

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ЛИДЕРСТВО

HOGANОТБОР

EXPRESS

ГОТОВОЕ РЕШЕНИЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Отчёт для: Jane Doe

Логин: HB290686

Дата: 02 Август, 2012

Должность: Руководители и менеджеры





ВВЕДЕНИЕ

Успех на работе обусловлен наличием различных личностных качеств, причём одни качества способствуют успеху в одной профессии и могут мешать в другой. Личностный опросник Хогана (НРІ) позволяет оценивать кандидатов по семи шкалам , которые влияют на профессиональную успешность. Данный отчёт основан на оценках кандидата по данным шкалам и состоит из трёх разделов. Раздел I описывает результаты кандидата по следующим критериям: а) сильные качества кандидата, определяющие его успех в обычной рабочей среде; б) степень соответствия кандидата должности; и в) стиль и поведение кандидата во время интервью. Раздел II демонстрирует графический отчёт о результатах оценки кандидата. В разделе III представлены рекомендации по найму кандидата на работу.

ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК ХОГАНА (НРІ) ПОЗВОЛЯЕТ ОЦЕНИВАТЬ КАНДИДАТОВ ПО СЕМИ ШКАЛАМ, КОТОРЫЕ ВЛИЯЮТ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ УСПЕШНОСТЬ

РАЗДЕЛ I РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КАНДИДАТА

Общий уровень пригодности к трудоустройству

<Имя> проявляет спокойствие и уравновешенность, <кандидат> адекватно управляет эмоциями вне зависимости от ситуации. <Кандидат> ответственен и хорошо взаимодействует в команде, внимателен к деталям, но также может проявлять гибкость в отношении к правилам. <Имя> предпочитает получать новые навыки на практике, а не на тренингах.

Уровень соответствия должности

<Г-н> <фамилия>обычно спокоен и уравновешен. <Г-н> <фамилия> энергичен и трудолюбив. Несмотря на то, что <кандидат> обычно уважительно относится к правилам и процедурам, он может изменить направление работы, чтобы справиться с неожиданными ситуациями. <Кандидат> с лёгкостью идёт на контакт, но может выражать несогласие с другими в тактичной форме.

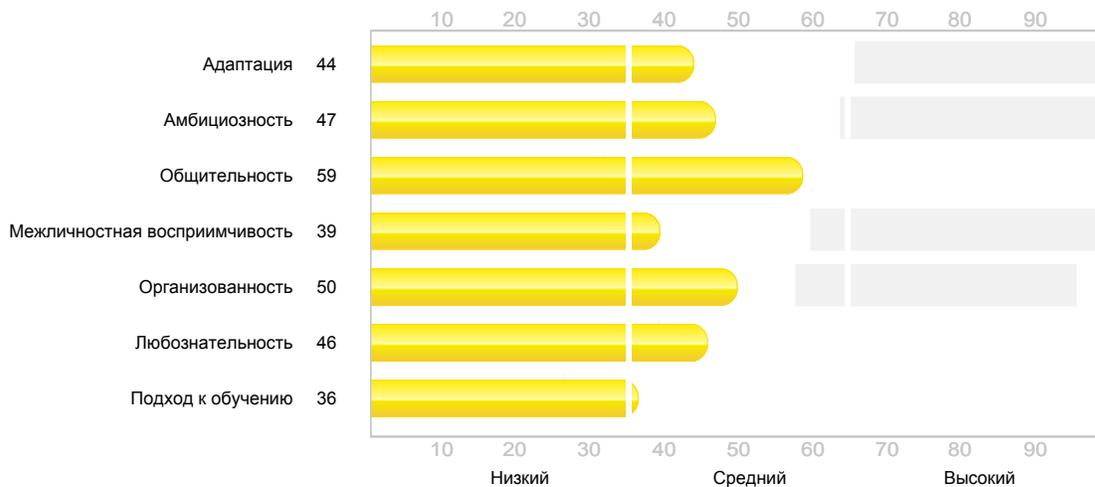
Сильные стороны	Зоны развития
<ul style="list-style-type: none"> • Признает ошибки и принимает советы. • Поддерживает работу команды. • Может работать в строгих рамках • Тактичен, но добивается результатов. 	<ul style="list-style-type: none"> • Особенно не торопится при выполнении своих рабочих обязанностей. • Может воздерживаться от принятия решений • Нуждается в руководстве при постановке приоритетов. • Редко отставляет свою точку зрения.



СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ КАДИДАТА ВО ВРЕМЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

- Во время интервью кандидат будет в меру собран и уверен в себе.
- <Кандидат> будет вести себя дружелюбно и открыто, но не слишком навязчиво.
- Кандидат легко идет на контакт и проявляет уважение.

РАЗДЕЛ II - ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ - Личностный опросник Хогана (HPI)



ПРИМЕЧАНИЯ: Выделенные диапазоны по ключевым шкалам дают прогноз эффективности деятельности кандидата на занимаемой должности

Адаптация - Проявляющий спокойствие, оптимизм и уравновешенность

Амбициозность - Проявляющий инициативу, амбициозность и стремление к лидерству

Общительность - Легко идёт на контакт, общительный, раскованный, интересный собеседник

Межличностная восприимчивость - Приятный в общении, внимательный и умеющий поддерживать хорошие отношения

Организованность - Добросовестный, надёжный и следующий правилам

Любознательность - Любознательный, одарённый богатым воображением и видением, однако легко теряющий интерес к не интересным задачам

Подход к обучению - Стремящийся к повышению уровня своего образования, остающийся в курсе всех технологических и бизнес новинок



РАЗДЕЛ III - ОБЩАЯ ОЦЕНКА КАНДИДАТА

Основываясь на результатах оценки и в сравнении с конкретным профилем должности, разработанным для идентичных позиций в данной сфере, общий уровень соответствия кандидата должности описывается как:



**Не подходит на
должность**



**Подходит на
должность**



**Идеально
подходит на
должность**

Данный отчет и представленный уровень соответствия должности основаны на исследованиях валидности по группам должностей. Данный профиль является универсальным. Данный отчет рекомендуется использовать в совокупности с более полной информацией о кандидате при принятии решения о приеме на работу или других кадровых решений.