

- 선택
- 개발
- 리드

호건선택

B A S I S

채용 결정을 위한 탁월한 솔루션

보고서 대상: Sam Poole

ID: HC560419

날짜: August 21, 2019

직책명: Hogan - Sales





소개

Sam Poole 님의 채용 전 평가 보고서입니다. 이 보고서는 여러 부문으로 나뉘어져 있으며, 각 부문에 대한 설명은 다음과 같습니다.

부문 I - 그래프 보고서

호건 성격 검사(HPI) 그래프 보고서

이 부문은 채용후보자의 호건 성격 검사(HPI) 결과를 그래프 보고서로 표시합니다. HPI는 직업 성공에 영향을 미치는 것으로 잘 알려져 있는 일곱 가지 특성을 평가합니다.

동기, 가치, 선호 검사(MVPI) 그래프 보고서

이 부문에서는 채용후보자의 동기, 가치, 선호 검사(MVPI) 결과를 그래프 보고서로 제공합니다. MVPI는 기업 문화 내에서의 개인의 적합도를 평가하여, 사람들이 어떤 직업, 업무, 환경에서 가장 만족하는지를 나타냅니다.

부문 II - 평가 결과 요약

채용 적합도

이 부문은 대부분의 업무 환경에서 성공하는 데 필요한 일반적인 특성을 중점으로 하여 채용후보자의 결과를 검토합니다. 채용후보자가 스트레스를 유발하는 상황에 어떻게 대처하는지, 직무와 관련된 업무를 어떻게 이행할지, 새로운 직장에서 어떤 방식으로 배우려고 할지 등에 대해서 다룹니다.

직업 적합도

이 부문은 채용후보자의 평가 결과를 특정 직업에 대한 적합도의 관점에서 검토합니다. 직업마다 성공에 필요한 특성이 다르므로 한 직업에서 중요한 특성이 다른 직업에서의 업무 수행에 있어 방해 요소가 될 수도 있습니다.

조직 적합도

이 부문은 채용후보자의 결과를 특정 조직에 대한 적합도의 관점에서 검토합니다. 각 조직의 문화는 다르기 때문에 한 후보자가 특정 직책에 적합하다고 하여 그 조직에도 반드시 적합한 것은 아닙니다.

채용후보자 적합도 권장사항

이 부문은 채용후보자가 조직의 직책에 어느 정도로 적합한지에 대한 전반적인 권장사항을 제공합니다. 이 권장사항은 평가 데이터에 기반한 것입니다.

채용후보자의 면접 스타일

이 부문은 채용후보자의 면접 스타일을 요약합니다. 면접 스타일은 채용후보자의 직책 적합도 평가에 영향을 줄 수 있습니다. 이 부문은 면접 기술의 영향을 최소화하기 위해 면접 시 채용후보자로부터 어떠한 태도를 예측할 수 있는지를 나타냅니다.

부문 III - 구조화 면접 가이드

이 부문은 채용후보자의 평가 결과에 기반하여 구조화 면접에 대한 가이드를 제공합니다. 이 면접 가이드는 채용 관리자가 평가 결과를 이해하는 것을 돕고 후보자의 직업 적합도에 있어 특별히 우려되는 부분을 살펴볼 수 있도록 구성되었습니다. 이 가이드는 또한 평가 결과와 면접 결과를 종합하여 채용 결정을 내릴 수 있는 체계적인 방법을 제공합니다.

부문 IV - 채용후보자에 대한 전반적인 평가

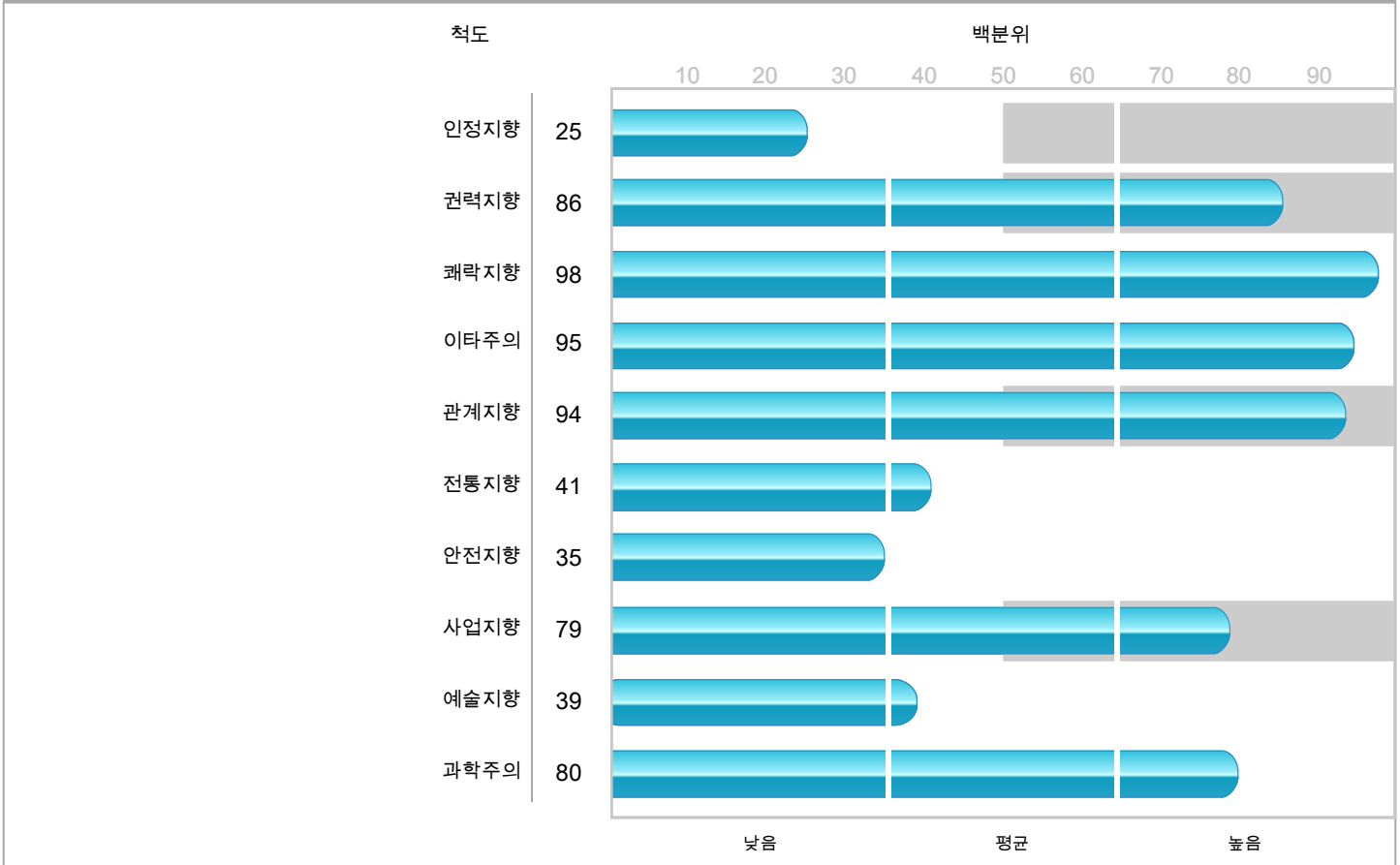
이 부문에서는 채용후보자 평가와 면접 결과를 종합하여 전반적인 평가를 내리는 방법을 제시하고 있습니다. 이를 이용해 보다 신중한 채용 결정을 내릴 수 있습니다.



<p>자기조절</p>	<p>침착하거나 감정적이며 변덕스러운 정도를 나타냅니다. 높은 점수를 받은 사람들은 자신감이 있고 유연하며 낙관적인 경향을 보입니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 신경이 날카롭고 짜증을 많이 내며 비관적인 경향을 보입니다.</p>
<p>성취지향성</p>	<p>리더의 자질이 어느 정도이며 결과에 어느 정도의 가치를 두는지를 평가합니다. 높은 점수를 받은 사람들은 경쟁적이며 근면한 경향을 보입니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 비적극적이며 출세에 별로 관심이 없는 경향을 보입니다.</p>
<p>사회성</p>	<p>사회적으로 자신감 있어 보이는 정도를 평가합니다. 높은 점수를 받은 사람들은 외향적이고 활기가 넘치는 경향을 보입니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 냉담하고 조용한 경향을 보입니다.</p>
<p>대인민감성</p>	<p>재치와 통찰력을 나타냅니다. 높은 점수를 받은 사람들은 친절하고 따뜻하며 인기가 많은 경향을 보입니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 독립적이며 솔직하고 직설적인 경향을 보입니다.</p>
<p>신중성</p>	<p>자기 통제와 성실성에 대해 나타냅니다. 높은 점수를 받은 사람들은 체계적이고 신뢰할 수 있으며 감독하기 쉬운 경향을 보입니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 즉흥적이며 융통성 있는 경향을 보입니다.</p>
<p>지적 호기심</p>	<p>얼마나 호기심이 많으며 모험심이 있으며 상상력이 풍부한지를 평가합니다. 높은 점수를 받은 사람들은 재치가 있고 비전이 있으나 쉽게 지루해하는 경향이 있습니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 실행력이 있으며 한 가지에 초점을 맞추며 집중력이 있는 경향을 보입니다.</p>
<p>학습지향성</p>	<p>수단이 아닌 목적으로서 교육 자체에 얼마나 가치를 두는지를 나타냅니다. 높은 점수를 받은 사람들은 독서와 공부를 좋아하는 경향이 있습니다. 낮은 점수를 받은 사람들은 정식 교육보다는 업무 중에 직접 해보면서 배우는 데 더 관심 있습니다.</p>



그래프 보고서 - 동기, 가치, 선호 검사



참고:회색의 추가 막대 그래프가 있는 척도는 성공에 중요한 것으로 파악된 것입니다. 점수가 범위 안에 있을 경우 후보자의 성공 가능성이 높아집니다.



인정지향	인정 받고 싶은 욕구와 주목 받을 기회에 대한 탐색이 주도하는 삶의 방식에 대해 나타냅니다.
권력지향	비범함에 대한 추구하고 경쟁과 성취를 위한 노력을 중심으로 하는 삶의 방식에 대해 나타냅니다.
쾌락지향	재미, 다양성, 즐거움에 대한 추구하고 먹고 마시며 여행하고 유쾌한 시간을 보내는 것을 중심으로 하는 삶의 방식에 대해 나타냅니다.
이타주의	타인을 돕는 것에 대한 필요와 불우한 사람들을 코치하고 가르치고 삶을 개선시키는 것을 중심으로 하는 삶의 방식에 대해 나타냅니다.
관계지향	사회적인 교류에 대한 욕구와 사람들과 어울리며 타인과 친해지는 것을 중심으로 하는 삶의 방식에 대해 나타냅니다.
전통지향	가정과 직장에 대한 헌신과 권위에 대한 존중 및 전통과 옛 가치를 중심으로 하는 삶의 방식에 대해서 나타냅니다.
안전지향	예측 가능성, 체계, 질서에 대한 욕구와 위험을 피하고 오류와 실수를 최소화하는 것을 중심으로 하는 삶의 방식에 대해서 나타냅니다.
사업지향	재정적인 사항에 대한 관심과 급여 인상 및 재정 계획을 중심으로 하는 삶의 방식에 대해 나타냅니다.
예술지향	질에 대한 태도와 예술, 음악, 패션을 중심으로 이루어진 삶의 방식에 대해 나타냅니다.
과학주의	과학에 대한 관심과 기술의 발전을 즐기고 직관보다는 자료에 근거한 결정을 선호하는 것에 대해 나타냅니다.



부문 II - 평가 결과 요약

채용 적합도 — 업무에 대한 전반적인 적합성

Sam Poole 님은 대체로 침착하고 자신감 있으며 스스로에 대한 확신이 있는 한편 자신의 능력을 과대평가하며 피드백을 무시하는 경향이 있을 수 있습니다. 대체로 성실하고 규정과 절차에 주의하며 신중한 결정을 내리기 위해 정보를 수집합니다. Sam Poole 님은 결과지향적이며 교육에 관심을 가지는 경향이 있으며, 업계와 과학 기술의 최신 소식을 파악하는 데 노력할 것입니다.

직업 적합도 — 직책에 대한 적합성

Sam Poole 님은 요구사항이 많은 영업 직책을 맡았을 때에도 침착과 여유와 자신감을 유지할 것입니다. 고객과 상사들 모두 이러한 자신감과 긍정적인 태도를 인정할 것입니다. 그렇지만 가끔은 압박한 문제나 고객의 요구나 실적 피드백에 대해서 신경을 제대로 쓰지 않을 수 있습니다. 자신에 대해 높은 기대치를 가지는 경향이 있고 경력 향상을 위해 열심히 일할 가능성이 높습니다. 따라서 가끔은 과도한 자신감으로 인해 과욕을 부릴 수 있습니다. 성공에 대한 욕망 때문에 승진 기회가 없으면 실망할 수 있습니다. 잠재적 영업 기회를 찾는 데 에너지를 집중하고 노력을 쏟는 능력이 성공을 도울 것입니다. 또한 Sam Poole 님은 사람들을 상대할 때 눈치가 빠르며 협력하고 협조하는 영업 분위기를 조성할 수 있습니다. 관계 형성과 클라이언트 관리 기술이 뛰어날 것입니다. 결과적으로 Sam Poole 님은 필요한 상황에서도 자기 주장을 표현하지 못하거나 갈등이나 대립을 피하게 될 수 있습니다. Sam Poole 님은 성실하고 신뢰할 수 있으며 근면하기 때문에 믿을 수 있는 영업 전문가가 될 수 있을 것입니다. 계획성 있고 체계적이며 규정과 절차를 잘 준수할 것입니다. 한편 Sam Poole 님은 고객의 요구를 충족시키거나 일정에 없던 고객의 전화에 대응하는 데 있어서는 완고하거나 융통성이 떨어질 수 있으며, 모호한 상황에서는 지도가 필요할 것입니다. 또한, Sam Poole 님은 말이 많고, 외향적이고, 대부분의 영업 활동 시 새로운 인맥을 형성하는 데 뛰어날 것입니다. 대체로 사람을 잘 사귀고 접근하기 쉬워 보이지만 고객의 말에 항상 귀기울이지는 않으며 사교 활동에 시간을 너무 많이 허비할 수 있습니다.

채용후보자의 강점

- 부담이 크거나 모호한 영업 환경에서 침착하고 감정을 일관되게 유지할 것입니다
- 많은 업무량이나 빠르게 돌아가는 영업 환경에 쉽게 적응합니다
- 독립적이고 행동지향적인, 감독이 거의 필요 없는 영업인입니다
- 투지가 넘치고 성취지향적이며 어려운 영업 목표를 달성하기 위해 열심히 일합니다
- 고객 및 동료들과 굳건한 사업 관계를 형성하는 데 뛰어납니다
- 상냥하고 사람들을 상대할 때 눈치가 빠르며 관련자 모두를 만족시키는 방식으로 문제를 해결하고자 합니다
- 고객과 클라이언트들은 Sam Poole 님을 안정적이고 신뢰할 수 있는 전문가로 인식할 것입니다
- 과제지향적이며 세부 사항에 신경 쓰고 고객이나 잠재고객을 끝까지 책임집니다
- 새로운 고객과 관계를 쉽게 형성할 가능성이 높습니다
- 고객 면담, 공개 연회, 박람회 등 공개적인 영업 상황에서 뛰어납니다

채용후보자의 우려되는 부분

- 자신의 영업 능력이나 영업 난제를 과대평가하거나 긴박감이 없어 보일 수 있습니다
- 비판이나 부정적인 피드백을 무시할 수 있습니다
- 부하직원이나 팀내 동료들과 비생산적으로 경쟁할 수 있습니다
- 과도한 자신감이 업무에 대해 과욕을 부리게 할 수 있습니다
- 고객의 결정을 촉구하는 데 어려움이 있을 수 있습니다
- 타인을 기쁘게 하려고 감당할 수 없는 약속을 할 수 있습니다
- 제 기능을 하려면 구조가 필요하며 변화에 크게 저항할 가능성이 높습니다
- 규정과 정책에 대해 너무 완고하고 융통성 없을 수 있습니다
- 사교에 너무 몰두하면서도 상대의 말을 잘 듣지는 않는 경향이 있을 수 있습니다
- 영업 데이터를 입력하거나 서류를 제 때 제출하는 등의 독자적인 과제를 소홀히 할 수 있습니다



조직 적합도 — 문화에 대한 적합성

앞 부문에서는 Sam Poole 님이 영업직에서 성공할 수 있는 잠재력을 다룬 반면, 조직 적합도 부문에서는 채용후보자의 고유한 동기 요인과 특정 영업 문화 내에서의 적합도에 대한 통찰을 제공합니다. 호건의 연구에 따르면 영업 문화는 사업지향, 관계지향, 인정지향, 권력지향의 네 가지 측면 중 한 가지 이상에 따라 구분할 수 있습니다. 본인의 동기 요인이 영업 조직의 문화와 맞는 채용후보자들이 해당 직책에서 성공할 가능성이 더 높습니다. 조직마다 문화가 다르기 때문에 채용후보자들이 네 가지 측면 모두에서 높은 점수를 받을 필요는 없으며, 해당 조직의 영업 문화를 대표하는 측면에 대해서만 높은 점수가 요구됩니다. 다음은 Sam Poole 님이 네 가지 측면에서 어떤 위치에 있는지를 간략히 보여줍니다. **사업지향:** 실적에 기반한 수당 구조가 있는 영업 문화가 <fullname> 님에게 매우 적합할 것입니다. 금전적 요소가 강한 동기가 되며 최신 사업 전략, 시장, 경쟁자들의 활동, 기타 회사의 재정적인 성공과 관련된 사안에 초점을 두는 환경에서 일할 때 가장 만족을 느낄 것입니다. **관계지향:** Sam Poole 님은 의사 소통, 관계 형성, 사교 활동에 의해 크게 동기부여 받는 경향이 있습니다. 고객을 상대하고 인맥을 구축하고 조직 내 여러 부서와 일하는 것에서 보람을 느끼며 영업 환경에서 혼자 일해야 할 때 어려움을 겪을 가능성이 있습니다. **인정지향:** Sam Poole 님은 눈에 띄지 않게 일하며 본인의 영업 성과에 대해 공개적으로 인정이나 갈채를 받지 않는 직장에 보다 적합할 것입니다. 본인에게 주목하게 되는 환경보다는 팀원들과 공로를 나누는 영업 환경을 선호할 것입니다. **권력지향:** Sam Poole 님은 근면함이 요구되고 결과지향적인 영업 문화를 중시할 것입니다. 경쟁과 승진의 기회에 동기부여 받으며 성취나 승진의 기회가 없는 환경에서는 기분이 침체되는 경향이 있을 수 있습니다.

채용후보자에 대한 전반적인 권장사항

평가 결과 및 이에 대한 직무 혹은 직무군 프로파일과의 비교를 통해 볼 때, 해당 직책에 대한 Sam Poole 님의 전반적인 적합도는 다음과 같습니다:



부적합



보통 1



보통 2



보통 3



적합

채용후보자의 면접 스타일

다음은 Sam Poole 님이 면접 시 어떻게 행동할 가능성이 높은지를 나타냅니다.

면접 스타일	낮음	중간	높음
감정적 태도 낮은 점수의 후보자들은 긴장하고 불안해 보일 수 있는 반면, 높은 점수의 후보자들은 침착하고 여유로워 보일 수 있습니다.			X
라포 낮은 점수의 후보자들은 조용하고 심지어 수줍어 보일 수 있는 반면, 높은 점수의 후보자들은 말수가 많고 다가가기 편해 보일 수 있습니다.			X
관계형성 낮은 점수의 후보자들은 도전적이며 독립적으로 보일 수 있는 반면, 높은 점수의 후보자들은 쾌활하고 환심을 사려 하는 사람으로 보일 수 있습니다.			X



부문 III - 구조화 면접 가이드

제 1부 - 면접(채용 적합도)

채용 적합도에 대한 다음의 질문들은 Sam Poole 님을 관리하는 것이 얼마나 용이할 지에 초점을 둡니다. 이 질문들은 '평가 보고서 - 채용 적합도'에 기반하여 구성되었습니다.

척도 - 질문	목표 대상						
<p>자기조절 이성을 잃지 않고 침착하게 행동한 것이 성공의 결정적인 요소로 작용했던 경험을 얘기해주세요.</p> <p>참고:</p>	<p>압박스러운 상황에서도 침착함을 유지하고 감정적으로 반응하지 않으며 과거의 실수를 거울 삼아 발전하는 능력.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">질문 등급:</td> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>신중성 정해진 기한이나 기간 안에 업무를 반드시 완료하는 것이 필수적이었던 경험을 얘기해주세요.</p> <p>참고:</p>	<p>약속을 지키고 이행하며 정해진 기간 안에 고수준의 과제나 업무를 완수해낼 수 있는 능력.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">질문 등급:</td> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>학습지향성 직무와 관련된 업계 및 과학 기술의 최신 발전 소식을 어떻게 꾸준히 파악하고 있는지 예를 들어 설명해주세요.</p> <p>참고:</p>	<p>직무 수행을 보다 더 효율적으로 하기 위해 업계와 조직에 특화된 정보를 알고자 하는 노력의 표시.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">질문 등급:</td> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
채용 적합도 등급							
<p>코칭과 개발에 상관 없이 상사에게 어려움을 유발할만한 분명한 문제나 우려점이 있음.</p>	<p>잠재적으로 상사에게 어려움을 유발할만한 점이 몇 가지 있으나 코칭과 개발로 극복할 수 있음.</p>	<p>채용후보자는 충분한 스트레스 관리 능력, 신뢰성, 학습 의지를 보여 관리가 용이할 것으로 보임.</p>					



제 2부 - 면접(직업 적합도)

Sam Poole 님의 직무 수행 능력에 초점을 두는 직업 적합도에 관련된 질문들입니다. 이 질문들은 '평가 보고서 - 직업 적합도'에 기반하여 구성되었습니다.

척도 - 질문

목표 대상

<p>성취지향성 거래를 성사시키고자 했으나 고객이 아직 준비가 되지 않았음을 깨닫고 고객과의 좋은 관계를 유지하기 위해 물러서야 했던 경험에 대해서 얘기해주세요.</p> <p>참고:</p>	<p>고객의 마음을 읽고 적극적인 영업 전략을 기용할 때가 언제인지를 파악하는 능력을 보여주는 답변.</p>						
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="3">질문 등급:</th> </tr> <tr> <td style="width: 33%;">낮음</td> <td style="width: 33%;">중간</td> <td style="width: 33%;">높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>성취지향성 본인의 경쟁심이 지나쳐서 동료들과 협력하는 대신 경쟁을 했던 경험에 대해서 얘기해주세요. 어떻게 본인의 실수를 깨달았으며 어떻게 대응하였습니까?</p> <p>참고:</p>	<p>본인의 경쟁심이 지나칠 때 그것을 자각하며 필요에 따라 자기조절을 할 줄 안다는 것을 보여주는 답변.</p>						
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="3">질문 등급:</th> </tr> <tr> <td style="width: 33%;">낮음</td> <td style="width: 33%;">중간</td> <td style="width: 33%;">높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>대인민감성 기한을 넘긴 미납 대금과 같이 어려운 사항에 대해 고객과 대면하는 것이 불편했던 경험에 대해서 얘기해주세요. 그 사항에 대해 어떻게 대처하였으며 그 결과는 어떠했습니까?</p> <p>참고:</p>	<p>고객과의 문제도 직시하며 자기 주장을 굽히지 않고도 사항을 성공적으로 타개하는 능력을 보여주는 답변.</p>						
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="3">질문 등급:</th> </tr> <tr> <td style="width: 33%;">낮음</td> <td style="width: 33%;">중간</td> <td style="width: 33%;">높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>신중성 너무 규정에 얽매어서 거래 기회를 놓치고 나중에 그것을 후회한 경험에 대해서 얘기해주세요. 그 상황을 설명하고 기회가 다시 온다면 어떻게 다르게 대처할 것인지 얘기해주세요.</p> <p>참고:</p>	<p>변화하는 사업의 필요를 충족하기 위해 정책이나 절차를 재평가/재구성할 시기를 파악하는 능력을 보여주는 답변.</p>						
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="3">질문 등급:</th> </tr> <tr> <td style="width: 33%;">낮음</td> <td style="width: 33%;">중간</td> <td style="width: 33%;">높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>직업 적합도 등급</p>							
<p>성공적인 직무 수행 경험이 부족하거나 없음.</p>	<p>성공적인 직무 수행과 관련된 긍정적인 경험이 다소 있음.</p>	<p>성공적인 직무 수행과 관련된 각 분야에서 구체적이고 긍정적인 경험이 있음.</p>					



제 3부 - 면접(조직 적합도)

조직 적합도에 대한 질문은 조직의 가치 및 문화에 대한 Sam Poole 님의 적합도에 초점을 둡니다. 이 질문들은 '평가 보고서 - 조직 적합도'에 기반하여 구성되었습니다.

척도 - 질문

목표 대상

<p>사업지향 개인적인 영업 목표는 이루었지만 회사에서 예산을 맞추지 못하여 결과적으로 실적수당이나 보너스를 받지 못한 적이 있습니까? 그 상황에서 어떻게 대응했습니까?</p> <p>참고:</p>	<p>개인적인 재정적 이득을 볼 기회가 없더라도 조직의 재정적인 목표를 위해 업무를 계속할 의지를 보여주는 답변.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">질문 등급:</td> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>사업지향 조직에서 정한 사분기 혹은 연간 영업 목표를 초과 달성했지만 그에 대한 금전적인 보상을 받지 못했던 경험에 대해서 얘기해주시요. 그 상황에서 어떻게 대응했습니까?</p> <p>참고:</p>	<p>개인적인 재정적 이득을 볼 기회가 없더라도 조직의 재정적인 목표를 위해 업무를 계속할 의지를 보여주는 답변.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">질문 등급:</td> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>관계지향 보통 영업 전화를 걸면 어떻게 진행되는지 구체적인 예를 들어 설명하십시오. 효과적인 영업 전화는 시간상 어느 정도의 길이가 적당하다고 생각합니까?</p> <p>참고:</p>	<p>클라이언트를 상대할 때 시간을 효율적으로 관리하고 목적에 충실한 진행을 구성하는 능력을 보여주는 답변.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">질문 등급:</td> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>인정지향 본인이 가장 많은 기여를 한 성공 사례에서 다른 사람이 공로를 인정받은 경험에 대해서 얘기해주시요. 그 상황에서 어떻게 대응했습니까?</p> <p>참고:</p>	<p>인정 받아야 하는 상황에서는 인정을 받아내는 능력을 보여주는 답변.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">질문 등급:</td> </tr> <tr> <td>낮음</td> <td>중간</td> <td>높음</td> </tr> </table>	질문 등급:			낮음	중간	높음
질문 등급:							
낮음	중간	높음					
<p>조직 적합도 등급</p>							
<p>성공적인 직무 수행 경험이 부족하거나 없음.</p>	<p>성공적인 직무 수행과 관련된 긍정적인 경험이 다소 있음.</p>	<p>성공적인 직무 수행과 관련된 각 분야에서 구체적이고 긍정적인 경험이 있음.</p>					



제 3부 - 면접(직책 적합도)

면접 가이드의 이 부분은 채용하고자 하는 직책의 요건에 특정된 질문을 하는 데 사용하십시오. 이러한 질문으로는 조직의 특정 부서 고유의 구체적인 요건에 대한 것이거나 직책의 기본 업무를 수행하는 데 필요한 기술적인 능력에 대한 것을 포함할 수 있습니다.

질문:		
질문:		
질문:		
질문:		
직책 적합도 등급		
직책 적합도와 관련된 행동 경험이 부족하거나 없음.	직책 적합도와 관련된 긍정적인 행동 경험이 다소 있음.	직책 적합도와 관련된 구체적이고 긍정적인 행동 경험이 있음.



부문 IV - Sam Poole 님에 대한 전반적인 평가

제 4부는 채용후보자가 해당 직책을 맡게 될 경우 그 직책을 성공적으로 이행할 가능성을 평가하도록 고안되었습니다. A, B, C의 단계를 밟아 최종 채용 결정을 내리십시오.

A. 면접 결과 검토

부문 III의 등급을 보고 아래의 표에서 해당하는 부분에 X 표시를 하고 후보자의 수행 능력에 대해 메모할 것이 있으면 기입하십시오.

면접 영역	낮음	중간	높음	메모
채용 적합도				
직업 적합도				
조직 적합도				
직책 적합도				

면접 등급에 따라 후보자의 전체적인 성공 가능성을 평가하십시오.

성공 가능성(면접)	
— 1= 낮음	여러 분야에 대한 적합도가 낮으며 후보자의 성공 가능성에 대해 우려점을 나타냄.
— 2= 중간	대부분의 분야에 대한 적합도가 중간 정도이거나 높으며 후보자의 성공 가능성에 대한 우려점이 사소함.
— 3= 높음	모든 분야에 대한 적합도가 중간 정도이거나 높으며 후보자의 성공 가능성이 높음을 나타냄.



B. 평가 결과 검토

다음은 채용후보자가 받은 평가 등급으로, 직책을 맡을 경우의 성공 가능성이 어느 정도인지를 나타냅니다.

성공 가능성(평가)	
— 1= 낮음	채용후보자가 주요 척도의 범위 밖에 있어 낮은 성공 가능성을 나타냅니다.
— 2= 중간 낮음	
— 3= 중간	채용후보자가 주요 척도의 범위 안에 있어 중간 정도의 성공 가능성을 나타냅니다.
— 4= 중간 높음	
<u>X</u> 5= 높음	채용후보자가 거의 모든 주요 척도의 범위 안에 있어 높은 성공 가능성을 나타냅니다.

C. 채용 결정

채용후보자에 대해 가지고 있는 모든 정보(이력서, 교육 및 경력, 평가 결과, 면접 결과)를 고려할 때, 해당 직책(또는 비슷한 직책)의 다른 채용후보자들과 비교하여 어떤 평가를 내리시겠습니까?

후보자 비교		
— 1= 낮음	지금까지 본 중 가장 부족한 채용후보자들 중 하나. 채용 시 본사의 수준을 낮출 듯.	
— 2= 중간	받아들일 수 있는 채용후보자.	
— 3= 높음	지금까지 본 중 가장 우수한 채용후보자들 중 하나. 채용 시 본사의 수준을 올릴 듯.	
모든 정보를 다 고려했을 때, 이 채용후보자에게 해당 직책을 맡기시겠습니까?		<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
<p>등급 선택에 대한 전반적인 근거를 제시하십시오.</p> 		



Sam Poole 님의 BASIS 채용 평가 보고서가 완료되었습니다.