

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ЛИДЕРСТВО

HOGAN ОТБОР

ЭКСПРЕС ОТЧЁТ

ГОТОВОЕ РЕШЕНИЕ ДЛЯ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Отчёт для:

ID: HC000001

Дата: 19 Май , 2019

Должность: Руководитель департамента





ВВЕДЕНИЕ

Эффективность человека на той или иной должности зависит от его личностных качеств. Причём те качества, которые способствуют успеху на одной должности, могут являться ограничениями для другой. Личностный опросник Хогана (НРІ) позволяет оценивать кандидатов по семи шкалам, которые влияют на профессиональный успех. Данный отчёт основан на результатах кандидата по этим шкалам и состоит из трёх разделов. 1-ый раздел описывает результаты кандидата по следующим критериям: а) сильные стороны б) уровень соответствия должности в) стиль поведения во время интервью. 2-ой раздел- это Графическая презентация результатов кандидата. 3-ий раздел- рекомендация о приёме кандидата на работу.

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

ИТОГОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Кандидат спокойна и уравновешена, умеет управлять своими эмоциями вне зависимости от ситуации. Кандидат гибка, немного спонтанна, хорошо справляется с кризисными ситуациями. Кандидат не любит задания, требующие детального планирования и организации, особенно задания, требующие повышенного внимания к деталям. Кандидат не любит классические тренинги, предпочитает обучаться новым навыкам на практике.

СООТВЕТСТВИЕ ДОЛЖНОСТИ

Кандидат уверена в себе в стрессовых ситуациях. Кандидат не очень амбициозна, однако в случае необходимости может занять лидерскую позицию. Кандидат легко теряет интерес, невнимательна к деталям и процессу планирования. Кандидат готова давать коллегам объективную обратную связь.

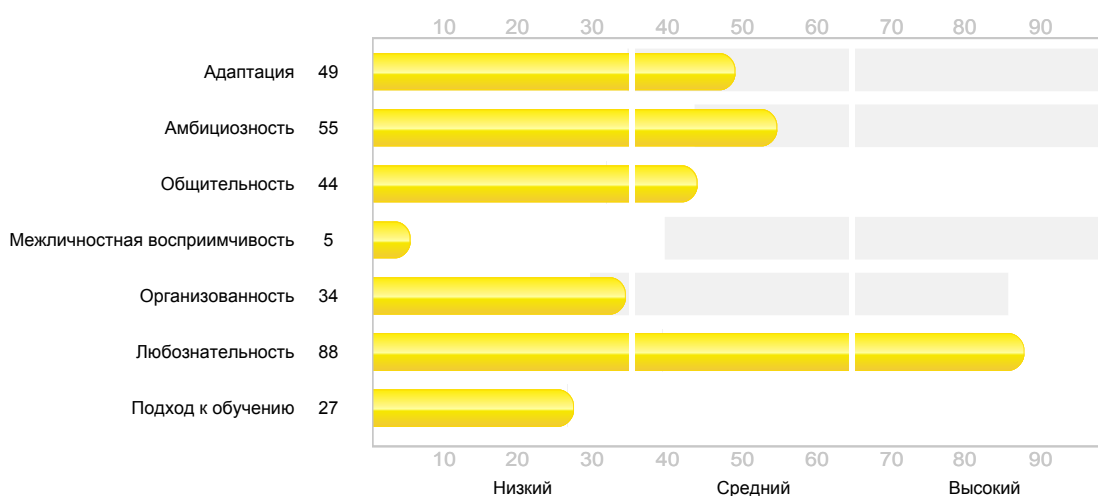
Сильные Стороны	Зоны Развития
<ul style="list-style-type: none"> • Довольна своими результатами. • Поддерживает корпоративную культуру компании. • Приветствует новые инициативы. • Будет устанавливать высокие стандарты качества. 	<ul style="list-style-type: none"> • Может испытывать стресс, когда другие спокойны. • Может уходить от проблем. • Редко задумывается о последствиях своих решений. • Нетерпима к недостаткам других.

Стиль поведения кандидата во время интервью.

- Во время интервью кандидат в меру собрана и уверена в себе.
- Кандидат ведёт себя дружелюбно и открыто, но не навязчиво.
- Кандидат отвечает на вопросы открыто и прямо.



ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ



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

Адаптация - Проявляющий сдержанность, оптимизм и уравновешенность

Амбициозность - Проявляющий инициативу, амбициозный и стремящийся к занятию лидерских позиций.

Общительность - Общительный, раскованный в общении, интересный собеседник

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

Организованность - Добросовестный, надёжный, следующий правилам и процедурам.

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

Подход к обучению - Стремящийся к повышению уровня своего образования



ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА КАНДИДАТА

Основываясь на результатах оценки в сравнении с подобранным для вашей компании профилем для данной позиции, уровень соответствия должности составляет:



**Не подходит на
должность**



**Подходит на
должность**



**Идеально
подходит на
должность**

Данный отчет и представленный в нём уровень соответствия должности основан на исследованиях валидности по 7-ми группам должностей. Данный отчет рекомендуется использовать вместе с более полной информацией о кандидате при принятии решения о его приеме на работу.