

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

PLUS

STANDARDIZOVANÉ ŘEŠENÍ PRO PŘEDVÝBĚR UCHAZEČŮ

Jméno a příjmení: James Smith

ID: UH002537

Datum: února 19, 2010





Tři škály této zprávy jsou definovány níže.

SPOLEHLIVOST

Jedná se o míru, v jaké bývá člověk "dobrý zaměstnanec" v tom smyslu, že dodržuje pravidla, akceptuje supervizi, uplatňuje sebekontrolu, dokončuje úlohy a vyhýbá se zbytečnému riziku. Jedinci s vysokými hodnotami mají tendenci k důslednosti, spolehlivosti a sebedisciplíně. Jedinci s nízkými hodnotami bývají spíše impulzivní, těkaví a méně konformní.

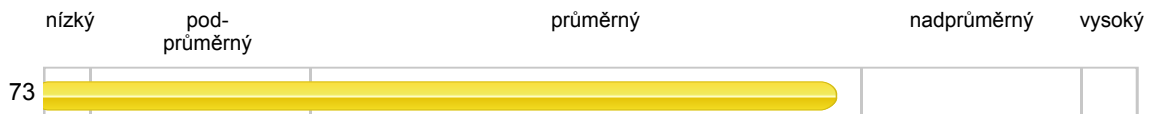
VYROVNANOST

Jedná se o míru, do jaké se člověk jeví ostatním klidný, vyrovnaný a pozitivně laděný. Jedinci s vysokými hodnotami pravděpodobně zvládají stres a tlak dobře - zůstávají klidní, vyrovnaní a mívají tendenci uplatňovat svůj zklidňující vliv na ostatní. Jedinci s nízkými hodnotami mají tendenci k napjatosti, náladovosti a citlivosti, a pokud jsou stresováni, může to negativně ovlivnit jejich výkon.

ZAMĚŘENÍ NA ZÁKAZNÍKA

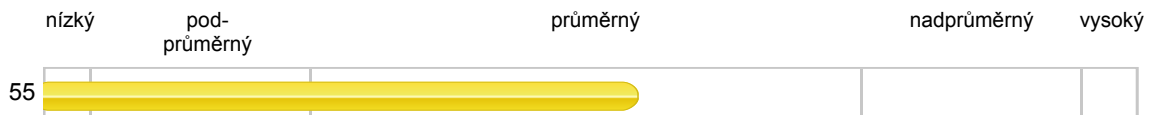
Jedná se o míru, do jaké je člověk v případě potřeby schopen poskytnout dobrou zákaznickou službu. Tato vlastnost není spjatá s šarmem či přátelstvem - mnoho introvertů je v oblasti zákaznických služeb velmi dobrých a mnoho extravertů naopak špatných. Jedinci s vysokými hodnotami na této škále mají tendenci zůstat rozvážní, zdvořilí, galantní, uctiví a trpěliví. Jedinci s nízkými hodnotami mívají tendenci se ostatním jevit jako nedbalí, nepozorní, škrobení a někdy úseční.

SPOLEHLIVOST



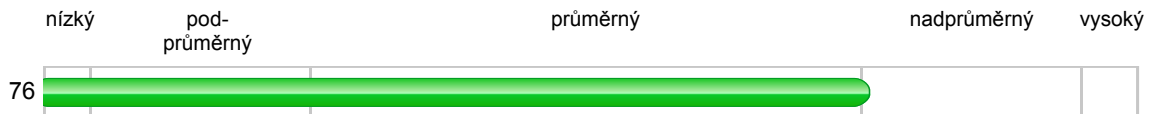
- Co si myslíte o možnosti promeškat práci? Kdy je to v pořádku a kdy ne?
- Jak myslíte, že by ostatní popsali váš přístup k práci?

VYROVNANOST



- Popište mi, jak řešíte situace, kdy před sebou máte důležitý termín a zdá se, že prostě není dost času na to, abyste vše dokončil včas.
- Už jste se někdy cítil v práci stresovaný? Popište mi to.

ZAMĚŘENÍ NA ZÁKAZNÍKA



- Vyjádřete na škále od 1 do 10, nakolik rád pomáháte ostatním.
- Už jste v práci někdy měl problém s klientem? Popište mi to.

SKÓR OBECNÉ ZAMĚSTNATELNOSTI TOHOTO UCHAZEČE JE

68%

Výsledky obsažené v této zprávě NEJSOU určeny jako náhrada za rozhodnutí manažera ohledně přijetí uchazeče o zaměstnání. Manažer, který o přijetí uchazeče rozhoduje, by měl tyto výsledky využít spíše jako jeden ze vstupů v celkovém procesu rozhodování o přijetí či nepřijetí týkající se daného uchazeče.