

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ОРИЕНТАЦИЯ

HOGANОТБОР

БАЗОВЫЙ

ВСЕСТОРОННЕЕ РЕШЕНИЕ ДЛЯ ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ

Отчет для: КАНДИДАТ

ID: HG00000

ДАТА: 31 Июль, 2019

Название должности: Leader





ВВЕДЕНИЕ

Это отчет по тестированию перед приемом на работу кандидата Наталья Смяцких. Он состоит из нескольких описанных ниже разделов.

РАЗДЕЛ I - ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

Графический отчет Личностного опросника Хогана (НПИ)

Этот раздел содержит графический отчет, основанный на результатах кандидата по Личностному опроснику Хогана (НПИ). НПИ оценивает людей по семи хорошо известным характеристикам, влияющим на профессиональные успехи.

Графический отчет Опросника развития Хогана (HDS)

Этот раздел содержит графический отчет результатов кандидата по Личностному опроснику Хогана (HDS). HDS идентифицирует 11 потенциально деструктивных характеристик, которые могут привести, в остальном являющейся эффективной личностью, к сложностям в ее карьере.

Графический отчет Опросника мотивов, ценностей и предпочтений (MVPI)

Этот раздел содержит графический отчет результатов кандидата по Опроснику мотивов, ценностей и предпочтений (MVPI). MVPI оценивает, насколько личность вписывается в корпоративную культуру. Он указывает вид должностей, работы и наиболее удовлетворяющие людей рабочие среды.

РАЗДЕЛ II - ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ

Соответствие трудовой деятельности

В этом разделе рассматриваются результаты кандидата с основным вниманием на общие характеристики, относящиеся к успеху данной личности в большинстве рабочих сред. Обзор охватывает реакции кандидата в стрессовых ситуациях, действия кандидата при выполнении задач, связанных с работой, и подход кандидата к обучению на новой должности.

Соответствие на должность в целом

В этом разделе рассматриваются результаты оценки кандидата с точки зрения соответствия определенной должности. У каждой должности свои требования, обеспечивающие успех ее исполнения, так как важные требования к одной должности могут являться препятствием к успеху другой.

Риски должности

В этом разделе представлен обзор результатов Опросника развития Хогана (HDS), указывающий факторы риска, которые могут препятствовать эффективной работе, в случае их игнорирования.

Соответствие организации

В этом разделе рассматриваются результаты кандидата с точки зрения соответствия в рамках конкретной организации. Культура каждой организации уникальна, и только потому, что кандидат соответствует конкретной должности, это еще не означает, что он/она будут соответствовать организации.

Рекомендация по соответствию кандидата

Этот раздел содержит общую рекомендацию относительно степени соответствия кандидата на должность в рамках вашей организации. Эта рекомендация основана на данных оценки.



Стиль собеседования кандидата

В этом разделе кратко изложен стиль общения кандидата во время собеседования. Стиль собеседования может повлиять на оценку соответствия кандидата на должность. В этом разделе рассматривается, что именно можно ожидать от кандидата для того, чтобы минимизировать воздействия навыков собеседования.

РАЗДЕЛ III - РУКОВОДСТВО К СТРУКТУРИРОВАННОМУ СОБЕСЕДОВАНИЮ

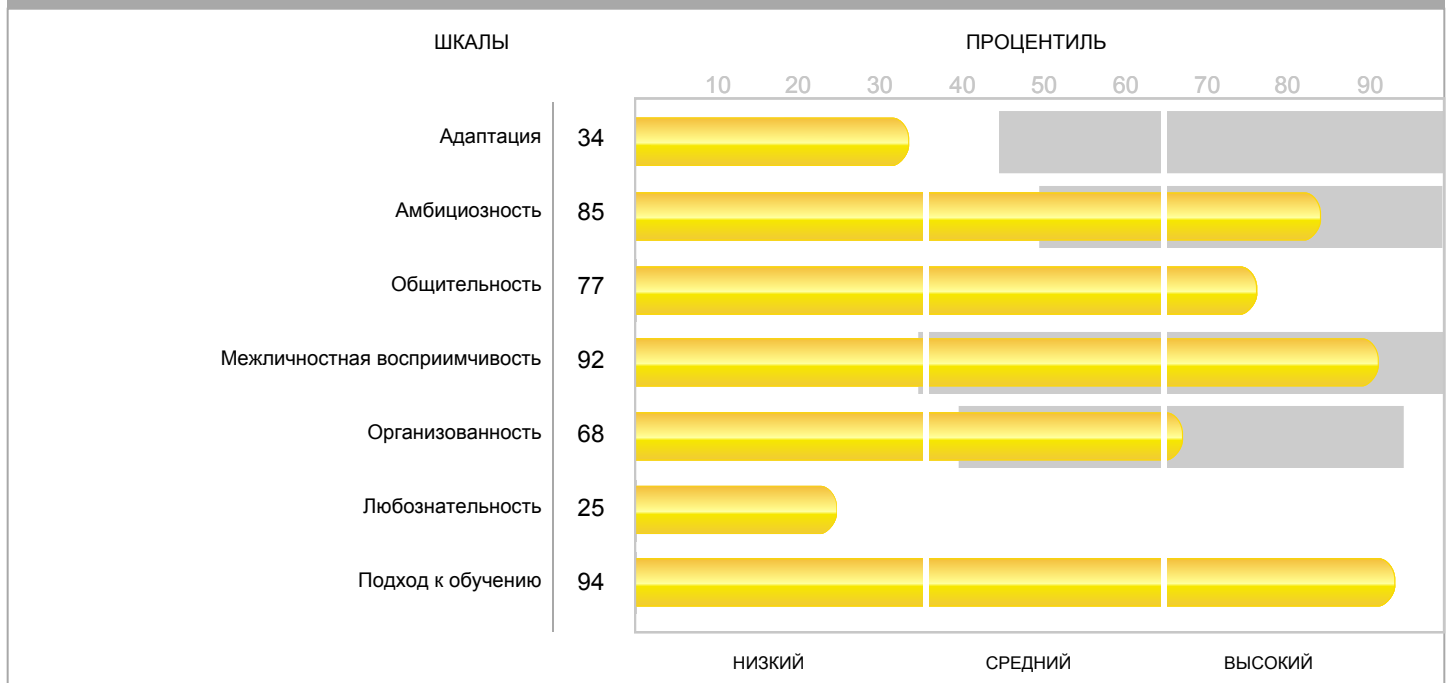
Этот раздел содержит руководство к структурированному собеседованию, основанному на результатах оценки кандидата. Руководство к собеседованию предназначено для повышения понимания сотрудника по найму результатов оценки и позволяет провести более детальное собеседование по тем характерным для должности аспектам, которые необходимы в качестве условия соответствия кандидата на эту должность в целом. В руководстве также представлен системный метод принятия решения при найме с использованием комбинации оценки тестирования и результатов собеседования.

РАЗДЕЛ IV - ОБЩАЯ ОЦЕНКА КАНДИДАТА

В этом разделе описывается, каким образом объединяются оценки кандидата и его результаты собеседования в общую оценку. С этого момента вы сможете принять более обоснованное решение по найму.



ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ - ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК ХОГАНА



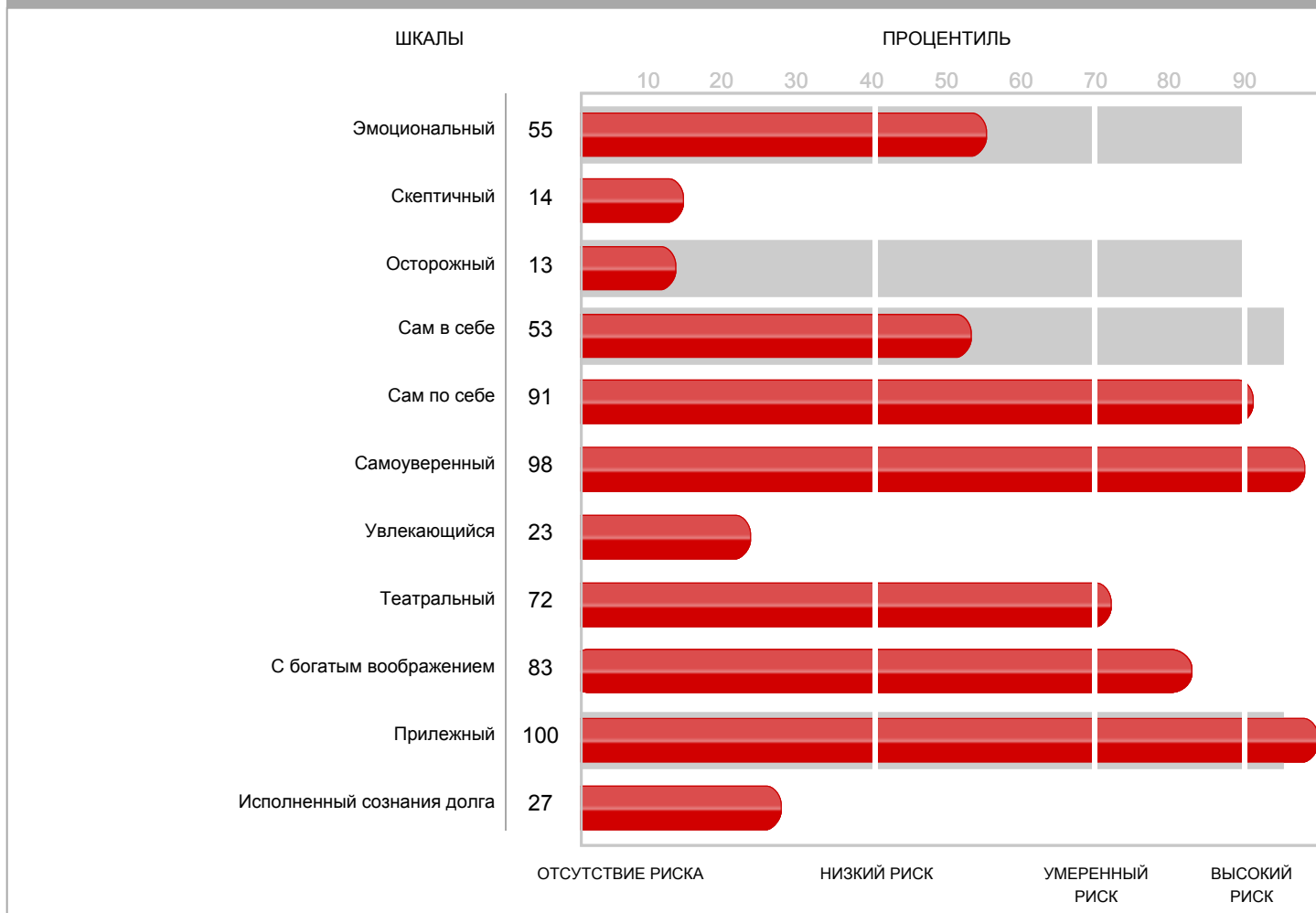
ПРИМЕЧАНИЕ: серым цветом диапазоны являются ключевыми для успешной деятельности на позиции



Адаптация	Отражает степень, насколько личность спокойна или подвержена частым переменам настроения. Высокие результаты производят впечатление уверенной, упорной и оптимистичной личности. Низкие результаты производят впечатление напряженной, раздраженной и отрицательной личности.
Амбициозность	Оценивает степень, насколько личность производит впечатление наличия у нее лидерских качеств и стремящейся к достижениям. Высокие результаты производят впечатление соперничающей и трудолюбивой личности. Низкие результаты производят впечатление неуверенной и менее заинтересованной в карьерном росте личности.
Общительность	Оценивает степень, насколько личность проявляет себя социально уверенной в себе. Высокие результаты производят впечатление коммуникабельной и мелодраматичной личности. Низкие результаты производят впечатление спокойной личности, находящейся самой в себе.
Межличностная восприимчивость	Отражает тактичность и восприимчивость личности. Высокие результаты производят впечатление дружелюбной, теплосердечной и популярной личности. Низкие результаты производят впечатление независимой, откровенной и прямолинейной личности.
Организованность	Отражает самоконтроль и добросовестность. Высокие результаты производят впечатление организованной, надежной и легкой в подчинении личности. Низкие результаты производят впечатление спонтанной и гибкой личности.
Любознательность	Отражает степень, насколько личность производит впечатление пытливой, смелой и имеющей богатое воображение. Высокие результаты отражают склонность к сообразительности и дальновидности, но также и к быстрому утомлению от рутины. Имеющие низкий результат, как правило, практичны, целенаправлены и способны к концентрации.
Подход к обучению	Отражает степень, насколько личность ценит образование как самоцель. Высокие результаты показывают склонность наслаждаться чтением и образованием. Низкие результаты отражают склонность к меньшей заинтересованности в формальном образовании и к проявлению большего интереса в получении обучения непосредственно в процессе работы.



ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ - ОПРОСНИК РАЗВИТИЯ ХОГАНА



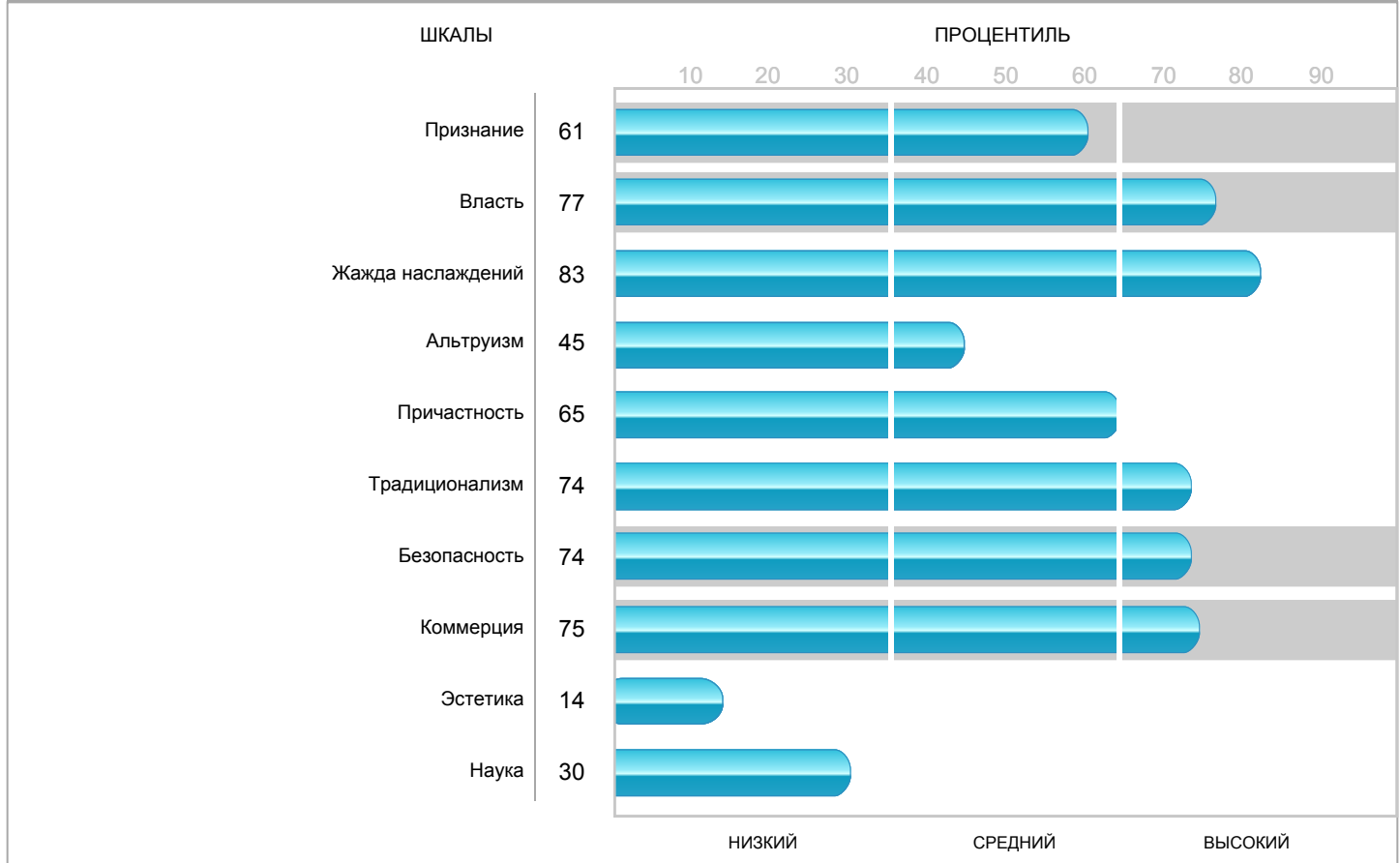
ПРИМЕЧАНИЕ: серым цветом диапазоны являются ключевыми для успешной деятельности на позиции



Эмоциональный	Поведение, начиная от эмоционального спокойствия до эмоционального взрыва.
Скептический	Поведение, начиная от доверия другим до уверенности, что другие обычно пытаются обмануть.
Осторожный	Поведение, начиная от гибкости до выверенного нежелания пробовать новые вещи.
Сам в себе	Поведение, начиная от заботы о других до безразличия к другим людям.
Сам по себе	Поведение, начиная от сотрудничества и готовности к обучению наставником до упрямства, раздражительности и трудности в обучаемости.
Самоуверенный	Поведение, начиная от скромности до решительного самопродвижения по службе и завышенным мнением своего значения.
Увлекающийся	Поведение, начиная от застенчивости и ответственности до импульсивности и стремления испытать все на максимуме.
Театральный	Поведение, начиная от тихой сдержанности до резкого и развлекающего других самовыражения.
С богатым воображением	Поведение, начиная от рассудительного и разумного подхода до богатого воображения, необычности и непредсказуемости.
Прилежный	Поведение, начиная от непринужденности и терпимости до придирчивости, педантичности и чрезмерного усердия.
Исполненный сознания долга	Поведение, начиная от независимости до чрезмерного конформизма и стремления угодить другим.



ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ - ОПРОСНИК МОТИВОВ, ЦЕННОСТЕЙ И ПРЕДПОЧТЕНИЙ



ПРИМЕЧАНИЕ: серым цветом диапазоны являются ключевыми для успешной деятельности на позиции



Признание	Рассматривает желание быть признанным и образ жизни, направленный на поиск возможностей стать замеченным.
Власть	Рассматривает желание оказать влияние и образ жизни, характеризующийся конкуренцией и стремлением к достижениям.
Жажда наслаждений	Рассматривает стремление к веселому времяпровождению, разнообразию и удовольствиям и образ жизни, организованный вокруг хорошей еды и выпивки, путешествий и развлечений.
Альтруизм	Оценивает стремление помогать другим людям; образ жизни тесно связан с обучением и бесплатным консультированием других, улучшением качества жизни менее обеспеченных.
Причастность	Рассматривает потребность социального контакта и образ жизни, организованный вокруг общения и помощи ближнему.
Традиционализм	Рассматривает приверженность семье, работе, уважение власти и образ жизни, организованный вокруг традиций и извечных ценностей.
Безопасность	Рассматривает потребность в предсказуемости, структурированности и порядке и образ жизни, организованный вокруг избегания рисков и минимизации совершения ошибок и просчетов.
Коммерция	Рассматривает интерес к финансовым вопросам и образ жизни, организованный вокруг повышения доходов и финансового планирования.
Эстетика	Рассматривает образ жизни и качества, организованные вокруг искусства, музыки, и моды.
Наука	Рассматривает проявление интереса к науке, увлечение технологиями и предпочтение к принятию решений, принятых на основе данных, в противоположность интуиции.



Раздел II - Заключение по результатам оценки

Соответствие трудовой деятельности - Общая пригодность для работы

КАНДИДАТ может испытывать стресс ввиду сжатых сроков, выражать озабоченность в повышении своей эффективности. Когда расстроен или обеспокоен, он может производить впечатление эмоционального человека и не работать эффективно до того, пока инцидент не пройдет. Он, как правило, добросовестный, соблюдает все правила и процедуры, и будет собирать информацию, необходимую для принятия хорошо обоснованных решений. КАНДИДАТ может проявлять себя умным, стремящимся учиться, ориентированным на достижение. Быстро учится, но может производить впечатление нетерпеливого человека для тех, кто не так умен как он, и может принимать меры до того, как другие поймут суть проблемы.

Соответствие на должность в целом - Пригодность для работы на должности

КАНДИДАТ отличается напряженностью, нервозностью и жадой успеха. Может испытывать трудности с самоконтролем в стрессовых ситуациях, особенно связанных с нарушением сроков или неожиданными изменениями планов. Будет создавать впечатление человека, наделённого лидерскими качествами и нацеленного на повышения социального статуса. Будет высоко ставить планку ожиданий для себя и других. Будет много работать для продвижения по карьерной лестнице, и из-за чрезмерной самоуверенности может иногда перегружать себя. По мере карьерного роста будет продвигать коллег, оказывающих поддержку, по карьерной лестнице вслед за собой. Будет производить впечатление человека тактичного, приятного в общении, дружелюбного и терпимого, а также будет обладать реальными навыками в управлении взаимоотношениями. Из-за стремления угодить всем, будет стараться избегать конфликтных ситуаций и не реагировать на проблемы с производительностью труда. КАНДИДАТ — добросовестный, заслуживающий доверия и трудолюбивый человек, которого устраивают правила и процедуры. Особенности работы: планомерность, организованность, склонность к излишнему надзору и стремление контролировать малейшие детали в работе персонала.



Сильные стороны кандидата

- Хорошо определяет приоритеты срочных заданий, что положительно сказывается на производительности работы
- Отличается способностью прислушиваться к оценке своей деятельности с целью повышения ее эффективности
- Будет восприниматься окружением, как энергичный, уверенный в себе лидер, ориентированный на конкретные действия
- Любит принимать решения и добиваться непростых целей
- Будет легко и быстро определять социальные и политические посылы
- Будет много работать над тем, чтобы всем угодить
- Обладает повышенным вниманием к деталям, способностью формулировать понятные и последовательные инструкции для подчиненных и соблюдать процедуры
- Обычно имеет высокие стандарты в отношении своевременности, качества и соблюдения правил

Проблемные области кандидата

- Имеет склонность к переменам настроения и стрессу. Может быть не в состоянии принимать правильные решения в условиях стресса
- Столкнувшись с неприятностями, связанными с работой, может впасть в уныние и проявлять недостаточную настойчивость
- Может иметь склонность конкурировать с коллегами, членами команды и подчиненными
- Может испытывать неудовлетворение, если возможности для развития карьеры не возникают достаточно быстро
- Может производить впечатление человека, не вступающего в конфликты, а также испытывать трудности в ситуации, когда необходимо обсудить проблемы с производительностью в коллективе
- Может испытывать трудности в ситуации, когда необходимо критически отозваться о подчиненных
- Может испытывать трудности с определением приоритетов в работе из-за склонности рассматривать все детали как первостепенные
- Может испытывать трудности в ситуациях, когда необходимо быстро поменять направление деятельности и адаптироваться

Риски должности - Склонности, которые могут свести на нет эффективность работы

КАНДИДАТ обладает следующими потенциальными рисками, которыми необходимо управлять:

- Может иметь склонность принимать меры без анализа всех возможных рисков, связанных со своими решениями.
- Хотя кандидат стремится к высоким стандартам в работе для себя и других, он также склонен придирается к деталям и быть требовательным.
- КАНДИДАТ имеет склонность проявлять настойчивость даже при разочаровании, одновременно демонстрируя соответствующий уровень энтузиазма.
- Имеет склонность учитывать потребности других людей и соответствующим образом ищет оптимальное равновесие между чувствами других и потребностями бизнеса.



Соответствие организации - Пригодность для работы в определенной корпоративной культуре

Ищет возможности для достижения успеха и оказания своего влияния на работе. Упорно стремится к руководству и не любит занимать должности, которые ограничивают свободу принятия решения. КАНДИДАТ отдаст предпочтение среде, которая позволяет работать с окружающими, делить свой успех с другими и получать некоторое признание. Предпочитает избегать политической жизни, будет ценить признание за хорошо выполненную работу, но не будет искать одобрения, если оно не произошло по естественным причинам. КАНДИДАТ, вероятно, будет отличаться в своей работе обдуманном подходом к бизнесу с осознанием конечного результата. Будет обладать мотивацией, позволяющей ему/ей отслеживать текущие бизнес-стратегии, рынок, конкурентов и другие соответствующие аспекты бизнеса. КАНДИДАТ отдаст предпочтение среде, которая вознаграждает интуитивный и спонтанный поиск решений. В условиях, когда необходимо принять решение на основании тщательного анализа данных и прецедентов, будет испытывать сложности.

Общие рекомендации по кандидату

На основании результатов оценки и сравнения с профилем данной должности или аналогичных должностей, общее соответствие кандидата на должность:



Low Fit



Moderate Fit



High Fit

Стиль собеседования кандидата

Нижеприведенное предполагает, как КАНДИДАТ, скорее всего, будет вести себя на собеседовании.

Стиль собеседования	Низкий	Средний	Высокий
Манера поведения Кандидаты с низкими результатами могут проявлять себя напряженными и нервными, а с высокими результатами - спокойными и непринужденными.	X		
Контакт Кандидаты с низкими результатами могут производить впечатление тихих и застенчивых, а с высокими результатами - разговорчивых и общительных.			X
Налаживание отношений Кандидаты с низкими результатами могут проявить себя как непростые и независимые, а с высокими результатами могут производить впечатление приятных в общении и склонных к конформизму.			X



Раздел III - Руководство к структурированному собеседованию

Часть 1 - Собеседование (Соответствие трудовой деятельности)

Данные вопросы о соответствии трудовой деятельности, рассматривают то, насколько легко будет руководить кандидатом. Вопросы выводятся из Отчета по тестированию - Соответствие трудовой деятельности.

Шкала - Вопрос	На что обратить внимание	
<p>Адаптация Приведите пример того, как ваша способность сохранить рассудительность стала решающим фактором между успехом и неудачей.</p> <p>Для записей:</p>	<p>Способность оставаться спокойным в различных ситуациях давления, избегать эмоциональной реакции и учиться на прошлых ошибках.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Рейтинг по вопросам: Низкий Средний Высокий </div>	
<p>Организованность Опишите ситуацию, когда для вас было важно завершить задание до определенного срока или в течение определенного периода времени.</p> <p>Для записей:</p>	<p>Способность выполнять до конца свои обязательства в задачах с большими требованиями в течение заданного времени.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Рейтинг по вопросам: Низкий Средний Высокий </div>	
<p>Подход к обучению Приведите пример того, как вы идете в ногу со временем в отношении новых разработок в области бизнеса и технологий, оказывающих влияние на вашу работу.</p> <p>Для записей:</p>	<p>Свидетельство готовности приобретения знаний, специфичных для вашей отрасли и компании для повышения эффективности работы.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Рейтинг по вопросам: Низкий Средний Высокий </div>	
<p>Рейтинг соответствия трудовой деятельности</p>		
<p>Наличие очевидных вопросов или проблем, которые могут представлять проблемы для руководства, независимо от коучинга и развития.</p>	<p>Некоторые потенциальные проблемы руководства, которые возможно преодолеть через обучение и развитие.</p>	<p>Кандидат будет легко руководить на основе своей способности справляться со стрессом, надежностью и готовностью к обучению.</p>



Часть 2 - Собеседование (Соответствие на должность в целом)

Вопросы о соответствии на должность с акцентом на способности кандидата, может ли он исполнять данную должность. Вопросы выводятся из Отчета по тестированию - Соответствие на должность в целом.

Шкала - Вопрос

На что обратить внимание

Адаптация

Приведите пример ситуации, когда вы использовали эмоциональную реакцию для успешного донесения своей точки зрения до коллеги, клиента или бизнес-контакта.

Для записей:

Иногда эмоции могут использоваться, чтобы донести важную информацию. Ищите свидетельства того, что человек в состоянии уместно использовать эмоциональное обращение, чтобы донести свою точку зрения или идею.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Адаптация

Приведите пример ситуации, когда ваши эмоции взяли над вами верх при работе с коллегой или клиентом.

Для записей:

Оцените ответ по двум показателям — стрессовости ситуации (действительно ли уровень стресса был так высок?) и способности кандидата конструктивно решать проблемы вместо того, чтобы реагировать эмоционально.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Амбициозность

Приведите пример ситуации, когда ваше нетерпение помешало вам достичь вашей цели.

Для записей:

Ищет возможность варьировать интенсивность своей энергии, чтобы поддерживать мотивацию других сотрудников.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Межличностная восприимчивость

Расскажите, когда сложная межличностная ситуация вызвала запоздалую реакцию вашей способности принять решение или перейти к выработке решения открыто и своевременно.

Для записей:

Поиск ответов, предполагающих, что кандидат может избегать вовлечения в трудные ситуации.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Рейтинг соответствия на должность в целом

Отсутствие или неубедительные примеры успешного выполнения работ.	Некоторые положительные примеры, связанные с успешным выполнением работы.	Конкретные положительные примеры в каждой из областей, связанные с успешным выполнением задания.
---	---	--



Часть 3 - Собеседование (Соответствие организации)

Вопросы соответствия организации рассматривают соответствие кандидата корпоративным ценностям и культуре. Вопросы выводятся из Отчета по тестированию - Соответствие организации.

Шкала - Вопрос

На что обратить внимание

Власть

Можете ли вы привести пример, когда вы находились в прямой конкуренции с другими для достижения важной цели? Опишите, как вы справились с ситуацией.

Для записей:

Ищите признаки способности к движению вперед, принятию в свои руки руководства, направлению других, даже если это изначально не входило в планы.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Власть

Приведите пример ситуации, когда вы завершили работу самостоятельно, которую, практически и реализуемо, вы должны были делегировать другим.

Для записей:

Ответы предполагают, что кандидат не будет склонен назначать работу другим.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Признание

Опишите ситуацию, в которой вам пришлось делить успех важной инициативы с другими, хотя вы этого не хотели. Как вы справились с данной ситуацией?

Для записей:

Ответ демонстрирует способность делить свой успех с другими, даже если кандидат не желает этого или же считает, что его вклад был больше, чем команды.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Коммерция

Приведите мне пример ситуации, когда вы уделите слишком много внимания на финансовые показатели и, как следствие этого, потеряли ориентир на потребности сотрудников. Как вы исправили ситуацию?

Для записей:

Ответ предполагает, что кандидат научился определению оптимального равновесия между заботой о людях и прибыльностью на прошлых ошибках, и в дальнейшем он уже будет знать, где проходит красная линия.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Рейтинг соответствия организации

Отсутствие или неубедительные примеры успешного выполнения работ.	Некоторые положительные примеры, связанные с успешным выполнением работы.	Конкретные положительные примеры в каждой из областей, связанные с успешным выполнением задания.
---	---	--



Часть 3 - Собеседование (Соответствие на должность в частности)

Используйте эту часть собеседования, чтобы задать направляющие вопросы, относящиеся к характерным требованиям открытой вакансии. Эти вопросы могут варьироваться от конкретных требований, уникальных для конкретного отдела организации до технических навыков, необходимых для выполнения основных функций должности.

ВОПРОС:		
ВОПРОС:		
ВОПРОС:		
ВОПРОС:		
Рейтинг соответствия на должность в частности		
Отсутствие или неубедительные примеры поведения, связанных с соответствием на должность в частности.	Несколько положительных примеров поведения, связанных с соответствием на должность в частности.	Конкретные положительные примеры поведения, связанных с соответствием на должность в частности.



Раздел IV - Общая оценка кандидата

Часть 4 предназначена для оценки вероятности успеха кандидата в его принятии на открытую вакансию. Выполните шаги А, Б, В для принятия окончательного решения по найму.

А. Обзор результатов собеседования

Перенесите свои рейтинги из Раздела III в нижеприведенную таблицу, ставя крестик "X" в соответствующее поле и оставляя все свои комментарии по эффективности работы кандидата.

Область собеседования	Низкий	Средний	Высокий	Комментарии
Соответствие трудовой деятельности				
Соответствие на должность в целом				
Соответствие организации				
Соответствие на должность в частности				

Основываясь на своем рейтинге собеседования, оцените общую вероятность успеха кандидата.

Вероятность успеха (Собеседование)	
___ 1= Низкий	Несколько областей соответствия на должность имеют низкий результат и указывают на проблемность относительно вероятности кандидата на успех.
___ 2= Средний	В большинстве областей соответствие на должность имеет средние и высокие результаты лишь с незначительными проблемами относительно вероятности кандидата на успех.
___ 3= Высокий	Наличие от средних до высоких результатов во всех областях соответствия на должность указывает на то, что кандидат имеет высокую вероятность успеха.



Б. Обзор результатов тестирования

Ниже представлен полученный рейтинг оценки кандидата, показывающий вероятность успеха на данной должности.

Вероятность успеха (оценка)	
___ 1= Низкий	Кандидат не попал в диапазоны на ключевых шкалах, что указывает на низкую вероятность успеха.
<u>X</u> 3= Средний	Кандидат попал в диапазон на ключевых шкалах, что указывает на среднюю вероятность успеха.
___ 5= Высокий	Кандидат фактически попал во все диапазоны на ключевых шкалах, что указывает на высокую вероятность успеха.

В. Решение по найму

Проанализировав всю имеющуюся у вас на этого кандидата информацию (резюме, квалификации и опыт, результаты тестирования, результаты собеседования), как бы вы оценили этого кандидата по сравнению с другими кандидатами, которые вы уже видели на эту должность (или на другие аналогичные должности)?

Сравнение кандидатов		
___ 1= Низкий	Один из худших кандидатов, которых я встречал. Ухудшит наши стандарты.	
___ 2= Средний	Приемлемый кандидат.	
___ 3= Высокий	Один из лучших кандидатов, которых я встречал. Улучшит наши стандарты.	
Проанализировав всю информацию, предложите ли вы этому кандидату данную должность?		___ ДА ___ НЕТ
Предоставьте общее логическое обоснование своего рейтинга.		

БАЗОВЫЙ отчет по тестированию соответствия на должность кандидата сформирован.