

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ОРИЕНТАЦИЯ

**HOGAN**ОТБОР

# БАЗОВЫЙ

ВСЕСТОРОННЕЕ РЕШЕНИЕ ДЛЯ ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ

Отчет для: Sam Poole

ID: HC560419

ДАТА: 10 Июнь, 2019

Название должности: Hogan - Leader





## 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 (HPI)**

Этот раздел содержит графический отчет, основанный на результатах кандидата по Личностному опроснику Хогана (HPI). HPI 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.

### **Графический отчет Опросника мотивов, ценностей и предпочтений (MVPI)**

Этот раздел содержит графический отчет результатов кандидата по Опроснику мотивов, ценностей и предпочтений (MVPI). MVPI оценивает, насколько личность вписывается в корпоративную культуру. Он указывает вид должностей, работы и наиболее удовлетворяющие людей рабочие среды.

## 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.

### **Соответствие организации**

В этом разделе рассматриваются результаты кандидата с точки зрения соответствия в рамках конкретной организации. Культура каждой организации уникальна, и только потому, что кандидат соответствует конкретной должности, это еще не означает, что он будет соответствовать организации.

### **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



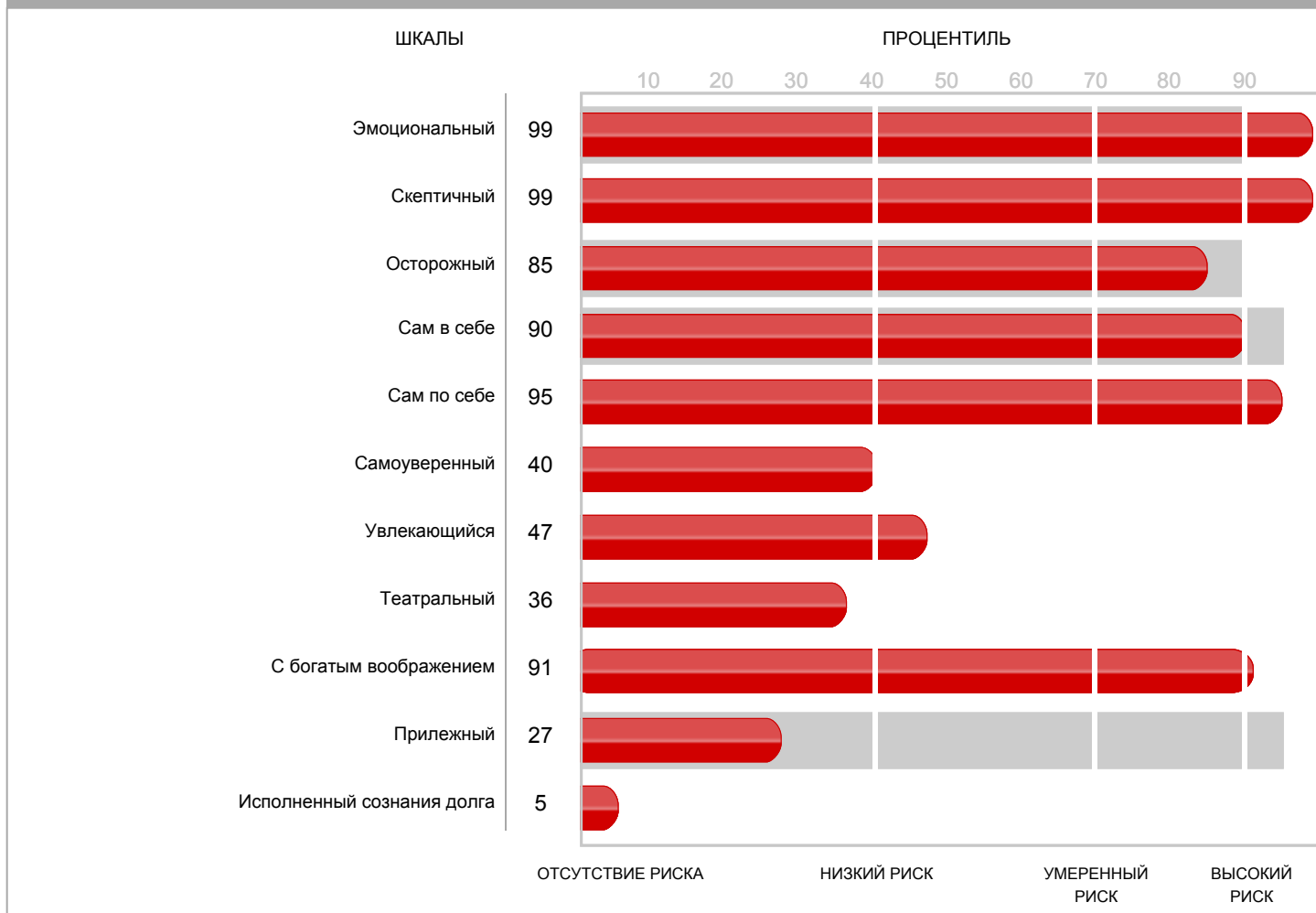
ПРИМЕЧАНИЕ: серым цветом диапазоны являются ключевыми для успешной деятельности на позиции



<b>Адаптация</b>	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.
<b>Амбициозность</b>	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.
<b>Общительность</b>	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.
<b>Межличностная восприимчивость</b>	Отражает тактичность и восприимчивость личности. Высокие результаты производят впечатление дружелюбной, теплосердечной и популярной личности. Низкие результаты производят впечатление независимой, откровенной и прямолинейной личности.
<b>Организованность</b>	Отражает самоконтроль и добросовестность. Высокие результаты производят впечатление организованной, надежной и легкой в подчинении личности. Низкие результаты производят впечатление спонтанной и гибкой личности.
<b>Любознательность</b>	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.
<b>Подход к обучению</b>	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



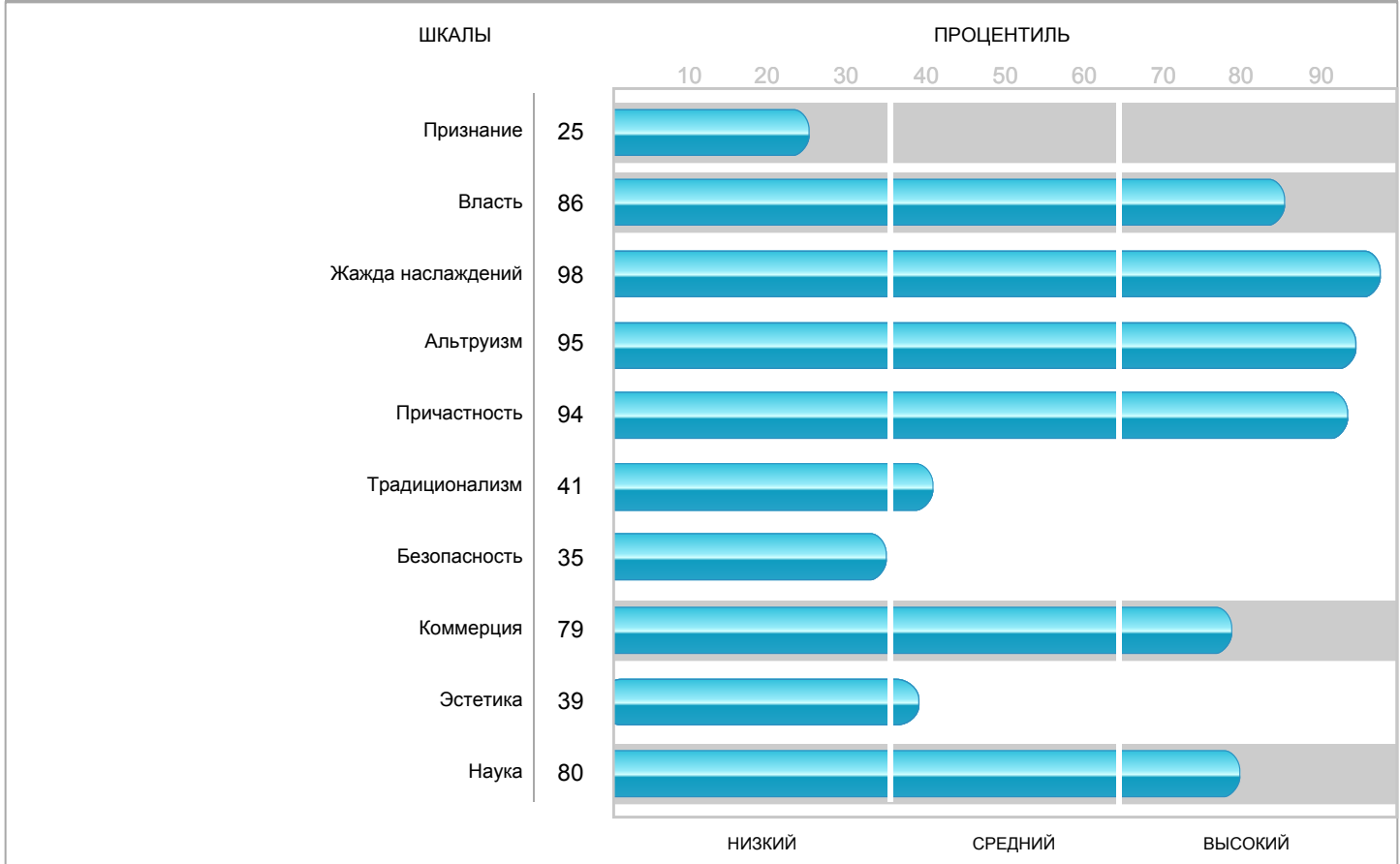
ПРИМЕЧАНИЕ: серым цветом диапазоны являются ключевыми для успешной деятельности на позиции



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



## ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ - ОПРОСНИК МОТИВОВ, ЦЕННОСТЕЙ И ПРЕДПОЧТЕНИЙ



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





<b>Признание</b>	Рассматривает желание быть признанным и образ жизни, направленный на поиск возможностей стать замеченным.
<b>Власть</b>	Рассматривает желание оказать влияние и образ жизни, характеризующийся конкуренцией и стремлением к достижениям.
<b>Жажда наслаждений</b>	Рассматривает стремление к веселому времяпровождению, разнообразию и удовольствиям и образ жизни, организованный вокруг хорошей еды и выпивки, путешествий и развлечений.
<b>Альтруизм</b>	Оценивает стремление помогать другим людям; образ жизни тесно связан с обучением и бесплатным консультированием других, улучшением качества жизни менее обеспеченных.
<b>Причастность</b>	Рассматривает потребность социального контакта и образ жизни, организованный вокруг общения и помощи ближнему.
<b>Традиционализм</b>	Рассматривает приверженность семье, работе, уважение власти и образ жизни, организованный вокруг традиций и извечных ценностей.
<b>Безопасность</b>	Рассматривает потребность в предсказуемости, структурированности и порядке и образ жизни, организованный вокруг избегания рисков и минимизации совершения ошибок и просчетов.
<b>Коммерция</b>	Рассматривает интерес к финансовым вопросам и образ жизни, организованный вокруг повышения доходов и финансового планирования.
<b>Эстетика</b>	Рассматривает образ жизни и качества, организованные вокруг искусства, музыки, и моды.
<b>Наука</b>	Рассматривает проявление интереса к науке, увлечение технологиями и предпочтение к принятию решений, принятых на основе данных, в противоположность интуиции.



## 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**

Г-н Poole будет сохранять спокойствие, уравновешенность и концентрацию внимания в условиях стресса. Заслужит уважение окружающих за уверенность и самообладание, однако иногда он может казаться излишне расслабленным перед лицом надвигающихся проблем. Он будет создавать впечатление человека, наделённого лидерскими качествами и нацеленного на повышения социального статуса. Он будет высоко ставить планку ожиданий для себя и других. Будет много работать для продвижения по карьерной лестнице, и из-за чрезмерной самоуверенности может иногда перегружать себя. По мере карьерного роста он будет продвигать коллег, оказывающих поддержку, по карьерной лестнице вслед за собой. Он будет производить впечатление человека тактичного, приятного в общении, дружелюбного и терпимого, а также будет обладать реальными навыками в управлении взаимоотношениями. Из-за стремления угодить всем, он будет стараться избегать конфликтных ситуаций и не реагировать на проблемы с производительностью труда. Г-н Poole — добросовестный, заслуживающий доверия и трудолюбивый человек, которого устраивают правила и процедуры. Его особенности в работе: планомерность, организованность, склонность к излишнему надзору и стремление контролировать малейшие детали в работе персонала.



## Сильные стороны кандидата

- Будет сохранять спокойствие и уравновешенность, несмотря на большой объем работ и неясность требований, определенных заданием
- Имеет склонность подходить к сложной работе уверенно и с оптимизмом
- Будет восприниматься окружением, как энергичный, уверенный в себе лидер, ориентированный на конкретные действия
- Любит принимать решения и добиваться непростых целей
- Будет легко и быстро определять социальные и политические посылы
- Будет много работать над тем, чтобы всем угодить
- Обладает повышенным вниманием к деталям, способностью формулировать понятные и последовательные инструкции для подчиненных и соблюдать процедуры
- Обычно имеет высокие стандарты в отношении своевременности, качества и соблюдения правил

## Проблемные области кандидата

- Может переоценивать свои таланты и способности, а также игнорировать критику и негативный отзыв в свой адрес
- Может недооценивать проблемы, когда они более серьезны, чем кажутся с первого взгляда
- Может иметь склонность конкурировать с коллегами, членами команды и подчиненными
- Может испытывать неудовлетворение, если возможности для развития карьеры не возникают достаточно быстро
- Может производить впечатление человека, не вступающего в конфликты, а также испытывать трудности в ситуации, когда необходимо обсудить проблемы с производительностью в коллективе
- Может испытывать трудности в ситуации, когда необходимо критически отозваться о подчиненных
- Может испытывать трудности с определением приоритетов в работе из-за склонности рассматривать все детали как первостепенные
- Может испытывать трудности в ситуациях, когда необходимо быстро поменять направление деятельности и адаптироваться

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

Sam Poole обладает следующими потенциальными рисками, которыми необходимо управлять:

- Он может казаться нерешительным и выражающим нежелание действовать, опасаясь совершить ошибку. Он может иметь склонность избегать негативных последствий и неохотно пробовать новые виды деятельности вследствие своего страха неудачи. Этот подход избегания потенциального риска приведет к тому, что ему будет проще избегать стратегических рисков, которые часто приводят к успешным результатам.
- Хотя он кажется терпимым и раскрепощенным, он может иметь склонность не стремиться, чтобы другие соответствовали высоким стандартам в своей работе.
- Г-н Poole может проявлять эмоции вследствие разочарования или раздражения. По истечении времени окружающие станут замечать следующую последовательность: энтузиазм, заражающий людей, и инициативность, а затем — разочарование.
- Он может проявлять жесткость, равнодушие и отстраненность. Вероятно, он будет игнорировать проблемы с рабочим настроением и общаться малоэффективно.



## Соответствие организации - Пригодность для работы в определенной корпоративной культуре

Он ищет возможности для достижения успеха и оказания своего влияния на работе. Он упорно стремится к руководству и не любит занимать должности, которые ограничивают свободу принятия решения. Г-н Poole не стремится к тому, чтобы его достижения нашли признание или к тому, чтобы работать в командах или проектах, которые на виду. Предпочитает избегать политической жизни и делить свой успех с другими, оставаясь в тени. Г-н Poole, вероятно, будет отличиться в своей работе обдуманым подходом к бизнесу с осознанием конечного результата. Будет обладать мотивацией, позволяющей ему отслеживать текущие бизнес-стратегии, рынок, конкурентов и другие соответствующие аспекты бизнеса. Он отдаст предпочтение тщательному анализу проблем и принятию решения на основании всех имеющихся данных. Он не будет чувствовать себя комфортно в организации, ориентированной на действия, где решения принимаются на основе опыта, делового инстинкта и интуиции.

## Общие рекомендации по кандидату

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



Не подходит  
на должность



Подходит на  
должность



Идеально подходит  
на должность

## Стиль собеседования кандидата

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

Стиль собеседования	Низкий	Средний	Высокий
<b>Манера поведения</b> Кандидаты с низкими результатами могут проявлять себя напряженными и нервными, а с высокими результатами - спокойными и непринужденными.			X
<b>Контакт</b> Кандидаты с низкими результатами могут производить впечатление тихих и застенчивых, а с высокими результатами - разговорчивых и общительных.			X
<b>Налаживание отношений</b> 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><b>Адаптация</b> 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> <table border="1"> <tr> <td colspan="3">Рейтинг по вопросам:</td> </tr> <tr> <td>Низкий</td> <td>Средний</td> <td>Высокий</td> </tr> </table>	Рейтинг по вопросам:			Низкий	Средний	Высокий
Рейтинг по вопросам:							
Низкий	Средний	Высокий					
<p><b>Организованность</b> 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> <table border="1"> <tr> <td colspan="3">Рейтинг по вопросам:</td> </tr> <tr> <td>Низкий</td> <td>Средний</td> <td>Высокий</td> </tr> </table>	Рейтинг по вопросам:			Низкий	Средний	Высокий
Рейтинг по вопросам:							
Низкий	Средний	Высокий					
<p><b>Подход к обучению</b> 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> <table border="1"> <tr> <td colspan="3">Рейтинг по вопросам:</td> </tr> <tr> <td>Низкий</td> <td>Средний</td> <td>Высокий</td> </tr> </table>	Рейтинг по вопросам:			Низкий	Средний	Высокий
Рейтинг по вопросам:							
Низкий	Средний	Высокий					
<b>Рейтинг соответствия трудовой деятельности</b>							
Наличие очевидных вопросов или проблем, которые могут представлять проблемы для руководства, независимо от коучинга и развития.	Некоторые потенциальные проблемы руководства, которые возможно преодолеть через обучение и развитие.	Кандидат будет легко руководить на основе своей способности справляться со стрессом, надежностью и готовностью к обучению.					



## 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

Расскажите, как вы поступили в ситуации, когда кто-либо предоставил вам конструктивный отзыв о вашей работе, оказавший заметное влияние на вашу производительность.

Ответы предполагают, что кандидат воспринимает и учитывает отзывы о своей работе, чтобы соответствующим образом изменить свою модель поведения.

Для записей:

Рейтинг по вопросам:		
Низкий	Средний	Высокий

#### Адаптация

Каким образом вы решаете, когда необходимо получить отзыв о вашей работе, и от кого?

Желает обрести возможность отслеживать окружение, приводить в соответствие стратегию и межличностный подход.

Для записей:

Рейтинг по вопросам:		
Низкий	Средний	Высокий

#### Амбициозность

Приведите пример ситуации, когда ваше нетерпение мешало вам достичь вашей цели.

Ищет возможность варьировать интенсивность своей энергии, чтобы поддерживать мотивацию других сотрудников.

Для записей:

Рейтинг по вопросам:		
Низкий	Средний	Высокий

#### Межличностная восприимчивость

Расскажите, когда сложная межличностная ситуация вызывала запоздалую реакцию вашей способности принять решение или перейти к выработке решения открыто и своевременно.

Поиск ответов, предполагающих, что кандидат может избегать вовлечения в трудные ситуации.

Для записей:

Рейтинг по вопросам:		
Низкий	Средний	Высокий

### 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 организации)

Вопросы соответствия организации рассматривают соответствие кандидата Sam Poole корпоративным ценностям и культуре. Вопросы выводятся из Отчета по тестированию - Соответствие организации.

Шкала - Вопрос	На что обратить внимание	
<p><b>Власть</b> Можете ли вы привести пример, когда вы находились в прямой конкуренции с другими для достижения важной цели? Опишите, как вы справились с ситуацией.</p> <p>Для записей:</p>	<p>Ищите признаки способности к движению вперед, принятию в свои руки руководства, направлению других, даже если это изначально не входило в планы.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Рейтинг по вопросам:                      Низкий      Средний      Высокий                 </div>	
<p><b>Власть</b> Приведите пример ситуации, когда вы завершили работу самостоятельно, которую, практически и реализуемо, вы должны были делегировать другим.</p> <p>Для записей:</p>	<p>Ответы предполагают, что кандидат не будет склонен назначать работу другим.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Рейтинг по вопросам:                      Низкий      Средний      Высокий                 </div>	
<p><b>Признание</b> Опишите ситуацию, в которой кто-либо получил признание за успех, в который наибольший вклад фактически внесли вы. Какова была ваша реакция?</p> <p>Для записей:</p>	<p>Ответ демонстрирует способность кандидата добиваться заслуженного признания, когда это справедливо.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Рейтинг по вопросам:                      Низкий      Средний      Высокий                 </div>	
<p><b>Коммерция</b> Приведите мне пример ситуации, когда вы уделите слишком много внимания на финансовые показатели и, как следствие этого, потеряли ориентир на потребности сотрудников. Как вы исправили ситуацию?</p> <p>Для записей:</p>	<p>Ответ предполагает, что кандидат научился определению оптимального равновесия между заботой о людях и прибыльностью на прошлых ошибках, и в дальнейшем он уже будет знать, где проходит красная линия.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Рейтинг по вопросам:                      Низкий      Средний      Высокий                 </div>	
<b>Рейтинг соответствия организации</b>		
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.

<b>ВОПРОС:</b>		
<b>ВОПРОС:</b>		
<b>ВОПРОС:</b>		
<b>ВОПРОС:</b>		
<b>Рейтинг соответствия на должность в частности</b>		
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 организации				
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?		___ ДА    ___ НЕТ
Предоставьте общее логическое обоснование своего рейтинга.		

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