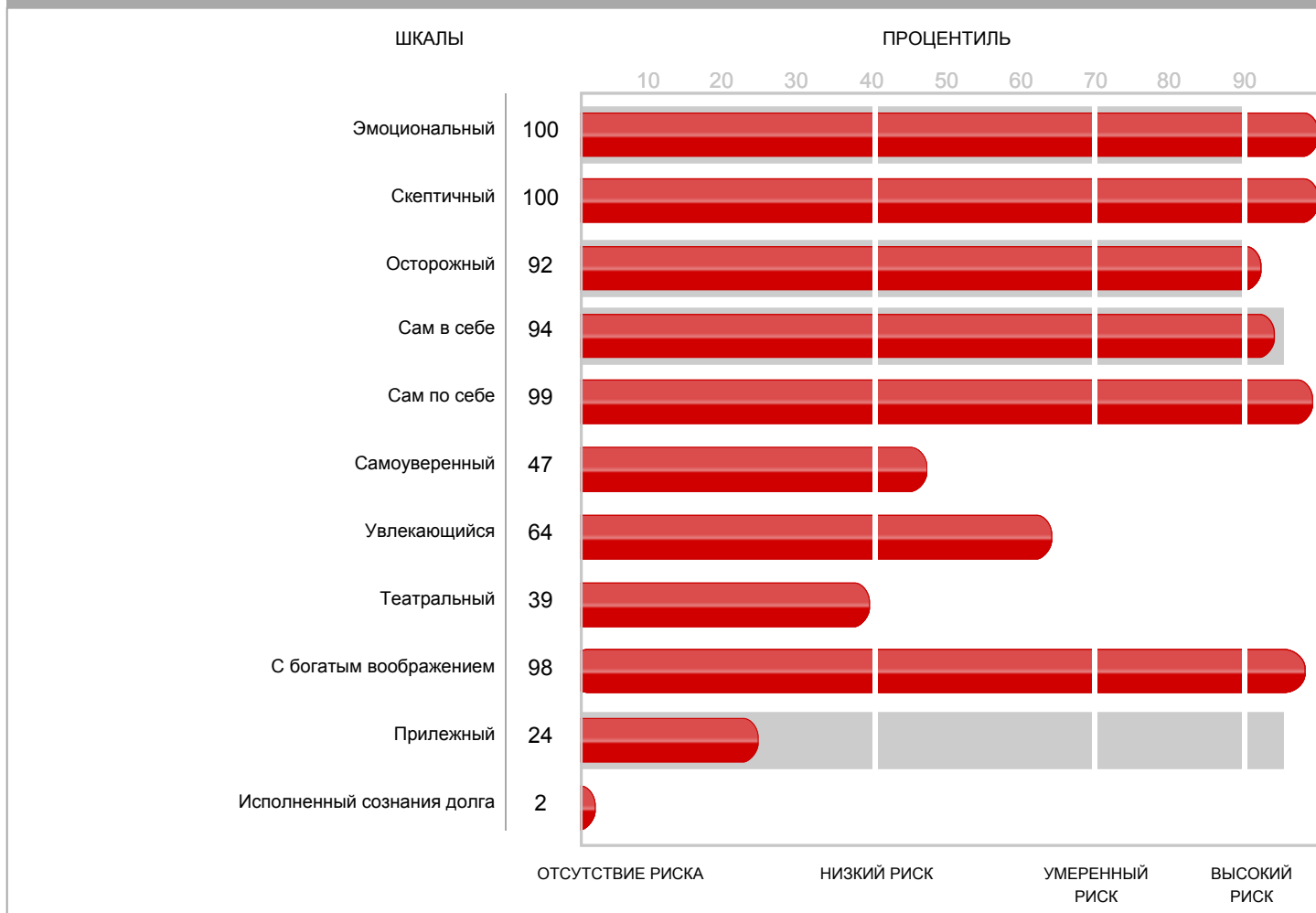
ПРИМЕЧАНИЕ: серым цветом диапазоны являются ключевыми для успешной деятельности на позиции



Адаптация	Отражает степень, насколько личность спокойна или подвержена частым переменам настроения. Высокие результаты производят впечатление уверенной, упорной и оптимистичной личности. Низкие результаты производят впечатление напряженной, раздраженной и отрицательной личности.
Амбициозность	Оценивает степень, насколько личность производит впечатление наличия у нее лидерских качеств и стремящейся к достижениям. Высокие результаты производят впечатление соперничающей и трудолюбивой личности. Низкие результаты производят впечатление неуверенной и менее заинтересованной в карьерном росте личности.
Общительность	Оценивает степень, насколько личность проявляет себя социально уверенной в себе. Высокие результаты производят впечатление коммуникабельной и мелодраматичной личности. Низкие результаты производят впечатление спокойной личности, находящейся самой в себе.
Межличностная восприимчивость	Отражает тактичность и восприимчивость личности. Высокие результаты производят впечатление дружелюбной, теплосердечной и популярной личности. Низкие результаты производят впечатление независимой, откровенной и прямолинейной личности.
Организованность	Отражает самоконтроль и добросовестность. Высокие результаты производят впечатление организованной, надежной и легкой в подчинении личности. Низкие результаты производят впечатление спонтанной и гибкой личности.
Любознательность	Отражает степень, насколько личность производит впечатление пытливой, смелой и имеющей богатое воображение. Высокие результаты отражают склонность к сообразительности и дальновидности, но также и к быстрому утомлению от рутины. Имеющие низкий результат, как правило, практичны, целенаправлены и способны к концентрации.
Подход к обучению	Отражает степень, насколько личность ценит образование как самоцель. Высокие результаты показывают склонность наслаждаться чтением и образованием. Низкие результаты отражают склонность к меньшей заинтересованности в формальном образовании и к проявлению большего интереса в получении обучения непосредственно в процессе работы.



ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ - ОПРОСНИК РАЗВИТИЯ ХОГАНА



ПРИМЕЧАНИЕ: серым цветом диапазоны являются ключевыми для успешной деятельности на позиции



Эмоциональный	Поведение, начиная от эмоционального спокойствия до эмоционального взрыва.
Скептический	Поведение, начиная от доверия другим до уверенности, что другие обычно пытаются обмануть.
Осторожный	Поведение, начиная от гибкости до выверенного нежелания пробовать новые вещи.
Сам в себе	Поведение, начиная от заботы о других до безразличия к другим людям.
Сам по себе	Поведение, начиная от сотрудничества и готовности к обучению наставником до упрямства, раздражительности и трудности в обучаемости.
Самоуверенный	Поведение, начиная от скромности до решительного самопродвижения по службе и завышенным мнением своего значения.
Увлекающийся	Поведение, начиная от застенчивости и ответственности до импульсивности и стремления испытать все на максимуме.
Театральный	Поведение, начиная от тихой сдержанности до резкого и развлекающего других самовыражения.
С богатым воображением	Поведение, начиная от рассудительного и разумного подхода до богатого воображения, необычности и непредсказуемости.
Прилежный	Поведение, начиная от непринужденности и терпимости до придирчивости, педантичности и чрезмерного усердия.
Исполненный сознания долга	Поведение, начиная от независимости до чрезмерного конформизма и стремления угодить другим.



Раздел II - Заключение по результатам оценки

Соответствие трудовой деятельности - Общая пригодность для работы

Г-н Poole самоуверенный, спокойный, стрессоустойчивый, но может переоценивать свои силы и игнорировать обратную связь, не воспринимает критику как элемент развития. Отрицает свою вину за ошибки. Он, как правило, добросовестный, соблюдает все правила и процедуры, и будет собирать информацию, необходимую для принятия хорошо обоснованных решений. Sam Poole склонен ориентироваться на достижения, проявлять интерес к образованию и шагать в ногу с новыми разработками в области бизнеса и технологиями.

Соответствие на должность в целом - Пригодность для работы на должности

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

Сильные стороны кандидата

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

Проблемные области кандидата

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

Риски должности - Склонности, которые могут свести на нет эффективность работы

Sam Poole обладает следующими потенциальными рисками, которыми необходимо управлять:

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

Общие рекомендации по кандидату

На основании результатов оценки и сравнения с профилем данной должности или аналогичных должностей, общее соответствие кандидата Sam Poole на должность:



Low Fit



Moderate Fit



High Fit



Стиль собеседования кандидата

Нижеприведенное предполагает, как Sam Poole, скорее всего, будет вести себя на собеседовании.

Стиль собеседования	Низкий	Средний	Высокий
Манера поведения Кандидаты с низкими результатами могут проявлять себя напряженными и нервными, а с высокими результатами - спокойными и непринужденными.			X
Контакт Кандидаты с низкими результатами могут производить впечатление тихих и застенчивых, а с высокими результатами - разговорчивых и общительных.			X
Налаживание отношений Кандидаты с низкими результатами могут проявить себя как непростые и независимые, а с высокими результатами могут производить впечатление приятных в общении и склонных к конформизму.		X	



Раздел III - Руководство к структурированному собеседованию

Часть 1 - Собеседование (Соответствие трудовой деятельности)

Данные вопросы о соответствии трудовой деятельности, рассматривают то, насколько легко будет руководить кандидатом Poole. Вопросы выводятся из Отчета по тестированию - Соответствие трудовой деятельности.

Шкала - Вопрос	На что обратить внимание	
<p>Адаптация Приведите пример того, как ваша способность сохранить рассудительность стала решающим фактором между успехом и неудачей.</p> <p>Для записей:</p>	<p>Способность оставаться спокойным в различных ситуациях давления, избегать эмоциональной реакции и учиться на прошлых ошибках.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Рейтинг по вопросам: Низкий Средний Высокий </div>	
<p>Организованность Опишите ситуацию, когда для вас было важно завершить задание до определенного срока или в течение определенного периода времени.</p> <p>Для записей:</p>	<p>Способность выполнять до конца свои обязательства в задачах с большими требованиями в течение заданного времени.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Рейтинг по вопросам: Низкий Средний Высокий </div>	
<p>Подход к обучению Приведите пример того, как вы идете в ногу со временем в отношении новых разработок в области бизнеса и технологий, оказывающих влияние на вашу работу.</p> <p>Для записей:</p>	<p>Свидетельство готовности приобретения знаний, специфичных для вашей отрасли и компании для повышения эффективности работы.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Рейтинг по вопросам: Низкий Средний Высокий </div>	
Рейтинг соответствия трудовой деятельности		
<p>Наличие очевидных вопросов или проблем, которые могут представлять проблемы для руководства, независимо от коучинга и развития.</p>	<p>Некоторые потенциальные проблемы руководства, которые возможно преодолеть через обучение и развитие.</p>	<p>Кандидат будет легко руководить на основе своей способности справляться со стрессом, надежностью и готовностью к обучению.</p>



Часть 2 - Собеседование (Соответствие на должность в целом)

Вопросы о соответствии на должность с акцентом на способности кандидата Poole, может ли он исполнять данную должность. Вопросы выводятся из Отчета по тестированию - Соответствие на должность в целом.

Шкала - Вопрос	На что обратить внимание	
Адаптация R000049732-No Translation Для записей:	R000049734-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Рейтинг по вопросам: Низкий Средний Высокий </div>	
Адаптация R000049736-No Translation Для записей:	R000049738-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Рейтинг по вопросам: Низкий Средний Высокий </div>	
Амбициозность R000049751-No Translation Для записей:	R000049753-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Рейтинг по вопросам: Низкий Средний Высокий </div>	
Межличностная восприимчивость R000049767-No Translation Для записей:	R000049769-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Рейтинг по вопросам: Низкий Средний Высокий </div>	
Рейтинг соответствия на должность в целом		
Отсутствие или неубедительные примеры успешного выполнения работ.	Некоторые положительные примеры, связанные с успешным выполнением работы.	Конкретные положительные примеры в каждой из областей, связанные с успешным выполнением задания.



Часть 3 - Собеседование (Соответствие на должность в частности)

Используйте эту часть собеседования, чтобы задать направляющие вопросы, относящиеся к характерным требованиям открытой вакансии. Эти вопросы могут варьироваться от конкретных требований, уникальных для конкретного отдела организации до технических навыков, необходимых для выполнения основных функций должности.

ВОПРОС:		
ВОПРОС:		
ВОПРОС:		
ВОПРОС:		
Рейтинг соответствия на должность в частности		
Отсутствие или неубедительные примеры поведения, связанных с соответствием на должность в частности.	Несколько положительных примеров поведения, связанных с соответствием на должность в частности.	Конкретные положительные примеры поведения, связанных с соответствием на должность в частности.



Раздел IV - Общая оценка кандидата Sam Poole

Часть 4 предназначена для оценки вероятности успеха кандидата в его принятии на открытую вакансию. Выполните шаги А, Б, В для принятия окончательного решения по найму.

А. Обзор результатов собеседования

Перенесите свои рейтинги из Раздела III в нижеприведенную таблицу, ставя крестик "X" в соответствующее поле и оставляя все свои комментарии по эффективности работы кандидата.

Область собеседования	Низкий	Средний	Высокий	Комментарии
Соответствие трудовой деятельности				
Соответствие на должность в целом				
Соответствие на должность в частности				

Основываясь на своем рейтинге собеседования, оцените общую вероятность успеха кандидата.

Вероятность успеха (Собеседование)	
___ 1= Низкий	Несколько областей соответствия на должность имеют низкий результат и указывают на проблемность относительно вероятности кандидата на успех.
___ 2= Средний	В большинстве областей соответствие на должность имеет средние и высокие результаты лишь с незначительными проблемами относительно вероятности кандидата на успех.
___ 3= Высокий	Наличие от средних до высоких результатов во всех областях соответствия на должность указывает на то, что кандидат имеет высокую вероятность успеха.



Б. Обзор результатов тестирования

Ниже представлен полученный рейтинг оценки кандидата, показывающий вероятность успеха на данной должности.

Вероятность успеха (оценка)	
___ 1= Низкий	Кандидат не попал в диапазоны на ключевых шкалах, что указывает на низкую вероятность успеха.
<u>X</u> 3= Средний	Кандидат попал в диапазон на ключевых шкалах, что указывает на среднюю вероятность успеха.
___ 5= Высокий	Кандидат фактически попал во все диапазоны на ключевых шкалах, что указывает на высокую вероятность успеха.

В. Решение по найму

Проанализировав всю имеющуюся у вас на этого кандидата информацию (резюме, квалификации и опыт, результаты тестирования, результаты собеседования), как бы вы оценили этого кандидата по сравнению с другими кандидатами, которые вы уже видели на эту должность (или на другие аналогичные должности)?

Сравнение кандидатов		
___ 1= Низкий	Один из худших кандидатов, которых я встречал. Ухудшит наши стандарты.	
___ 2= Средний	Приемлемый кандидат.	
___ 3= Высокий	Один из лучших кандидатов, которых я встречал. Улучшит наши стандарты.	
Проанализировав всю информацию, предложите ли вы этому кандидату данную должность?		<input type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕТ
Предоставьте общее логическое обоснование своего рейтинга.		

БАЗОВЫЙ отчет по тестированию соответствия на должность кандидата Sam Poole сформирован.