

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ЛИДЕРСТВО

HOGANОТБОР

# EXPRESS

ГОТОВОЕ РЕШЕНИЕ ДЛЯ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Отчёт для: Sam Poole

ID: HC560419

Дата: 23 Март, 2017

Должность: Технический персонал





## 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 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ УСПЕШНОСТЬ

## ИТОГОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Кандидат уравновешен, ведёт себя с достоинством, уверенно, однако может переоценивать свои способности и игнорировать критику. Кандидат ответственен, соблюдает правила и процедуры;предпочитает собирать достаточное количество информации, чтобы принять взвешенное решение. Кандидат нацелен на достижение результата, заинтересован в обучении и развитии, интересуется последними тенденциями в бизнесе.

### СООТВЕТСТВИЕ ДОЛЖНОСТИ

Кандидат уравновешен и собран в стрессовых ситуациях. Кандидат готов брать на себя ответственность, ориентирован на успех. Кандидат дисциплинирован,планирует своё расписание, не любит делать ошибок. Кандидат активно стремится повысить свой уровень компетентности.

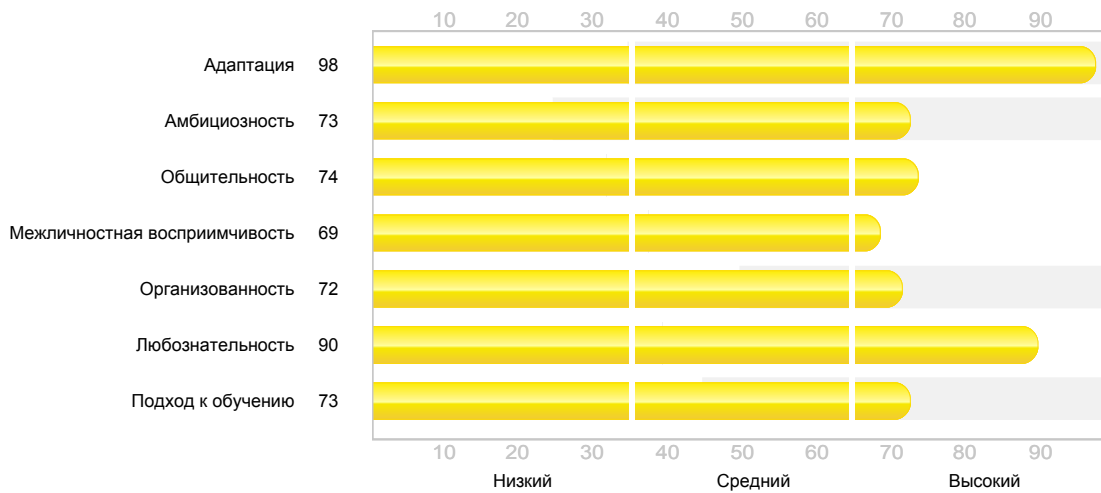
Сильные Стороны	Зоны Развития
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сохраняет спокойствие в стрессовых ситуациях.</li> <li>• Стремится сделать карьеру.</li> <li>• Следует правилам.</li> <li>• Стремится получить новые знания.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Может игнорировать критику.</li> <li>• Недоволен, если не получает повышения.</li> <li>• Перфекционист.</li> <li>• Может ставить коллег в некомфортное положение своим уровнем компетентности.</li> </ul>

### Стиль поведения кандидата во время интервью.

- Во время интервью кандидат ведёт себя собранно и уверенно.
- Кандидат производит хорошее первое впечатление.
- Кандидат приятен в общении и дипломатичен.



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.