

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ОРИЕНТАЦИЯ

HOGANОТБОР

БАЗОВЫЙ

ВСЕСТОРОННЕЕ РЕШЕНИЕ ДЛЯ ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ

Отчет для: 001 001

ID: HG170502

ДАТА: 03 Апрель, 2019

Название должности: Sales





ВВЕДЕНИЕ

Это отчет по тестированию перед приемом на работу кандидата 001 001. 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 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.

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

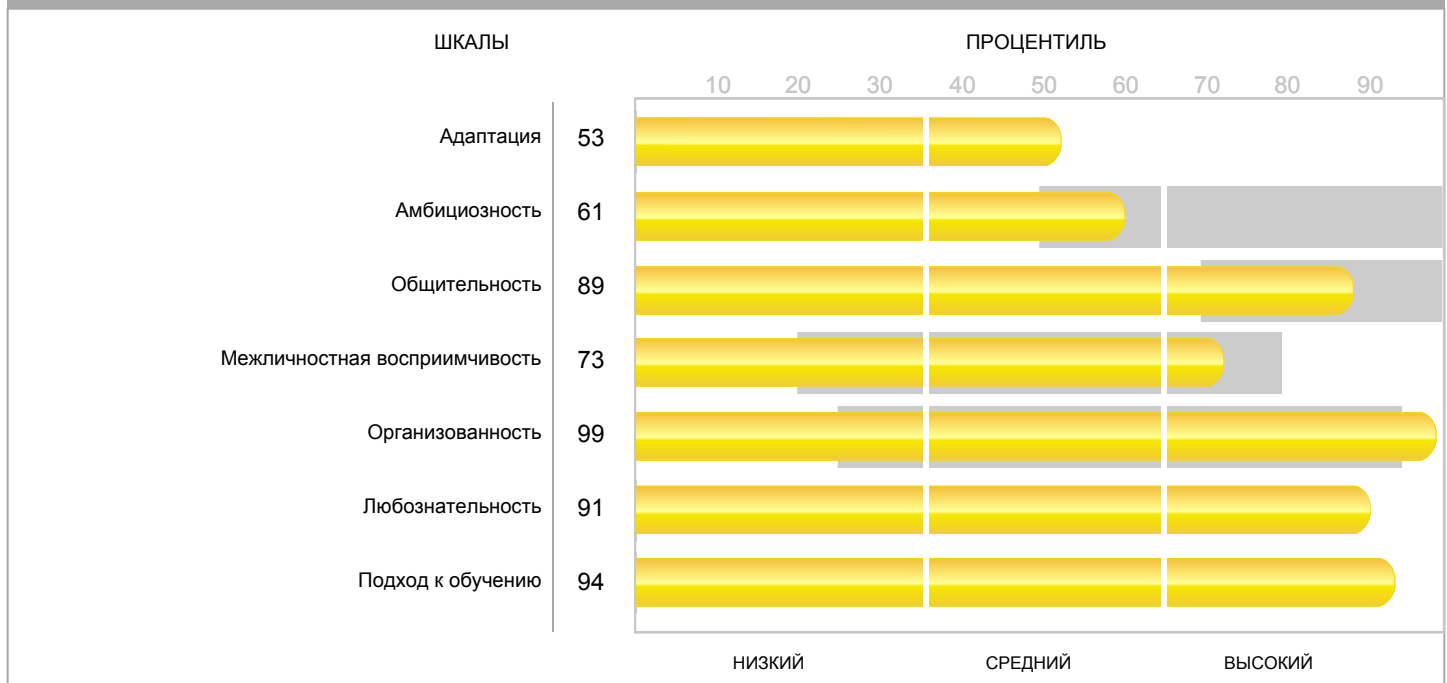
Этот раздел содержит руководство к структурированному собеседованию, основанному на результатах оценки кандидата. Руководство к собеседованию предназначено для повышения понимания сотрудника по найму результатов оценки и позволяет провести более детальное собеседование по тем характерным для должности 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



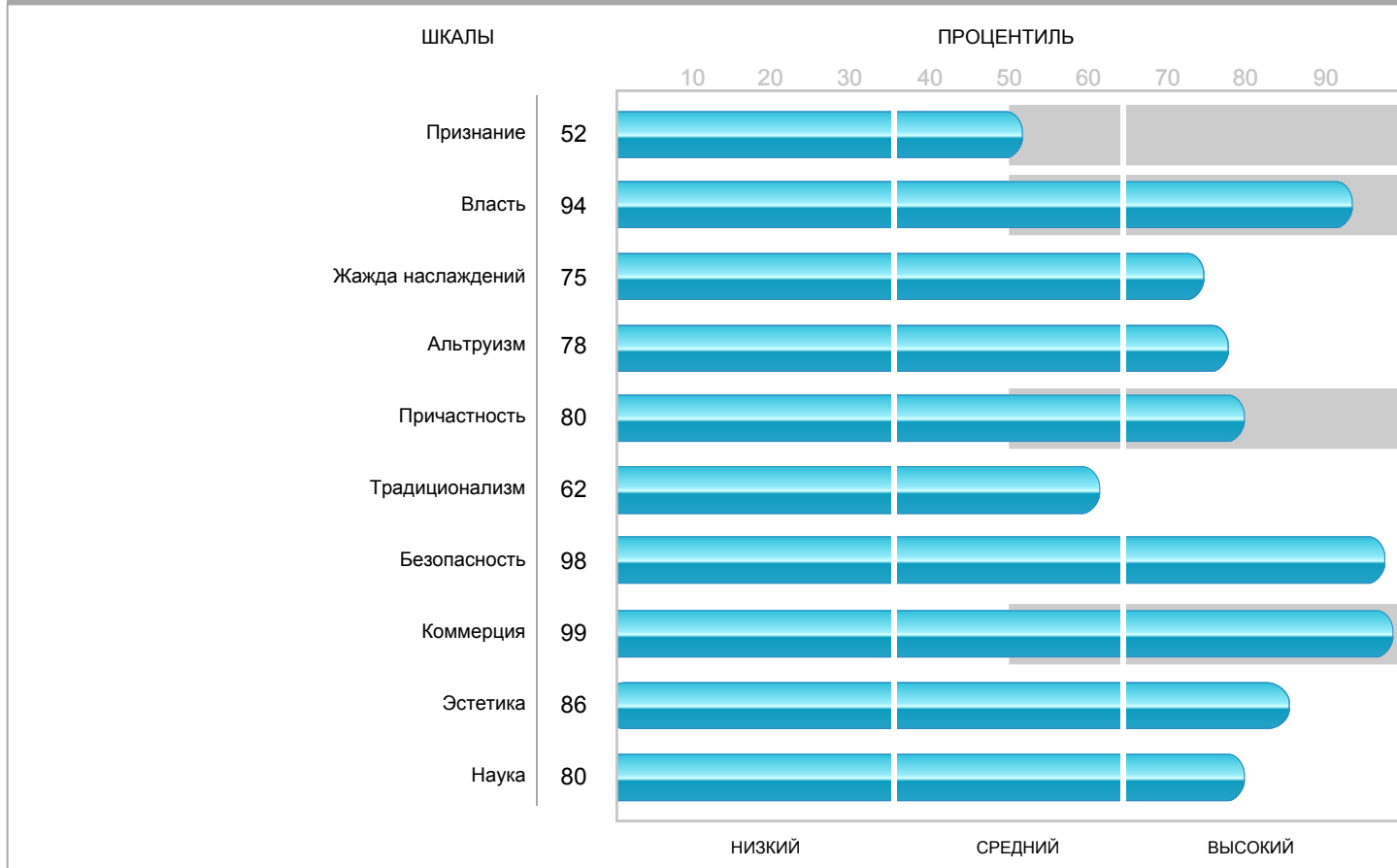
ПРИМЕЧАНИЕ: серым цветом диапазоны являются ключевыми для успешной деятельности на позиции



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 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

001 001 склонен быть спокойным и уравновешенным, и, возможно, управляет своими эмоциями надлежащим образом вне зависимости от того, ситуация является стрессовой или непринужденной. Он будет добросовестным и трудолюбивым, но также может быть склонным к контролю, негибким и нерасположенным делегировать полномочия. 001 001 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

Г-н 001 сохраняет спокойствие и стрессоустойчивость, работая в продажах. Хорошо справляется с рабочими нагрузками, позитивно реагирует на конструктивную обратную связь в свой адрес. Может нервничать только тогда, когда ему приходится работать над большими проектами в условиях жёсткой ограниченности по времени. В продажах г-н 001 проявляет инициативу, драйв, уверенность, достаточную нацеленность на результат и развитие бизнеса. Хорошо работает в команде, ставит себе и другим высокие цели по продажам, упорно работает над их достижением. Далёк от политической борьбы и офисных интриг, временами предпочитает занимать второстепенные роли. Г-н 001 очень вежливый, тактичный, дипломатичный, любезный, обходительный. Всегда готов прийти на помощь своим клиентам и коллегам. Обладает прекрасно выраженной способностью поддерживать долгосрочные, тёплые взаимоотношения с клиентами. Старается делать всё возможное, чтобы избежать любых конфликтов с другими людьми. Г-н 001 осторожный, добросовестный, трудолюбивый, аккуратный, планирует свою работу, всегда соблюдает правила и процедуры, требует того же и от окружающих, предъявляет высокие требования к своей работе и работе других. При этом с трудом приспосабливается к неожиданным переменам в цикле продаж, плохо делегирует задачи. Зацикливается на деталях, педантичен по поводу соблюдения правил, что негативно сказывается на уровне обслуживания клиентов. Г-н 001 общительный, открытый, разговорчивый. Любит быть в центре внимания, легко завязывает новые знакомства, но при этом много говорит, не умеет слушать, может перебивать. На встречах с клиентами он слушает, чтобы сказать, а не для того, чтобы внимательно выслушать запрос.



Сильные стороны кандидата

- Открыт к обратной связи, готов услышать конструктивную критику в свой адрес для того, чтобы повысить свою эффективность в продажах.
- Знает, когда нужно оставаться спокойным, а когда проявить проактивность.
- Активный, энергичный продавец, привык ставить себе амбициозные планы продаж.
- Упорно работает над выполнением индивидуального плана продаж. Также поддерживает усилия команды на достижение общих целей.
- Умело выстраивает и поддерживает долгосрочные взаимоотношения с клиентами и партнёрами.
- Тактичный, дипломатичный, уважительный и чувствительный к нуждам других людей; всегда старается найти компромиссное решение, которое удовлетворяло бы всех.
- Производит впечатление зрелого профессионала. Ответственный, надёжный, добросовестный и трудолюбивый.
- Внимательный, организованный, ориентирован на процесс и выполнение задач. Тщательно соблюдает все правила и процедуры.
- Умеет налаживать позитивные отношения с новыми клиентами.
- Чувствует себя уверенно на встречах с клиентами, на коференциях, выставках.

Проблемные области кандидата

- Временами игнорирует обратную связь от коллег и партнёров, не воспринимает критику на свой счёт, отрицает свои ошибки.
- Становится напряжённым, тревожным и нерешительным в ситуациях стресса.
- Коллеги и партнёры могут подвергать сомнению его способности к продажам из-за его тенденции уходить от принятия сложных решений.
- Хороший, надёжный исполнитель, будет упорно работать, стараясь выполнить план продаж, однако ему может не хватать драйва и энергии, необходимых для достижения этих целей.
- Слишком мягкий и деликатный для того, чтобы быстро и эффективно закрывать сделки.
- Может обещать слишком много только ради того, чтобы понравиться клиентам.
- Негибкий, противится любым изменениям; предпочитает работать внутри чёткой и организованной структуры.
- Слишком строгий и негибкий по поводу правил и процедур.
- Доминирует на встречах с клиентами, слишком много говорит, может перебивать собеседника.
- Высокий уровень общительности не позволяет ему заниматься бумажной, кропотливой работой.



Соответствие организации - Пригодность для работы в определенной корпоративной культуре

В предыдущем разделе был предоставлен анализ сильных и слабых сторон г-на 001 для позиции в продажах. Помимо сильных и слабых сторон, вы также должны учитывать такие важные факторы как ключевые ценности кандидата для определения его совместимости с организационной культурой. Исследования, проведенные компанией Hogan Assessment Systems, показывают, что организационные культуры, заточенные на продажи, чаще всего можно охарактеризовать с точки зрения таких четырех ценностных шкал как: Коммерция, Причастность, Признание, Власть. У кандидата будет больше шансов добиться успеха в продажах, если его ключевые ценности совпадают с соответствующей организационной культурой. Поскольку орг. культуры могут сильно отличаться друг от друга, кандидат не обязательно должен иметь высокие результаты по всем четырем вышеупомянутым шкалам. Но наличие высоких результатов хотя бы по одной из шкал является предпочтительным для обеспечения совместимости на ценностном уровне. Ниже представлены результаты г-на 001 по этим шкалам.

КОММЕРЦИЯ: деньги и повышение своего материального благосостояния являются ключевыми мотиваторами для него. Мыслит в терминах бюджетов, планов продаж и показателей эффективности. Ценит организационную среду, в которой присутствует агрессивная нацеленность на коммерческий результат.

ПРИЧАСТНОСТЬ: г-н 001 стремится выстраивать частые социальные контакты с людьми, получает удовольствие от процесса общения в команде, добивается более высоких результатов, работая над командными проектами. Не любит работать один.

ПРИЗНАНИЕ: для г-на 001 важно получать признание за достигнутые результаты и выполнение плана продаж. Готов делиться признанием за достигнутые результаты с другими членами команды.

ВЛАСТЬ: г-н 001 нацелен на результат, демонстрирует инициативу, стремится активно развивать свою карьеру в продажах. Ценит соревновательность, конкуренцию, сравнивает свои показатели по продажам с результатами коллег. Не любит работать в компаниях, слабо ориентированных на результат.

Общие рекомендации по кандидату

На основании результатов оценки и сравнения с профилем данной должности или аналогичных должностей, общее соответствие кандидата 001 001 на должность:



Low



Moderate I



Moderate II



Moderate III



High



Стиль собеседования кандидата

Нижеприведенное предполагает, как 001 001, 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 001. 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> <table border="1" data-bbox="998 661 1453 745"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Рейтинг по вопросам:</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Низкий</td> <td style="text-align: center;">Средний</td> <td style="text-align: center;">Высокий</td> </tr> </table>	Рейтинг по вопросам:			Низкий	Средний	Высокий
Рейтинг по вопросам:							
Низкий	Средний	Высокий					
<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> <table border="1" data-bbox="998 913 1453 997"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Рейтинг по вопросам:</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Низкий</td> <td style="text-align: center;">Средний</td> <td style="text-align: center;">Высокий</td> </tr> </table>	Рейтинг по вопросам:			Низкий	Средний	Высокий
Рейтинг по вопросам:							
Низкий	Средний	Высокий					
<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> <table border="1" data-bbox="998 1165 1453 1255"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Рейтинг по вопросам:</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Низкий</td> <td style="text-align: center;">Средний</td> <td style="text-align: center;">Высокий</td> </tr> </table>	Рейтинг по вопросам:			Низкий	Средний	Высокий
Рейтинг по вопросам:							
Низкий	Средний	Высокий					
<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 001, может ли он исполнять данную должность. Вопросы выводятся из Отчета по тестированию - Соответствие на должность в целом.

Шкала - Вопрос

На что обратить внимание

Амбициозность

Опишите ситуацию, когда вы рассчитывали занять более высокую позицию, но в компании на тот момент не было такой возможности. Где вы черпали мотивацию на достижения и на то, чтобы продолжать достигать результатов? Удалось ли вам добиться повышения в конечном итоге?

Для записей:

Ответ говорит о способности человека сохранять лояльность компании и продолжать идти вперед, несмотря на то, что повышение в должности в ближайшем будущем ждать не стоит.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Амбициозность

Опишите ситуацию, когда вы рассчитывали занять более высокую позицию, но в компании на тот момент не было такой возможности. Где вы черпали мотивацию на достижения и на то, чтобы продолжать достигать результатов? Удалось ли вам добиться повышения в конечном итоге?

Для записей:

Ответ раскрывает способность человека быть продуктивным, эффективным, нацеленным на результат, несмотря на то, отсутствуют перспективы карьерного роста в компании.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Межличностная восприимчивость

Опишите ситуацию, когда вы должны были вести жесткие переговоры по ценам с клиентом? Опишите ваш подход к коммуникациям в таких случаях; какого результата вы достигли в конечном итоге?

Для записей:

Ответ говорит о способности человека быть дипломатичным, но в то же время жестким во время переговоров по цене.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Организованность

Опишите ситуацию, когда вы вынуждены были нарушить существующие в компании правила для того, чтобы закрыть крупную сделку.

Для записей:

Ответ говорит о способности человека быть гибким в своих подходах при работе с клиентами.

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 001 001 корпоративным ценностям и культуре. Вопросы выводятся из Отчета по тестированию - Соответствие организации.

Шкала - Вопрос

На что обратить внимание

Коммерция

Приведите пример, когда вы осознанно приняли решение, более выгодное для вашего клиента, но невыгодное для вашей компании. Почему вы так поступили, чем вы руководствовались?

Для записей:

Ответ раскрывает ценностные установки человека, благодаря которым он отдаёт предпочтение людям, а не деньгам в тех ситуациях, когда это действительно нужно и важно.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Коммерция

Приведите пример, когда вы слишком агрессивно вели себя с клиентом, пытаясь подтолкнуть его к подписанию договора, но само решение для описанной клиентом проблемы вами так и не было найдено. Какой выход вы нашли из этой ситуации?

Для записей:

Ответ раскрывает способность кандидата делать соответствующие выводы из прошлых ошибок и находить золотую середину между заботой о людях и нацеленностью на результат.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Причастность

Работая с клиентами и партнёрами, продавцам всегда приходится балансировать между умелым выстраиванием отношений и нацеленностью на выполнение плана продаж. Какие методы используете лично вы для поддержания такого баланса?

Для записей:

Ответ раскрывает способность человека успешно балансировать между профессиональными и дружескими отношениями с клиентами.

Рейтинг по вопросам:

Низкий Средний Высокий

Признание

Приведите пример, когда вы осознанно приняли решение играть вторую скрипку в важном проекте? Почему вы приняли такое решение?

Для записей:

Ответ раскрывает стремление человека работать на вторых ролях, тихо-мирно выполняя свою работу.

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 001 001

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.
___ 2= Умеренно низкий	
___ 3= Средний	Кандидат попал в диапазон на ключевых шкалах, что указывает на среднюю вероятность успеха.
X 4= Умеренно высокий	
___ 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 001 001 сформирован.