

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

EXPRES

STANDARDIZOVANÉ ŘEŠENÍ PRO POSOUZENÍ VHODNOSTI KANDIDÁTA NA POZICI

Jméno a příjmení: Jan Novák

ID: DF178402

Datum: 27. října 2010

Typ pozice: Manažerské a exekutivní pozice





ÚVOD

Úspěch v různých profesích je podmíněn různými vlastnostmi - vlastnosti důležité pro jedno zaměstnání mohou být v rozporu s výkonem v jiném zaměstnání. Hoganův osobnostní dotazník (HPI) hodnotí uchazeče v sedmi dimenzích či charakteristikách, které prokazatelně ovlivňují pracovní úspěch. Tato zpráva vychází z výsledků uchazeče ve zmíněných dimenzích a je rozdělena do tří oddílů. Oddíl I uvádí výsledky uchazeče se zaměřením na a) vlastnosti, které jsou relevantní pro úspěch ve většině pracovních prostředí; b) vhodnost na danou pozici; c) komunikační styl uchazeče během pohovoru. Oddíl II uvádí grafické znázornění výsledků uchazeče. Oddíl III shrnuje závěry ohledně vhodnosti uchazeče a jeho potenciálního přijetí.

Hoganův osobnostní dotazník posuzuje uchazeče v sedmi obecně platných dimenzích, které ovlivňují úspěch v zaměstnání.

ODDÍL I – SHRUTÍ VÝSLEDKŮ TESTOVÁNÍ

Obecné pracovní předpoklady

Jan Novák je pravděpodobně vyrovnaný, sebevědomý a sebejistý, ale někdy přeceňuje své schopnosti a může ignorovat zpětnou vazbu. Je zodpovědný týmový hráč, který je pozorný k detailům a současně přistupuje k pravidlům flexibilně. Jan Novák je bystrý, aktivní, rád a rychle se učí a je orientovaný na výkon. Vůči lidem, kteří nejsou stejně bystří, bývá netrpělivý. Někdy jedná dřív, než ostatní stačí porozumět problému.

Míra vhodnosti pro daný typ pozice

Pan Novák zvládá velký objem práce i rychle se měnící prostředí. Je odolný vůči stresu. Pan Novák aktivně neusiluje o získání vysokého postavení v organizaci. Pokud se však do pozice autority dostane, může se v ní cítit dobře. Ačkoli mu vyhovují standardní procesy, je schopen se od nich oprostit, aby vyřešil problém. Ostatní ho také budou považovat za citlivého, vnímavého a taktního.

Silné stránky uchazeče

- Projevuje emoce zralým způsobem.
- Je přiměřeně soutěživý.
- Rád dodržuje standardní postupy, ale není jejich otrokem.
- Podporuje spolupráci.

Potenciálně problémové oblasti

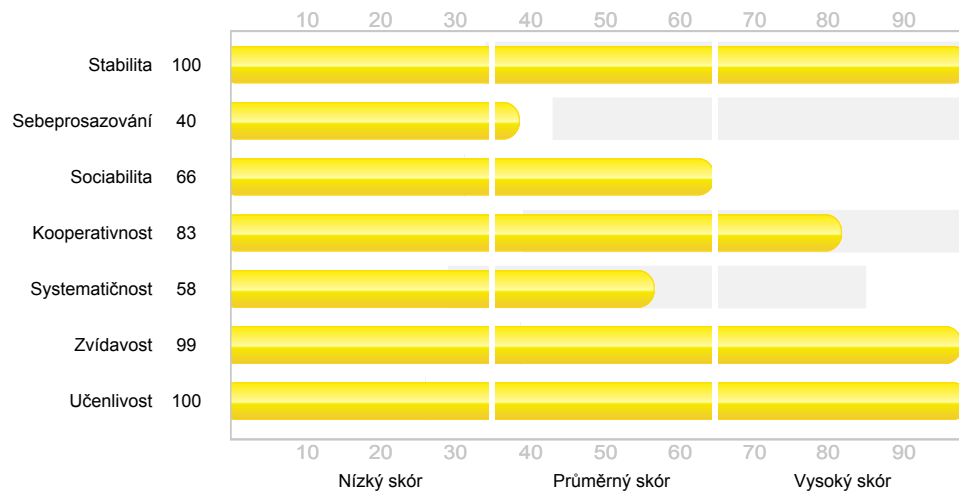
- Nemusí vnímat, když jsou ostatní ve stresu.
- Možná aktivně nepřebírá vedoucí roli.
- V měnících se podmínkách může být málo flexibilní.
- Není ochotný konfrontovat slabý výkon.

Komunikační styl uchazeče

- Uchazeč, s nímž je veden pohovor, je zřejmě uvolněný, klidný a sebejistý.
- Pravděpodobně dělá dobrý první dojem, je výřečný a vstřícný.
- Uchazeč je zřejmě milý, diplomatický a taktní.



ODDÍL II – GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ (HOGANŮV OSOBNOSTNÍ DOTAZNÍK)



POZNÁMKY: Nastíněná rozpětí v klíčových dimenzích byla identifikována jako stěžejní ve zjišťování vhodnosti kandidáta, tzn. zvyšují pravděpodobnost, že kandidát bude úspěšný.

Stabilita - Tendence k vyrovnanosti, optimismu a stabilitě v náladách.

Sebeprosazování - Tendence k iniciativnosti, soutěživosti a přebírání vůdčích rolí.

Sociabilita - Tendence k výřečnosti, zábavnosti a sebejistotě v sociální oblasti.

Kooperativnost - Tendence k ohleduplnosti a vstřícnosti a schopnost udržovat vztahy.

Systematičnost - Tendence k dodržování pravidel, svědomitosti a spolehlivosti.

Zvídavost - Tendence ke zvědavosti, nápaditosti, vizionářství a snížené schopnosti tolerovat nudné úkoly.

Učenlivost - Tendence upřednostňovat formální vzdělávání a aktivně si udržovat přehled o aktuálním dění a technickém pokroku.

ODDÍL III – CELKOVÉ HODNOCENÍ UCHAZEČE

Na základě porovnání výsledků testování se specifickým osobnostním profilem vytvořeným pro podobné pozice v této oblasti je celková vhodnost tohoto uchazeče na pozici:



MALÁ



STŘEDNÍ



VYSOKÁ

Tato zpráva a v ní uvedená míra vhodnosti vychází z generalizace validity pro daný typ pozice a není specifická pro vaši organizaci. Zpráva by měla být použita pouze ve spojitosti s dalšími informacemi o uchazeči, aby podpořila rozhodnutí ohledně přijetí.