

- 選擇
- 發展
- 領導

霍根選擇

基礎

挑選候選人的詳細方案

報告對象： Sam Poole

ID： HC560419

日期： 2019-05-29

職稱： Hogan - Leader (HPI - HDS)





簡介

此為Sam Poole的就業前測評報告。分為幾個章節，如下所述。

第一章 – 圖解報告

霍根性格調查問卷 (HPI) 圖解報告

此章節提供候選人之霍根性格調查問卷 (HPI) 結果的圖解報告。HPI針對影響職業生涯成功的七個著名特質來做出評量。

霍根發展調查表 (HDS) 圖解報告

此章節提供候選人之霍根發展調查表 (HDS) 測評結果的圖解報告。HDS找出11個可能會使人脫序的特質，這些特質可能會讓原本表現優秀者的職業生涯不順遂。

第二章 – 測評結果概要

就業匹配度

此章節回顧候選人的結果，著重於候選人在大多數工作環境中與成功相關的一般特質。本回顧涵蓋候選人對高壓場所的反應、候選人如何處理與工作相關的任務，以及其在新工作中學習的方式。

工作匹配度

此章節就候選人與一份特定工作之匹配度來回顧其測評結果。不同的特質對於不同工作的成功至關重要，而對一份工作重要的特質可能會妨礙其他工作的表現。

工作風險

此章節提供霍根發展調查表 (HDS) 的概括結果，顯示若未經管理可能會阻礙表現績效的風險因素。

候選人匹配度建議

此章節針對候選人與您組織中該職位的匹配程度提供總體的建議。此建議以測評資料為基礎。

候選人面試作風

此章節概括候選人的面試作風。面試作風能對候選人與此職位匹配度之評估造成影響。此章節顯示對某候選人應有的期待，以盡量降低對面試技巧造成的影響。

第三章 – 結構式面試指南

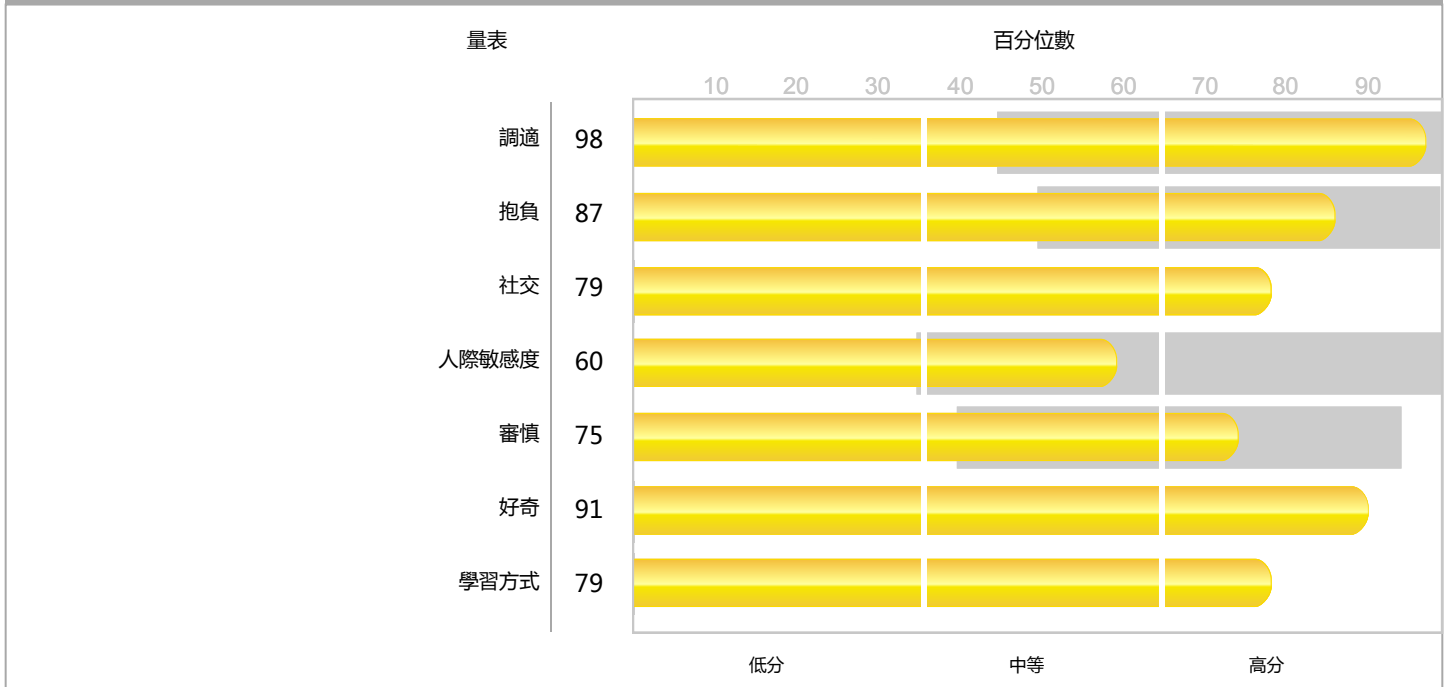
此章節提供以候選人之測評結果為基礎的結構式面試指南。面試指南旨在提高招聘經理對於測評結果的了解，並使他/她能探究與候選人的工作匹配度相關的特定考量領域。本指南也透過結合測評與面試結果，提供有助於做出招聘決定的系統化方法。

第四章 候選人總體評價

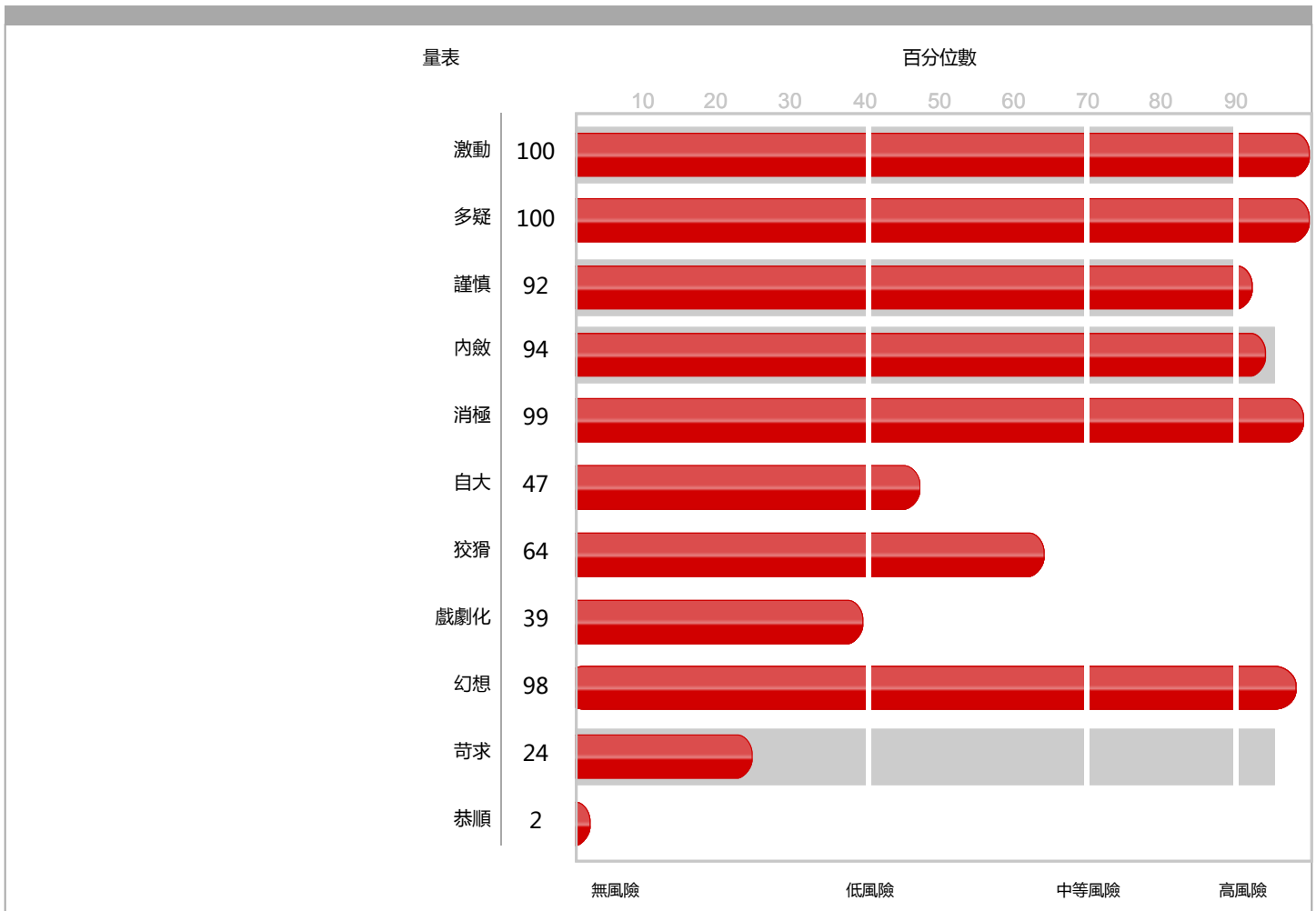
此章節提供將候選人測評與面試結果整合入總體評估當中的方法。您將可藉此做出更了解狀況的招聘決定。



圖解報告 - 霍根性格調查問卷



- 調適** 反映出一個人冷靜或情緒化與情緒無常的程度。高分者傾向於自信、忍耐力強且樂觀。低分者傾向於緊張、易怒且負面。
- 抱負** 評估一個人傾向於有領導氣質與重視成就的程度。高分者顯得有競爭力並努力工作。低分者顯得不果斷堅決並對晉升較無興趣。
- 社交** 測試一個人在社交場合中表現出有自信的程度。高分者顯得個性開朗與戲劇化。低分者顯得保守與安靜。
- 人際敏感度** 反映出圓融性與感覺靈敏度。高分者顯得友善、親切和藹且受歡迎。低分者顯得獨立、坦白且直接。
- 審慎** 與自我掌控以及責任心有關。高分者顯得條理性強、可靠且易於管理。低分者顯得即興且靈活。
- 好奇** 反映出一個人顯得有好奇心、勇於冒險與有想像力的程度。高分者傾向於明智且有願景卓見，但容易失去興趣。低分者傾向於實際、專注，且能集中精力。
- 學習方式** 反映出一個人重視教育本身的程度。高分者傾向於享受閱讀與研究。低分者對正式教育較不感興趣，較喜愛在工作上親身實踐的學習。



註解：量表擁有灰色長條已確認對成功來說很重要。得分在範圍內提升候選人成功的可能性。

激動

從情緒冷靜狀態到情緒爆發狀態兩者間的行為。

多疑

從對他人有信心到認為他人通常意圖欺騙兩者間的行為。

謹慎

從保持對事物的靈活性到謹慎、不願嘗試新事物兩者間的行為。

內斂

從關懷他人到不關心他人兩者間的行為。

消極

從合作、易於輔導到頑固、易怒、不接受輔導兩者間的行為。

自大

從謙遜到果斷地自我推銷、和對自我價值有誇張的觀感兩者間的行為。

狡猾

從不果斷、負責任到衝動和願意測試極限兩者間的行為。

戲劇化

從安靜、自制到戲劇化的、生動的自我表現兩者間的行為。

幻想

從頭腦冷靜、敏感到幻想、不尋常和不可預測兩者間的行為。

苛求

從隨和、隱忍到小心翼翼、吹毛求疵、挑剔和過於盡責兩者間的行為。

恭順

從獨立到過於順從、渴望討好他人兩者間的行為。



第二章 測評結果概要

就業匹配度總體工作適合度

Sam Poole通常泰然自若、充滿自信，但也有可能高估他的能力，而可能忽視反饋。他通常富有責任感、對規定與程序相當仔細，且會收集所需資訊以做出了解狀況的決定。Sam Poole傾向於成就導向、對訓練有興趣，且會即時緊跟商業與科技的新發展趨勢。

工作匹配度職位適合度

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

候選人優勢

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

候選人關注領域

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

工作風險 - 可能會損害優良績效的傾向

<名字>可能有以下的風險需要管理：

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

總體候選人建議

根據測評結果，以及與職業或同類職業案例的比較，<名字>與此職位的總體匹配度為：



Low Fit



Moderate Fit



High Fit



候選人面試作風

以下表示Sam Poole在面試中可能會有的表現。

面試作風	低分	中等	高分
情緒舉動 低分的候選人可能會表現出緊張與焦慮；高分者可能會表現出冷靜且放鬆。			X
信任關係 低分的候選人可能會顯得安靜甚至是害羞；高分者可能會顯得健談且易於親近。			X
關係建立 低分的候選人可能會表現出勇於挑戰且獨立；高分者可能會表現親切和善且迎合他人。		X	



第三章 – 結構式面試指南

第一部分 – 面試（就業匹配度）

這些有關就業匹配度的問題著重於管理PooleMr.的容易程度。題目來自測評報告 - 就業匹配度。

量表 – 問題	需要注意的部分						
<p>調適 舉例說明您如何運用保持「冷靜」的能力而造成成功與失敗的差別。</p> <p>註解：</p>	<p>在充滿高壓的場所中保持冷靜、避免做出情緒化的反應，並從過去的錯誤中學習之能力。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">問題評分：</td> </tr> <tr> <td>低分</td> <td>中等</td> <td>高分</td> </tr> </table>	問題評分：			低分	中等	高分
問題評分：							
低分	中等	高分					
<p>審慎 描述您必須在指定日期前或指定時間內完成任務的情況。</p> <p>註解：</p>	<p>履行或貫徹承諾、在指定時間內完成高品質任務或工作的能力。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">問題評分：</td> </tr> <tr> <td>低分</td> <td>中等</td> <td>高分</td> </tr> </table>	問題評分：			低分	中等	高分
問題評分：							
低分	中等	高分					
<p>學習方式 舉例說明您如何獲知與您的工作相關之商業與科技的最新發展趨勢。</p> <p>註解：</p>	<p>顯示您樂意吸收與您的產業以及公司相關的特定知識，以更加有效執行工作的證據。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">問題評分：</td> </tr> <tr> <td>低分</td> <td>中等</td> <td>高分</td> </tr> </table>	問題評分：			低分	中等	高分
問題評分：							
低分	中等	高分					
就業匹配度評分							
<p>無論是否提供輔導或發展，皆明顯擁有可能會導致管理上的挑戰的問題或考量。</p>	<p>某些管理上的潛在挑戰，可能可以經由輔導與發展來克服。</p>	<p>擁有處理壓力的能力、可靠性與學習之意願，候選人易於管理。</p>					



第二部分 – 面試 (工作匹配度)

有關工作匹配度的問題著重於PooleMr.在工作上表現的能力。題目來自測評報告 - 工作匹配度

量表 – 問題	需要注意的部分						
<p>調適 R000049732-No Translation</p> <p>註解：</p>	<p>R000049734-No Translation</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">問題評分：</td> </tr> <tr> <td>低分</td> <td>中等</td> <td>高分</td> </tr> </table>	問題評分：			低分	中等	高分
問題評分：							
低分	中等	高分					
<p>調適 R000049736-No Translation</p> <p>註解：</p>	<p>R000049738-No Translation</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">問題評分：</td> </tr> <tr> <td>低分</td> <td>中等</td> <td>高分</td> </tr> </table>	問題評分：			低分	中等	高分
問題評分：							
低分	中等	高分					
<p>抱負 R000049751-No Translation</p> <p>註解：</p>	<p>R000049753-No Translation</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">問題評分：</td> </tr> <tr> <td>低分</td> <td>中等</td> <td>高分</td> </tr> </table>	問題評分：			低分	中等	高分
問題評分：							
低分	中等	高分					
<p>人際敏感度 R000049767-No Translation</p> <p>註解：</p>	<p>R000049769-No Translation</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">問題評分：</td> </tr> <tr> <td>低分</td> <td>中等</td> <td>高分</td> </tr> </table>	問題評分：			低分	中等	高分
問題評分：							
低分	中等	高分					
工作匹配度評分							
工作上表現成功的範例不良或無此範例。	擁有與工作上表現成功相關的正面範例。	擁有與工作上表現成功相關之每個領域的特定、正面範例。					



第三部分 – 面試（職位匹配度）

利用面試指南的此部分，詢問與某個開放職位之要求特定相關的問題。這些問題的涵蓋範圍可能從組織中某個特定單位之特定要求，到從事工作上基本職能所需的技術能力。

問題：		
問題：		
問題：		
問題：		
職位匹配度評分		
與職位匹配度相關的行為範例不良或無此範例。	擁有與職位匹配度相關的正面行為範例。	擁有與職位匹配度相關之每個領域的特定、正面行為範例。



第四章 Sam Poole總體評估

第四部分旨在評估候選人在開放職位上成功的可能性。完成A、B與C步驟，做出最終招聘決定。

A.面試結果回顧

在適當的框框中畫一個(X)，將第三章的評分記錄在以下的表格，並記下任何您對候選人表現的評語。

面試領域	低分	中等	高分	評語
就業匹配度				
工作匹配度				
職位匹配度				

基於您的面試評分，評估候選人成功之總體可能性。

成功之可能性 (面試)	
— 1= 低分	匹配度的幾個領域得分低，顯示應擔憂候選人成功之可能性。
— 2= 中等	匹配度的大多數領域得分為中等至高分，對候選人成功的可能性只有些微的擔憂。
— 3= 高分	匹配度的所有領域得分為中等至高分，顯示候選人有高度成功的可能性。



B. 測評結果回顧

以下為候選人收到的測評評分，顯示其在此職位上成功之可能性。

成功之可能性 (測評)	
— 1= 低分	該候選人在關鍵量表的範圍之外，顯示其成功之可能性很低。
<u>X</u> 3= 中等	該候選人在關鍵量表的範圍之內，顯示其成功之可能性為中等。
— 5= 高分	該候選人在關鍵量表幾乎所有的範圍之內，顯示其成功之可能性很高。

C. 招聘決定

考量您對於此候選人擁有的所有資訊（履歷、訓練與經驗、測評結果、面試結果），與您看過其他同一職位（或其他職位）的候選人相比，您會如何評級此候選人？

比較候選人		
— 1= 低分	我看過最差的候選人之一。將會降低我們的標準。	
— 2= 中等	可接受的候選人。	
— 3= 高分	我看過最佳的候選人之一。將會提升我們的標準。	
考量所有的資訊，您會提供此候選人這份職位嗎？		— 是 — 否
為您的評分提供總體的基本理由。		

Sam Poole的基礎就業測評報告已完成。