

- 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： 2019-05-28

職稱： Hogan - Leader





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。

動機、價值觀及偏好調查問卷 (MVPI) 圖解報告

此章節提供候選人之動機、價值觀及偏好調查問卷 (MVPI) 結果之圖解報告。MVPI評估個人在公司文化中的匹配度；其顯示人們會最滿意的職位、工作與環境。

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。

組織匹配度

此章節回顧候選人在特定組織中的匹配度結果。每個組織的文化不盡相同，一位候選人與一份特定的工作相匹配，不代表他/她會融合在該組織當中。

候選人匹配度建議

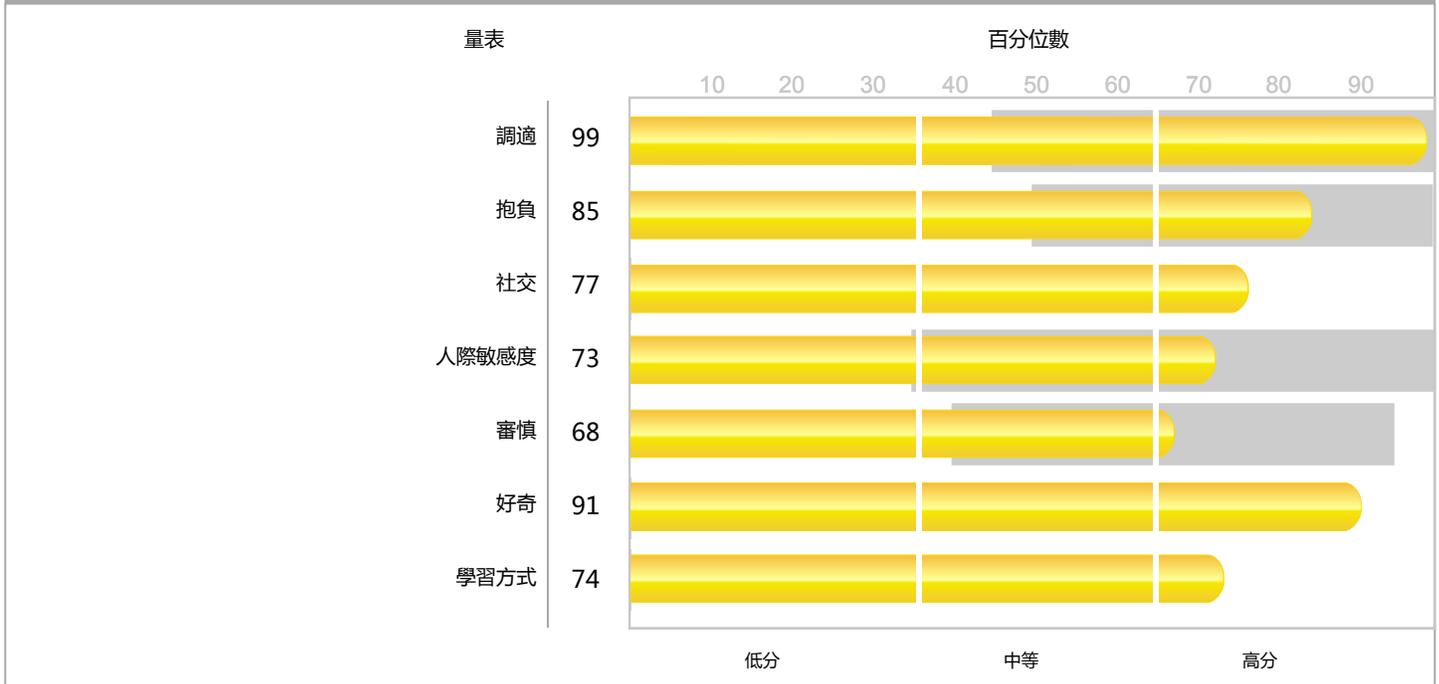
此章節針對候選人與您組織中該職位的匹配程度提供總體的建議。此建議以測評資料為基礎。

候選人面試作風

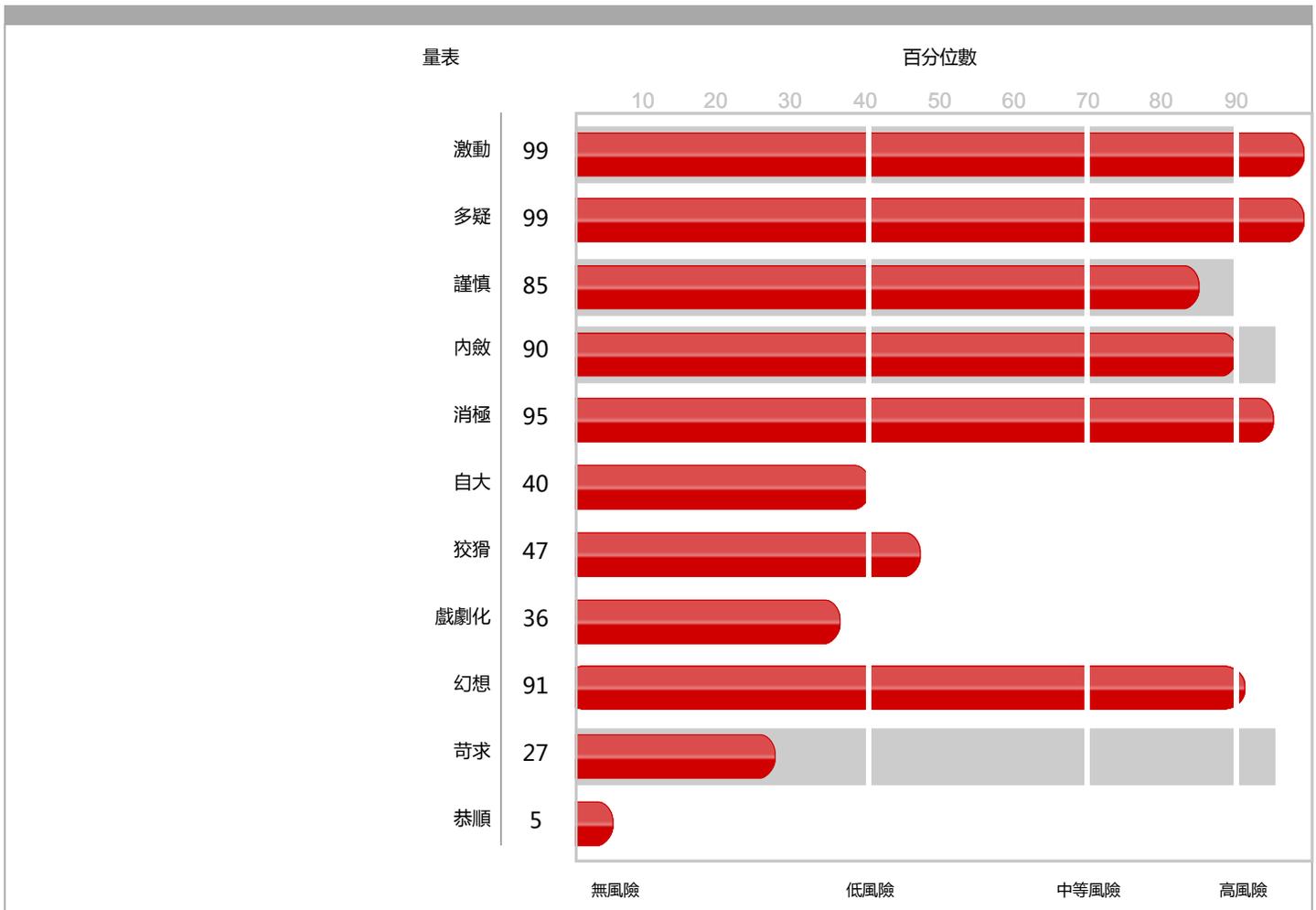
此章節概括候選人的面試作風。面試作風能對候選人與此職位匹配度之評估造成影響。此章節顯示對某候選人應有的期待，以盡量降低對面試技巧造成的影響。



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

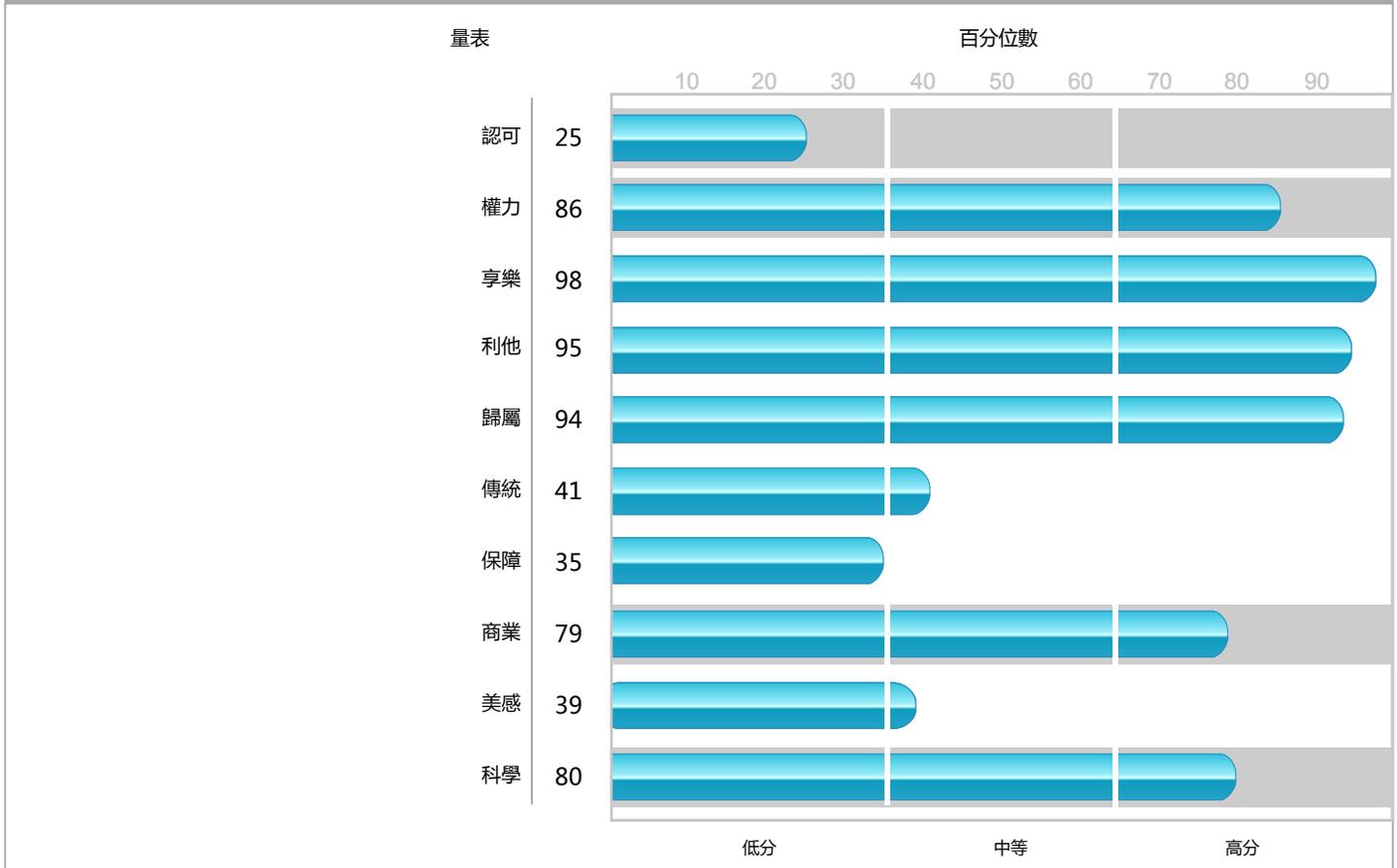
從隨和、隱忍到小心翼翼、吹毛求疵、挑剔和過於盡責兩者間的行為。

恭順

從獨立到過於順從、渴望討好他人兩者間的行為。



圖解報告 - 動機、價值觀及偏好調查問卷



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。

- 認可** 渴望受到認可，生活的動力為尋求獲得關注的機會。
- 權力** 渴望造就影響，生活特色為與人競爭與追求成就。
- 享樂** 追求快樂、變化以及享樂，生活圍繞著吃、喝、旅行以及娛樂。
- 利他** 希望幫助他人。生活方式圍繞輔導、傳授和改善更為不幸者的生活。
- 歸屬** 渴望社會接觸，生活圍繞著社交以及與他人接觸。
- 傳統** 信奉家庭、工作、尊重權威，生活圍繞著傳統以及老舊的價值。
- 保障** 講求可預測性、框架、秩序，生活圍繞著避免風險與降低過失與錯誤。
- 商業** 對財務議題有興趣，生活圍繞著加薪以及財務規劃。
- 美感** 追求品質，生活圍繞著藝術、音樂與流行。
- 科學** 對科學有興趣、享受科技以及偏好基於資料而非直覺來做決定。



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

Poole

Mr.會在壓力下保持冷靜、穩重與專注。他人會欣賞<他的>自信與穩重，但他可能有時不會對迫切的問題表現適當的擔憂。他將顯得有領導與追求晉升的特質，且會對<他自己>與他人設有高度的期待。他將會努力工作晉升<他的>職業生涯，而且可能有時候會因為過度自信讓<他自己>承擔過多的責任。他需要確定能在<他的>職業生涯晉升的同時，同步提攜<他的>擁護者。

他會被視為圓融、和藹可親、友善且容忍度高的人，並真正懂得管理關係的技巧。由於他想討好每個人，因此他將試圖避免衝突與避免面質他人績效方面的問題。Poole

Mr.是富有責任感、值得信賴且認真工作的人，對規定以及程序感到自在。他會採用計畫且有條理，但他可能會傾向於管太多或過度控制<他的>員工。

候選人優勢

- 即使面對大工作量與模稜兩可的任務要求，仍會表現出冷靜且性情平和
- 傾向於以自信與樂觀的態度來面對具挑戰性的工作
- 將被視為充滿活力、自信且以行動為導向的領導人
- 樂於做決定以及迎接困難的挑戰
- 能快速且容易理解社交和政治方面的暗示
- 將努力工作以討好每個人
- 對細節有敏銳的眼光，提供員工循序漸進的指示，並遵循程序。
- 應對時效、品質與對規定的遵守有高標準

候選人關注領域

- 可能會高估自己的長處與能力，並忽視批評與負面反饋
- 可能會低估那些乍看之下不嚴重的挑戰
- 可能傾向於與同事、團隊成員及屬下競爭
- 若晉升的機會姍姍來遲，可能會感到不滿
- 可能會顯得喜歡避免衝突，並無法在績效問題出現時當面質問員工
- 可能無法給予屬下負面反饋
- 可能會由於看重所有細節而無法排定工作的優先順序
- 可能無法快速地改變方向與展現靈活性



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：

- 他可能因害怕犯錯而顯得猶豫不決且不願行動。他可能會傾向於為了避免犯錯而受到激勵，而且可能會由於害怕失敗而不願嘗試新的商業活動。這種避免潛在風險的作風，可能會導致他避開策略風險，雖然這種風險通常會帶來成功結果。
- 雖然他顯得容忍度高且放鬆，但他可能會不願以高績效標準要求他人。
- Poole
Mr.可能會在受挫或發怒時表現情緒化。隨著時間過去會出現一種模式，就是初期對人與提案都很熱情，然後變成失望。
- 他可能強硬、敏感度低且不帶感情。他將傾向於忽視士氣的問題，且無法有效溝通。

組織匹配度- 文化適合度

他想要有機會在工作上成功並造成影響。他強烈偏好領導，且將厭惡無決定自由的角色。 Poole

Mr.對於讓<他的>成就受到認可，或在受到矚目的團隊或專案中工作並不特別感興趣。他偏好避免辦公室政治，且樂於分享功勞以及保持低調。 Poole

Mr.可能會從熟諳商業、盈虧的角度來工作。他會有動力遵行現有的商業策略、市場、競爭者與其他相關的商業議題。

他將偏好詳細分析問題並依據所有可用的數據做出<他的>決定。他在那種以經驗、本能與直覺來做決定，行動導向的組織中會感到不開心。

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