

- 甄选
- 发展
- 领导力

霍根甄选

基础

候选人甄选的深度解决方案

报告对象：Sam Poole

ID：HC560419

日期：2019-06-10

岗位名称：Hogan - Leader





简介

这是Sam Poole的雇用前评测报告。本报告分为几个不同的章节，以下将分别予以描述。

第一节 - 图表报告

霍根性格调查问卷 (HPI) 图表报告

本节提供了候选人的《霍根性格调查问卷》(HPI) 结果的图表报告。HPI 通过影响职业成功的七大著名性格特征来评估人员。

霍根发展调查表 (HDS) 图表报告

本节提供的是候选人之霍根发展调查表 (HDS) 评测结果的图表报告。HDS 可以识别 11 种可能导致原本非常高效的个人在其职业生涯中遭遇困难的潜在叛逆性格特征。

动机、价值观、偏好调查问卷 (MVPI) 图表报告

本节提供了候选人的《动机、价值观和偏好调查问卷》(MVPI) 结果的图表报告。MVPI 评价的是个人对公司文化的适合度；它表明了人们认为最令其满意的岗位、工作和环境的种类。

第二节 - 评测结果概述

雇用适合度

本节评述了候选人的评测结果，着重于该人能否在大多数工作环境中取得成功的一般性格特征。评述涵盖了该候选人对压力情景的反应，候选人会如何应付与某个岗位相关的任务，以及候选人在某个新岗位上会如何进行学习。

岗位适合度

本节从对某个特定岗位的适合度方面评述了候选人的评测结果。不同的性格特征对能否胜任不同的岗位具有重要的作用，而对能否胜任某一岗位具有重要作用的性格特征则可能会影响其在其他岗位上的表现。

岗位风险

本节提供了从霍根发展调查表 (HDS) 所得结果的综述，说明了那些如果不加以管控则可能妨碍履职有效性的风险因素。

组织适合度

本节从对某个特定组织的适合度方面评述了候选人的评测结果。由于每个组织都拥有不一样的文化，所以仅凭一个候选人适合某个特定岗位，并不能说明他/她就会适合该组织。

候选人适合度建议

本节针对该候选人适合贵组织岗位的程度提供了总体的建议。此建议是基于评测数据得出的。

候选人的面试风格

本节是概述候选人的面试风格。面试风格可能影响对一个候选人之职位适合度的评价。本节说明候选人的预期表现，以便最大限度降低面试技巧的影响。



第三节 - 结构化面试指南

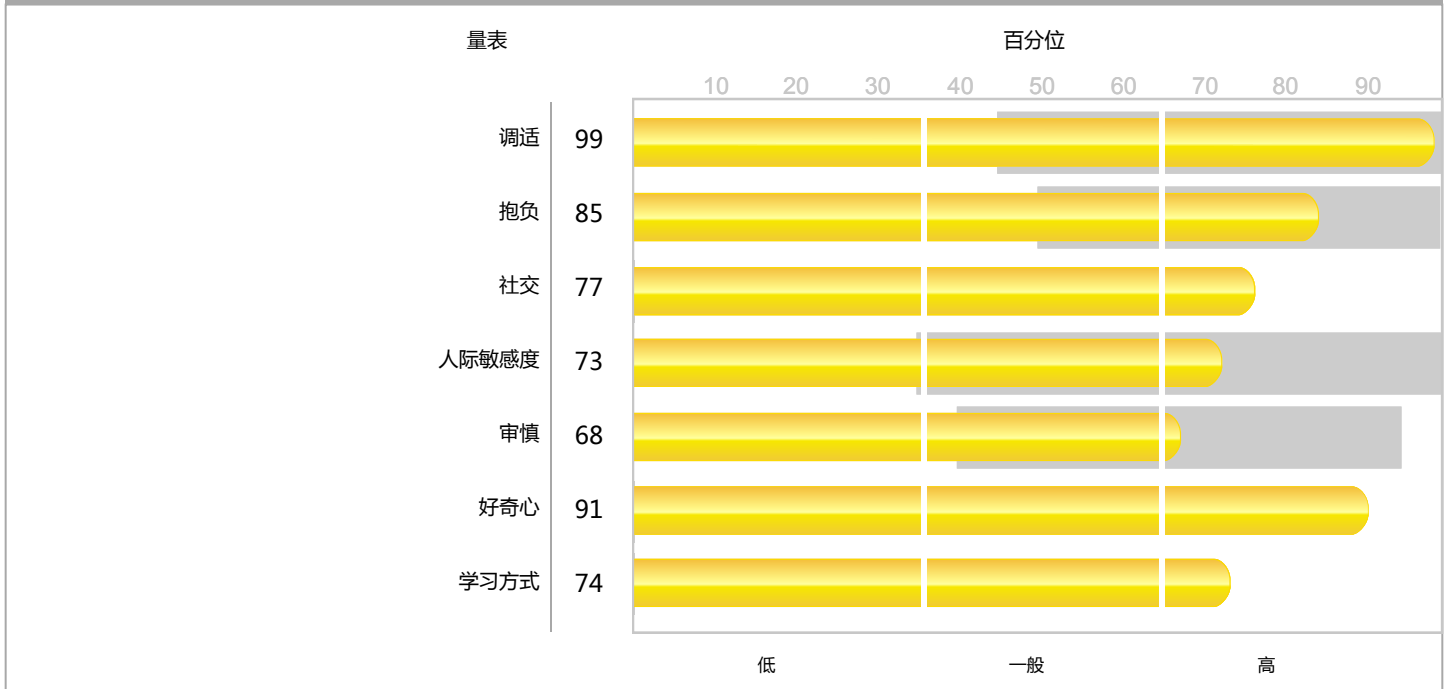
本节根据候选人的评测结果给出了一份结构化的面试指南。该面试指南是为了让招聘经理更好地理解评测结果，并使其能够针对与候选人是否适合岗位相关的某些重点关注方面进行深入探究。该指南还提供了一种系统的方法，用于利用评测和面试结果相结合的方式做出聘用决策。

第四节 - 候选人的总体评价

本节提供了一种将候选人的评测和面试结果结合起来形成总体评价的方法。您将能够由此做出更加明智的聘用决策。



图表报告 - 霍根性格调查问卷

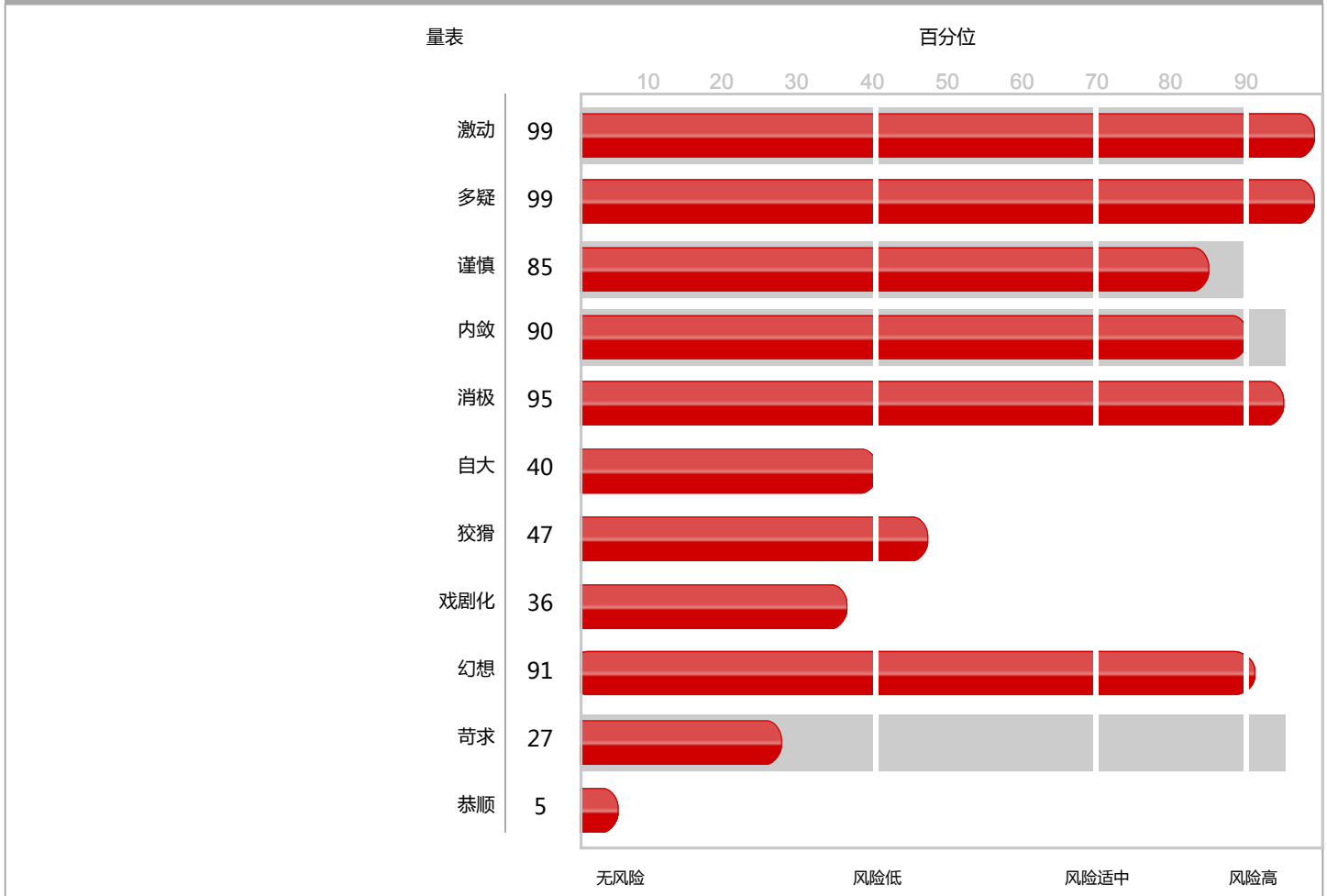


备注：带阴影条的量表已被确定为成功的重要因素。在标准范围内的得分会增加候选人的成功可能性。

- 调适** 反映一个人情绪镇定或情绪低落善变的程度。得分高者显得自信、开朗和乐观。得分低者显得紧张、急躁和消极。
- 抱负** 评价一个人的领导潜质和重视成就的程度。得分高者显得争强好胜、勤奋努力。得分低者显得不太自信，对进步更不感兴趣。
- 社交** 评测一个人表现社交自信的程度。得分高者显得外向、性格活泼。得分低者显得矜持、安静。
- 人际敏感度** 反映机智和敏锐度。得分高者显得友善、热情、招人喜欢。得分低者显得独立、坦率、直来直去。
- 审慎** 关于自控能力和谨慎勤勉。得分高者显得有条不紊、值得依赖、易于管理。得分低者显得率性、灵活多变。
- 好奇心** 反映一个人显得好奇、具有冒险精神和想象力的程度。得分高者倾向于头脑机智、富于幻想，但容易厌倦。得分低者倾向于务实、专注，能够集中精力。
- 学习方式** 反映一个人看重教育本身就是一种目的的程度。得分高者倾向于喜欢读书和学习。得分低者则不太喜欢正规的教育，而是更喜欢在岗位上从实践中学习。



图标报告 - 霍根发展调查表



备注：带阴影条的量表已被确定为成功的重要因素。在标准范围内的得分会增加候选人的成功可能性。

激动

从情绪镇定到情绪暴躁的行为。

多疑

从信任他人到认为他人通常都会试图欺骗的行为。

谨慎

从灵活多变到谨小慎微地不愿尝试新鲜事物的行为。

内敛

从关心他人到对他人缺乏关注的行为。

消极

从善于配合并接受辅导到僵化、易怒且难以辅导的行为。

自大

从低调谦逊到过分自我吹嘘和夸大一个人的价值的行为。

狡猾

从谦逊且有担当到冲动并愿意挑战极限的行为。

戏剧化

从安静矜持到若人注目并自我陶醉的行为。

幻想

从头脑冷静而又明智到富于想象、不同寻常且不可预知的行为。

苛求

从随意、宽容到吹毛求疵、过分谨慎的行为。

恭顺

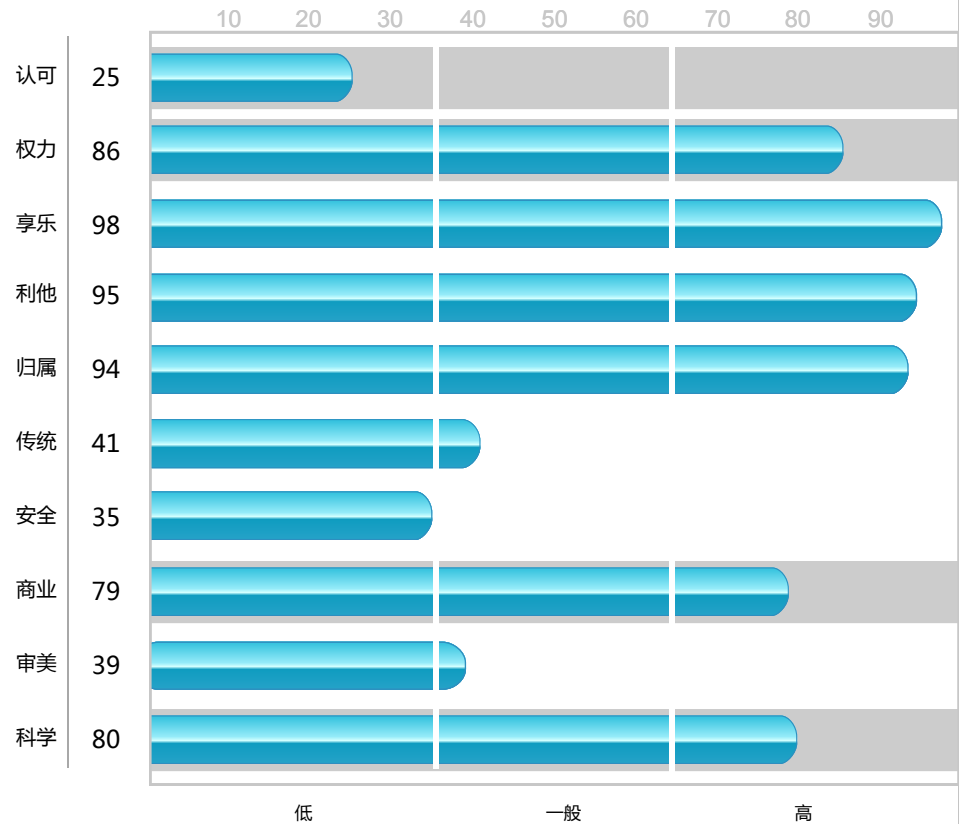
从特立独行到过度顺从并渴望取悦他人的行为。



图表报告 - 动机、价值观、偏好调查问卷

量表

百分位



备注：带阴影条的量表已被确定为成功的重要因素。在标准范围内的得分会增加候选人的成功可能性。

认可

关于得到他人认可的渴望，以及以寻求机会引人注目为导向的生活方式。

权力

关于发挥影响力的渴望，以及以竞争和追求成就为特征的生活方式。

享乐

关于对乐趣、花样和愉悦的追求，以及以饮食、旅行和娱乐为中心的生活方式。

利他

希望帮助他人。生活方式围绕辅导、传授和改善更为不幸者的生活。

归属

关于社会交往的欲望，以及以参与社交活动和接触他人为中心的生活方式。

传统

关于对家庭、工作的投入，对权威的尊重，以及以传统和老式价值观为中心的生活方式。

安全

关于对可预测性、结构、秩序的需求，以及以规避风险和最大限度减少差错为中心的生活方式。

商业

关于对经济事务的兴趣，以及以薪资增加和财务规划为中心的生活方式。

审美

关于素养，以及以艺术、音乐和时尚为中心的生活方式。

科学

关于对科学感兴趣，喜欢技术以及更愿意凭借数据而不是直觉进行决策。



第二节 - 评测结果概述

雇用适合度 - 工作的总体适合度

Sam Poole通常泰然自若、自信满满，但也可能高估<他的>能力，对反馈视而不见。

<他>通常比较谨慎勤勉，认真遵守规则和程序，会收集必要的信息来做出明智的决策。 Sam Poole 倾向于注重成就，喜欢接受培训，会随时掌握业务和技术方面的最新发展动态。

岗位适合度 - 职位的适合度

Mr.Poole

在压力下能保持镇定、成熟和乐观。别人将欣赏He的乐观态度，但He有时也会对即将发生的问题表现出一些担忧。

He会给自己和他人设立较高期望，并渴望获得职业进步。 <他>将努力发展他的职业，但有时可能会因为过度自信而承担超出能力的工作量。在he职业发展中，会随带这his支持者。

He看上去有技巧、热情、友好。尽管<他>能忍受他人的弱点，但He可能会因为避免冲突而试图做出取悦所有人的决策。

Mr.Poole

是一个自觉、值得信任和勤奋的人。He能适应规则和程序。 <他>有计划、有条理，然而，有可能会微观管理或是过度控制他的员工。

候选人的优势

- 在重压和情况不明，但仍需立即决策时仍表现得镇定，情绪平缓并保持动力
- 以自信和乐观的态度迎接有挑战性的工作
- 在他人眼中，他是个能量十足，自信，有领袖气质和实干的人
- 喜欢做决策和接受挑战
- 容易察觉社会和政治信号
- 努力用让各方都满意的方式处理问题
- 非常注重细节，指引每一步行动，并跟进每一步程序
- 在时间、质量和遵守规则方面有较高标准

候选人应当关注的方面

- 有可能高估自己的能力，并显得自负，忽视批评和负面反馈。
- 有可能轻视某些比看上去重要得多的情况
- 有时与同事，团队成员和下属挑战
- 当机遇不能得到快速进步时，变得很不满意
- 看上去不喜欢冲突，有可能当问题出现时难以面对他人
- 难以向他人提供负面反馈
- 有可能因认为所有细节都重要而难以对工作进行优先排序
- 有可能因缺乏灵活性而难以迅速改变方向

岗位风险 - 可能破坏履职成功的倾向

Sam Poole具有以下需要管控的潜在风险：

- He可能显得举棋不定和因为害怕犯错而迟疑。他/她倾向于避免负面结果，可能因害怕失败而不愿尝试新行动。这种风格有可能使他/她不愿尝试战略冒险，从而失去成功的机会。
- 尽管he善解人意和有忍耐力，但he可能不愿给人过高表现标准。
- 长期而言，会给人留下对人对事虎头蛇尾的印象。 Mr. Poole在沮丧或被激怒时会表现得情绪化。
- He有可能对社会不敏感，强悍，冷漠。He有时忽视员工士气并不善沟通。



组织适合度 - 文化的适合度

he喜欢成功机会影响力的工作。He特别喜欢领导他人，因此可能会不喜欢没有一定决策权的岗位。 Mr.Poole 对于因为成就而获得认可，或者在曝光率高的团队或项目中工作兴趣不大。He可能更喜欢分享荣誉和保持低调。 Mr.Poole 似乎有商业才能和以盈利底线为导向的工作方式。He愿意跟随当前的商业策略、市场、竞争对手和其他相关商业因素。 He更喜欢详细地分析问题，根据his有效数据来做决定。He可能会对以行动为导向的组织，根据经验，直觉做决定而感到不满。

总体候选人建议

基于评测结果并对照为贵公司创建的岗位特定特征，Sam Poole对该职位的总体适合度为：



低适合度



中等适合度



高适合度

候选人的面试风格

下表提示了Sam Poole可能会在面试期间如何表现。

面试风格	低	中	高
情绪表现 得分低的候选人可能表现出紧张不安；而得分高者则可能表现出镇定和放松。			X
友善关系 得分低的候选人可能显得安静，甚至羞涩；而得分高者则可能显得健谈而又随和。			X
关系建立 得分低的候选人可能表现出更富于挑战和特立独行；而得分高者则可能显得和蔼可亲、善于逢迎。			X



第三节 - 结构化面试指南

第 1 部分 - 面试（雇用适合度）

这些有关雇用适合度的问题重点是评测管理Poole<先生>的难易程度。问题源自“评测报告 - 雇用适合度”部分。

量表 - 问题	考察内容						
<p>调适 请列举您保持头脑清醒的能力是如何影响某件事情的成功和失败的。</p> <p>备注：</p>	<p>在充满压力的情景中保持镇定，避免情绪化反应，并从过往的错误中汲取教训的能力。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">问题评级：</td> </tr> <tr> <td>低</td> <td>中</td> <td>高</td> </tr> </table>	问题评级：			低	中	高
问题评级：							
低	中	高					
<p>审慎 请描述一种您必须在规定的日期之前或一个规定的时间期限内完成一项任务的情景。</p> <p>备注：</p>	<p>践行承诺并坚持到底，在规定的时间内高质量地完成某项工作或任务的能力。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">问题评级：</td> </tr> <tr> <td>低</td> <td>中</td> <td>高</td> </tr> </table>	问题评级：			低	中	高
问题评级：							
低	中	高					
<p>学习方式 请列举您是如何随时了解与您的岗位有关的业务和技术方面最新发展动态的。</p> <p>备注：</p>	<p>是否愿意为了更有效地履行岗位职责而获取与本行业和本公司具体相关的知识。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">问题评级：</td> </tr> <tr> <td>低</td> <td>中</td> <td>高</td> </tr> </table>	问题评级：			低	中	高
问题评级：							
低	中	高					
雇用适合度评级							
<p>存在明显的问题或担忧，即使经过辅导和培养也可能出现管理困难。</p>	<p>有一些潜在的管理困难，可通过辅导和培养予以克服。</p>	<p>基于其压力处理能力、可依赖性和学习意愿，该候选人会比较容易管理。</p>					



第 2 部分 - 面试 (岗位适合度)

有关岗位适合度的问题重点是评测Poole<先生>履行岗位职责的能力。问题源自“评测报告 - 岗位适合度”部分。

量表 - 问题	考察内容						
<p>调适 请给出一个来自别人的建设性反馈明显改变了你的表现的事例。</p> <p>备注：</p>	<p>答案表明候选人能够聆听，并留意别人的反馈，以便做出适当的行为改变。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">问题评级：</td> </tr> <tr> <td>低</td> <td>中</td> <td>高</td> </tr> </table>	问题评级：			低	中	高
问题评级：							
低	中	高					
<p>调适 你如何决定何时，向何人寻求反馈？</p> <p>备注：</p>	<p>寻找候选人审视周围环境，将战略与人际互动方式相结合的能力。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">问题评级：</td> </tr> <tr> <td>低</td> <td>中</td> <td>高</td> </tr> </table>	问题评级：			低	中	高
问题评级：							
低	中	高					
<p>抱负 请给出一个你因为不够耐心而影响了目标达成的事例。</p> <p>备注：</p>	<p>寻找<他>激励他人的能力的例子。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">问题评级：</td> </tr> <tr> <td>低</td> <td>中</td> <td>高</td> </tr> </table>	问题评级：			低	中	高
问题评级：							
低	中	高					
<p>人际敏感度 请给出一个你曾遇到过的潜在困难情景，它延迟了你做决策或直接、即时地处理问题。</p> <p>备注：</p>	<p>寻找候选人有可能避免面对困难情景的证据。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">问题评级：</td> </tr> <tr> <td>低</td> <td>中</td> <td>高</td> </tr> </table>	问题评级：			低	中	高
问题评级：							
低	中	高					
岗位适合度评级							
<p>成功履行岗位职责的示例不佳或缺失。</p>	<p>有一些与成功履行岗位职责相关的正面示例。</p>	<p>在与成功履行岗位职责相关的每个方面都有具体的正面示例。</p>					



第 3 部分 - 面试 (组织适合度)

有关组织适合度的问题重点是评测Sam Poole对组织的价值观和文化的适合度。问题源自“评测报告 - 组织适合度”部分。

量表 - 问题	考察内容	
<p>权力 请给出一个你曾作为非正式领导者负责和领导一个项目的事例。</p> <p>备注：</p>	<p>寻找候选人具备前进、控制和指导他人的能力的依据，即使在原计划外的情况下。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 问题评级： 低 中 高 </div>	
<p>权力 请给出一个你曾独自完成了一项本应授权给他人去完成的工作的事例？</p> <p>备注：</p>	<p>答案表明候选人有可能不愿将工作分配给别人。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 问题评级： 低 中 高 </div>	
<p>认可 请描述一个别人因为你的杰出贡献而获得了成功和荣誉的事例。你对此有何反应？</p> <p>备注：</p>	<p>答案表明候选人在争取应得的认可方面的能力。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 问题评级： 低 中 高 </div>	
<p>商业 请给出一个你曾因为过于关注账本底线而忽视了员工需求的事例。你是如何弥补的？</p> <p>备注：</p>	<p>答案表明候选人能够从平衡人和盈利的错误中吸取教训，并且引以为戒。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 问题评级： 低 中 高 </div>	
组织适合度评级		
<p>成功履行岗位职责的示例不佳或缺失。</p>	<p>有一些与成功履行岗位职责相关的正面示例。</p>	<p>在与成功履行岗位职责相关的每个方面都有具体的正面示例。</p>



第 3 部分 - 面试 (职位适合度)

使用此部分面试指南就某一空缺职位的特定要求进行相关的提问。这些问题可能涉及从某一特定组织单元所特有的具体要求到履行该岗位基本职能所需的技术技能的不同方面。

问题：		
问题：		
问题：		
问题：		
职位适合度评级		
与职位适合度相关的行为示例不佳或缺失。	有一些与职位适合度相关的正面行为示例。	有与职位适合度相关的具体而又正面的行为示例。



第四节 - Sam Poole的总体评价

第 4 部分旨在评价候选人胜任该空缺职位的可能性。完成第 A、B 和 C 三个步骤，以做出最终的聘用决策。

A. 审核面试结果

将您在第三节给出的评级以在相应方框内画 (X) 的方式记录到下面的表格中，并注明您对候选人表现的评注。

面试方面	低	中	高	评注
雇用适合度				
岗位适合度				
组织适合度				
职位适合度				

基于您的面试评级，对候选人的总体成功可能性予以评价。

成功可能性（面试）	
— 1= 低	几个方面的适合度较低，表明对候选人成功的可能性颇为 担忧。
— 2= 中	大多数方面的适合度为中到高，仅对候选人的成功可能性有些许担忧。
— 3= 高	所有方面的适合度均为中到高，表明候选人具有很高的成功可能性。



B. 审核评测结果

下面是候选人所得到的表明在该职位上取得成功之可能性的评测评级。

成功可能性 (评测)	
— 1= 低	候选人在主要量表方面未达到标准，表明成功的可能性较低。
<u>X</u> 3= 中	候选人在主要量表方面达到了标准，表明成功的可能性适中。
— 5= 高	候选人几乎在所有主要量表方面均达到了标准，表明成功的可能性较高。

C. 聘用决策

考虑到您拥有的此候选人的所有信息（简历、培训与经验、评测结果、面试结果），与您曾见过的此职位（或其他类似职位）的其他候选人相比，您会给予此候选人怎样的评级？

对照候选人		
— 1= 低	我曾见过的最差候选人之一。会降低我们的标准。	
— 2= 中	一个可以接受的候选人。	
— 3= 高	我曾见过的最佳候选人之一。会提高我们的标准。	
考虑到所有信息，您是否会向此候选人发出该职位的邀约？		— 是 — 否
说明您所给评级的总体理据。		

Sam Poole的基础雇用评测报告到此结束。