

- SELEKCIJA
- RAZVOJ
- LIDERSTVO

HOGANSELEKCIJA

# B A S I S

TEMELJNO REŠENJE ZA IZBOR KANDIDATA

Izveštaj za: Petar Petrović

ID: HB833811

DATUM: 24. april 2018.

Pozicija: Sales

ASSESSMENT  SYSTEMS





## UVOD

Ovo je izveštaj procene za kandidata Petar Petrović. Podeljen je u nekoliko delova koji su opisani ispod.

## PRVI ODELJAK - GRAFIČKI IZVEŠTAJ

### **Hogan Personality Inventory (HPI) - Grafički izveštaj**

Ovaj odeljak predstavlja grafički izveštaj kandidatovih rezultata sa Hoganovog inventara ličnosti (HPI). HPI procenjuje ljude na sedam dobro poznatih karakteristika koje utiču na uspeh u poslu.

### **Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) - Grafički izveštaj**

Ovaj odeljak pruža grafički izveštaj rezultata kandidata na Inventaru motiva, vrednosti i preferencija (MVPI). MVPI procenjuje individualno uklapanje u korporativnu kulturu; ukazuje na to kojim vrstama poslova i okruženja će zaposleni biti najviše zadovoljni.

## DRUGI ODELJAK - REZIME REZULTATA PROCENE

### **Uklapanje kandidata i radnog mesta**

Ovaj odeljak prikazuje rezultate kandidata, sa naglaskom na opšte karakteristike koje su relevantne za tu osobu u odnosu na mnoga radna okruženja. Prikazuje reagovanje kandidata na stresne situacije, kako kandidat izlazi na kraj sa zahtevima posla i kako će se kandidat odnositi prema aspektima posla koji zahtevaju učenje novih veština.

### **Uklapanje kandidata i zahteva posla**

Ovaj odeljak se odnosi na prikaz kandidatovih rezultata procene, konkretno vezanih za posao za koji aplicira. Različite karakteristike su važne za uspeh pri obavljanju različitih zadataka, ali postoje i one koje su važne za obavljanje jednog posla, ali mogu biti prepreka pri obavljanju drugog.

### **Uklapanje u organizaciju**

Ovaj odeljak razmatra rezultate u pogledu toga kako će se kandidat uklopiti u određenu organizaciju. Svaka organizaciona kultura je različita, i sama činjenica da se kandidat uklapa u konkretan posao ne znači da će se uklopiti u organizaciju.

### **Preporuka uklapanja kandidata**

Ovaj odeljak pruža ukupne preporuke koje se tiču stepena u kom se kandidat uklapa u posao u Vašoj organizaciji. Ova preporuka je bazirana na podacima procene.

### **Stil kandidata prilikom intervjuisanja**

Ovaj odeljak rezimira kandidatov stil prilikom intervjuisanja. Stil prilikom intervjuisanja može da utiče na ocenu kandidatovog uklapanja u poziciju. Ovaj odeljak nagoveštava šta se može očekivati od kandidata kako bi se smanjio uticaj veština intervjuisanja.



## TREĆI ODELJAK - VODIČ ZA VOĐENJE STRUKTUIRANOG INTERVJUA

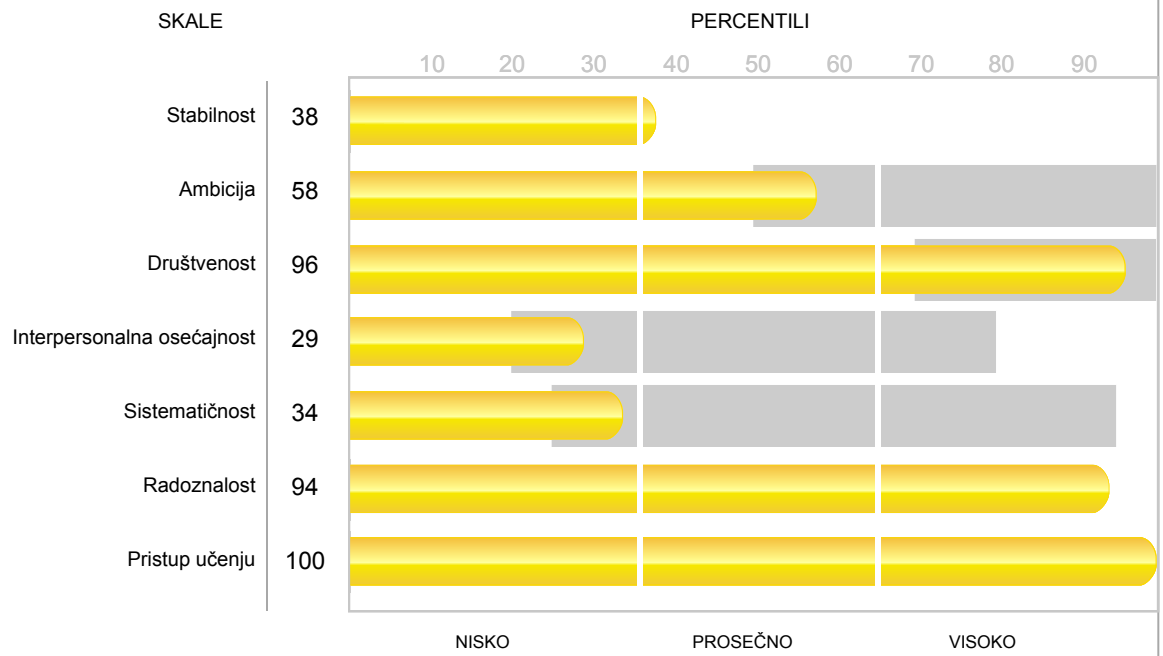
Ovaj odeljak prikazuje struktuisani vodič kroz intervju, zasnovan na proceni kandidata. Ovaj vodič je osmišljen tako da olakša menadžerima proces selekcije i zapošljavanja tako što će mu ukazati na određene aspekte uklapanja kandidata i zahteva posla, na koje treba obratiti posebnu pažnju. Vodič takođe obezbeđuje sistematični metod donošenja odluke o zapošljavanju kandidata, koristeći kombinaciju procene i rezultata intervjuja.

## ČETVRTI ODELJAK - UKUPNA EVALUACIJA KANDIDATA

Ovaj odeljak pruža uvid u način na koji se kombinuju rezultati sa procene i intervjuja u ukupnu evaluaciju. Uz ovo, bićete u mogućnosti da donesete još informisaniju odluku o zapošljavanju.



**GRAFIČKI IZVEŠTAJ - HOGANOV INVENTAR LIČNOSTI**



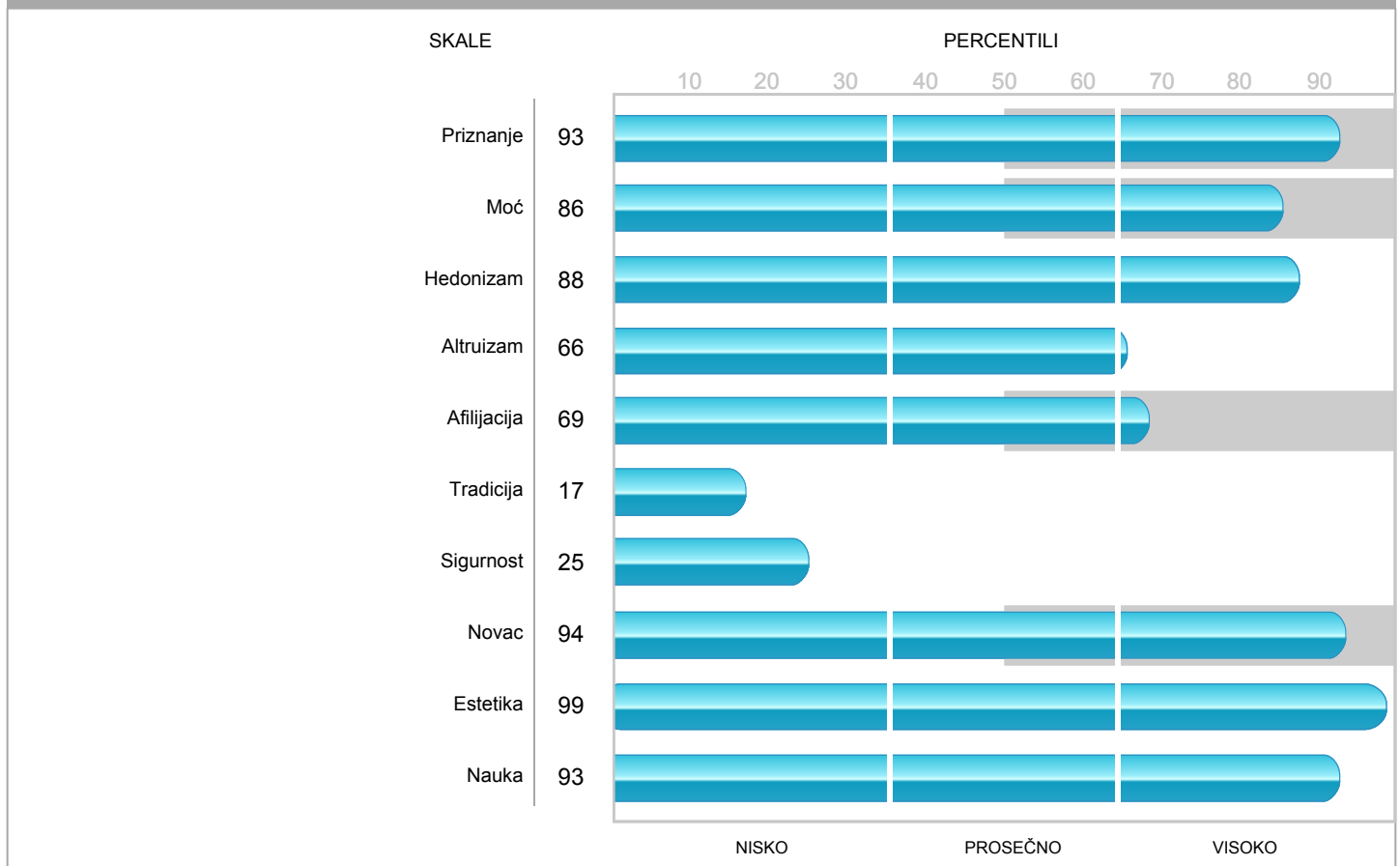
NAPOMENE: Skale koje imaju osenčene stupce su identifikovane kao važne za uspeh. Rezultati u okviru granica povećavaju verovatnoću da će kandidat uspeti.



<b>Stabilnost</b>	Odražava stepen u kom je osoba smirena, čudljiva ili nepredvidljiva. Osobe sa visokim skorovima su pouzdane, otpornije na stres i optimistične. Osobe sa niskim skorovima deluju napeto, razdražljivo i pesimistično.
<b>Ambicija</b>	Procenjuje nivo u kom se osoba ponaša kao lider i ceni postignuća. Osobe sa visokim rezultatima su kompetitivne i vredne. Osobe sa niskim rezultatima deluju neasertivno i manje zainteresovano za napredovanje.
<b>Društvenost</b>	Procenjuje nivo u kom osoba deluje samopouzđano u socijalnim okruženjima. Osobe sa visokim rezultatima su druželjubive i živopisne. Osobe sa niskim rezultatima deluju kao povučeni i tihe.
<b>Interpersonalna osećajnost</b>	Odražava taktičnost i perceptivnost. Osobe sa visokim skorovima deluju kao prijateljski nastrojene, tople i popularne. Osobe sa niskim skorovima deluju kao nezavisne, iskrene i direktne.
<b>Sistematičnost</b>	Ovoj osobi su važne samokontrola i savesnost. Visoki skorovi ukazuju na organizovanu osobu na koju se može računati i lako ga je nadgledati. Niski skorovi ukazuju na spontanu i fleksibilnu osobu.
<b>Radoznalost</b>	Odslikava stepen u kom se osoba predstavlja kao radoznala, avanturistički nastrojena i maštovita. Visoki skorovi ukazuju na lucidnu osobu i na vizionara kome brzo dosade stvari. Niski skorovi ukazuju na praktičnost, fokusiranost i visoku posvećenost.
<b>Pristup učenju</b>	Odražava stepen u kom osoba vrednuje obrazovanje kao cilj po sebi. Visoki skorovi ukazuju na uživanje u čitanju i učenju. Niski skorovi ukazuju na manju zainteresovanost za formalnim obrazovanjem i na veću zainteresovanost za učenje u hodu.



GRAFIČKI IZVEŠTAJ - MOTIVI, VREDNOSTI, PREFERENCE



NAPOMENE: Skale koje imaju osenčene stupce su identifikovane kao važne za uspeh. Rezultati u okviru granica povećavaju verovatnoću da će kandidat uspeti.



<b>Priznanje</b>	Važno mu je da bude priznat i stil života koji se vodi traženjem prilika da se bude primećen.
<b>Moć</b>	Ima želju da postigne nešto značajno i stil života koji karakteriše takmičenje i želja za postignućem.
<b>Hedonizam</b>	Bavi se traženjem zabave, raznovrsnosti i zadovoljstva, i za stil života su mu bitni jelo, piće, putovanja i zabava.
<b>Altruizam</b>	Stalo mu je da pomogne drugima, i da mu je stil života sastavljen od savetovanja, učenja i poboljšanja kvaliteta života onih koji su imali manje sreće.
<b>Afilijacija</b>	Stalo mu je do društvenog kontakta i stila života koji ima svrhu socijalizacije i pružanja podrške drugima.
<b>Tradicija</b>	Važna mu je posvećenost porodici, radu, poštovanje autoriteta i životni stil baziran na tradiciji i tradicionalnim vrednostima.
<b>Sigurnost</b>	Želi predvidivost, strukturu, red i životni stil sastavljen od izbegavanja rizika i minimizovanja grešaka.
<b>Novac</b>	Interesuju ga finansijska pitanja i za njegov stil života su bitni povećanja plate i finansijsko planiranje.
<b>Estetika</b>	Vodi računa o kvalitetu i stilu života za koji su bitni umetnost, muzika i moda.
<b>Nauka</b>	Interesuje se za nauku, voli tehnologiju i preferira da donosi odluke koje su više bazirane na podacima nego na intuiciji.



## Rezime rezultata iz drugog odeljka

### Stepen generalnog uklapanja sa radnim mestom

Petar Petrović može da bude pod stresom usled rokova i može da bude zabrinut oko poboljšanja učinka. Kada je frustriran ili nesiguran, može da izgleda emotivno i da ne bude produktivan sve dok ne prođe incident. Petar Petrović ima tendenciju da bude fleksibilan, spontan i u dvosmislenim situacijama se oseća komotno. Ipak, možda neće voleti zadatke koji zahtevaju obimno planiranje i organizovanje, ili koji zahtevaju visok nivo orijentisanosti na detalje. Petar Petrović će se možda činiti bistro sa željom da nauči, orijentisan je na postignuće i brzo uči, ali može da se čini nestrpljivim kada radi sa ljudima koji nisu toliko pametni i možda će preuzeti akciju pre nego što drugi shvate činjenice.

### Stepen uklapanja sa zahtevima posla

G-din Petrović će imati tendenciju da radi sa odgovarajućim osećajem hitnosti i samopouzdanja u ulozi prodavca. U situacijama sa velikim pritiskom sa kratkim rokovima, možda će pokazati znakove stresa i zabrinutosti. Ipak, najčešće će biti smiren, staložen i odgovoriće dobro na fidbek i klijentove žalbe. Obično će imati tendenciju da sam započinje prodajne aktivnosti i da radi vredno i entuzijastično. Oseća se ugodno radeći u prodajnom timu ili sam, u zavisnosti od situacije. Dalje, on će imati tendenciju da bude jasan, direktan i da se ne plaši suočavanja i konflikata. Ne bi trebalo da ima problema radeći sa komplikovanim klijentima ili članovima tima koji loše rade. I dok ostali mogu da računaju na njega da im da direktne odgovore, ovaj nabusit komunikacioni stil može da ima uticaja na njegovu sposobnost da zaključi prodajne ugovore i održi dugotrajne odnose sa klijentima. On će verovatno biti fleksibilan, prilagodljiv i moći će da radi bez jasnih usmeravanja. Sa druge strane, on će možda imati problema sa aspektima koji se tiču organizovanja i planiranja određenih pozicija u prodaji. On ima tendenciju da ne voli blisku superviziju, i možda će da iskrivljuje pravila da bi dobio posao. Ipak, on će dobro da se prilagodi na dvosmislenosti i rapidne promene kako bi pomogao da se posao dobro uradi. Takođe, imaće tendenciju da bude pričljiv, otvoren i da bez problema uspostavlja nove kontakte na većini prodajnih pozicija. On će se verovatno činiti društvenim i pristupačnim, ali možda neće uvek aktivno slušati svoje klijente i možda će previše vremena provesti socijalizujući se.





## Snage kandidata

- Obično će dobro odgovoriti na tuđe sugestije i koristiti njihov feedback kako bi poboljšao prodajni učinak ili poslovni odnos.
- Uspostaviće pogodnu ravnotežu između smirenosti i ispoljavanja hitnosti.
- Aktivna osoba koja prihvata izazove u prodaji koji su u skladu sa nivoom razvijenih veština.
- Voljan je da sledi individualne prodajne ciljeve kao i da podržava timske napore.
- Neće izbegavati da uđe u konflikt, niti će okolišati tokom pregovora
- Komunicira na direktan i poslovan način; ne plaši se da traži da se zaključi prodaja
- Fleksibilan i voljan da proba nove metode prodaje kada postojeće tehnike ne uspevaju.
- Dobro se snalazi u nejasnim situacijama i promenama.
- Verovatno će lako uspostaviti odnose sa novim klijentima.
- Biće odličan u situacijama javne prodaje, kao što su sastanci sa klijentima, javni prijemi i prezentacije.

## Oblasti vezane za kandidata koje izazivaju zabrinutost

- Možda će ponekad da se opire ili ignoriše negativan feedback od strane klijenata i menadžera.
- Možda će postati napet i neodlučan u stresnim okolnostima.
- Ostali zaposleni mogu da imaju manjak poverenja u njegove sposobnosti zbog njegove tendencije da ponekad bude ravnodušan u pogledu donošenja odluka.
- Radiće ka dostizanju ciljeva u prodaji koji su drugi postavili, ali će mu nedostajati motivacije da premaši te ciljeve.
- Njegov neosećajan komunikacioni stil može da uvredi ili odalji klijente i kolege.
- Ravnodušan za potrebe klijenata i možda će biti opažen kao surovo objektivan s vremena na vreme.
- Nestrpljiv u radu sa detaljima i možda će se opirati ili zanemarivati planiranje aktivnosti.
- Možda će da bude previše impulsivan usred pregovora o prodaji.
- Možda će imati tendenciju da se preterano socijalizuje i da ne bude dobar slušalac
- Možda neće dobro raditi samostalne poslove poput vođenja evidencije o prodaji ili vođenja računa o papirologiji.



## Uklapanje u organizaciju - Stepen prikladnosti za organizacionu kulturu

Dok se prethodni odeljak bavio potencijalom koji ima g-din Petrović da bude uspešan na pozicijama u prodaji, odeljak koji će se baviti uklapanjem u organizaciju će omogućiti uvid u inherentne motivatore ovog kandidata i njegovo uklapanje u određene prodajne kulture. Hoganova istraživanja ukazuju da prodajne kulture mogu obično da se svrstaju na jednu ili više dimenzija, u okviru sledećih četiri - Novac, Afilijacija, Priznanje i/ili Moć. Dalje, kandidati će verovatno biti uspešniji u ulogama u kojima se njihovi motivatori poklapaju sa prodajnom kulturom. S obzirom da organizacione kulture variraju, nije potrebno da kandidati imaju visoke skorove na sve četiri dimenzije, već samo na onima koji definišu određenu prodajnu kulturu. Ispod se nalazi pregled toga kako je g-din Petrović smešten na ove četiri dimenzije. **NOVAC:** Prodajna kultura sa plaćanjem po učinku će biti odgovarajuća za njega. On će verovatno biti jako motivisan novcem i najzadovoljniji u radu u okruženju koje je fokusirano na trenutne poslovne strategije, prodajno mesto, aktivnosti konkurenata, i ostala pitanja vezana za poslovni uspeh kompanije. **AFILIJACIJA:** Biće veoma motivisan komunikacijom, građenjem odnosa, i interakcijom. On će verovatno rad sa klijentima shvatiti kao nagradu, razvijaće mrežu kontakata i raditi u različitim odeljenjima organizacije i možda će imati poteškoća da radi samostalno na nekoj prodajnoj poziciji. **PRIZNANJE:** Verovatno će se dobro uklopiti u prodajna okruženja gde se ceni i nagrađuje dobar učinak. Verovatno će imati tendenciju da ceni organizacije koje mu dozvoljavaju da traga za visoko vidljivim prodajnim pozicijama, da bude javno eksponiran i stvara mreže kontakata koje mu omogućavaju da bude primećen. On će uložiti trud u prilike u prodaji na osnovu toga koliko ga cene zbog pozitivnog učinka i možda neće biti motivisan deljenjem zasluga sa članovima tima. **MOĆ:** Imaće tendenciju da ceni marljivost i orijentisanost ka rezultatu u prodajnim kulturama. Verovatno će biti motivisan prilikama da se takmiči i napreduje i možda će osećati da stagnira u onim okruženjima koje mu ne dozvoljavaju da postiže dobre rezultate i da napreduje.

## Ukupna preporuka za kandidata

Na osnovu rezultata procene, i u poređenju sa profilom koji je specifičan za posao i kreiran za Vašu kompaniju, poklapanje Petar Petrović i pozicije je:



**Nisko**



**Umereno I**



**Umereno II**



**Umereno III**



**Visoko**

## Stil kandidata prilikom intervjuisanja

Sledeće stavke ukazuju na to kako će se Petar Petrović najverovatnije ponašati na intervjuu.

Stil kandidata prilikom intervjuisanja	Nisko	Umereno	Visoko
<b>Emocionalne reakcije</b> Kandidati sa niskim skorovima će izgledati napeto i nervozno, dok će oni sa visokim skorovima izgledati smireno i relaksirano.		X	
<b>Komunikacija</b> Kandidati sa niskim skorovima mogu izgledati tiho i stidljivo, dok oni sa visokim rezultatima deluju pričljivo i pristupačno.			X
<b>Razvijanje veza</b> Kandidati koji ostvaruju niske skorove deluju nezavisno i da su skloni izazovima, dok oni sa visokim skorovima izgledaju kao da se slažu sa svima i kao da se umiljavaju.	X		



## Treći odeljak - Struktuisani vodič kroz intervju

### Prvi odeljak - Intervju (Uklapanje na radno mesto)

Ova pitanja se fokusiraju na to koliko je lako biti menadžer g-dinu Petrović. Pitanja su izvedena iz Izveštaja o proceni - Uklapanje kandidata i radnog mesta

Skala - pitanje	Šta tražiti						
<p><b>Stabilnost</b> Navedite primer kako je vaša sposobnost da ostanete "hladne glave" napravila razliku između uspeha i neuspeha.</p> <p>Beleške:</p>	<p>Sposobnost da se ostane smiren u stresnim situacijama, izbegavajući emocionalno reagovanje, učeći iz prethodnih grešaka.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Ocena pitanja:</td> </tr> <tr> <td>Nisko</td> <td>Umereno</td> <td>Visoko</td> </tr> </table>	Ocena pitanja:			Nisko	Umereno	Visoko
Ocena pitanja:							
Nisko	Umereno	Visoko					
<p><b>Sistematičnost</b> Opišite situaciju u kojoj ste morali da završite određeni zadatak u tačno određenom roku i po striktnim pravilima.</p> <p>Beleške:</p>	<p>Sposobnost da se ostane posvećen tokom čitavog procesa izvršavanja određenog zadatka, kako bi se kvalitetno uradio za traženo vreme.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Ocena pitanja:</td> </tr> <tr> <td>Nisko</td> <td>Umereno</td> <td>Visoko</td> </tr> </table>	Ocena pitanja:			Nisko	Umereno	Visoko
Ocena pitanja:							
Nisko	Umereno	Visoko					
<p><b>Pristup učenju</b> Navedite primer kako Vam uspeva da budete u toku sa stalnim razvojem biznisa i tehnologije koje su vezane za Vaš posao.</p> <p>Beleške:</p>	<p>Dokaze o spremnosti za sticanje novih, specifičnih znanja i veština koje su potrebne za efektivno obavljanje posla.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Ocena pitanja:</td> </tr> <tr> <td>Nisko</td> <td>Umereno</td> <td>Visoko</td> </tr> </table>	Ocena pitanja:			Nisko	Umereno	Visoko
Ocena pitanja:							
Nisko	Umereno	Visoko					
<b>Ocena uklapanja na radno mesto</b>							
Vidljiva pitanja ili problemi koji mogu predstavljati izazove u menadžmentu bez obzira na trening i razvoj.	Postoje potencijalni izazovi u menadžmentu koji mogu biti prevaziđeni treningom i razvojem.	Biće lako biti menadžer ovoj osobi na osnovu podataka o savladavanju stresa, pouzdanosti i želji da se uči.					



## Drugi odeljak - Intervju (uklapanje kandidata i zahteva posla)

Pitanja o uklapanju u zahteve posla se fokusiraju na sposobnost g-dina Petrović da radi svoj posao. Pitanja su izvedena iz Izveštaja o proceni - uklapanje na poziciju.

### Skala - pitanje

### Šta tražiti

#### Ambicija

Navedite primer kada ste bili motivisani da zaključite prodaju ali ste shvatili da klijent nije bio spreman da se u potpunosti složi, pa sta morali da odstupite kako biste zadržali pozitivan odnos sa klijentom.

Beleške:

Odgovor pokazuje sposobnost "čitanja" klijenata i prepoznavanja kada je vreme da se upotrebi agresivna prodajna taktika.

Ocena pitanja:		
Nisko	Umereno	Visoko

#### Ambicija

Navedite primer kada je Vaša kompetitivna strana ličnosti uticala na Vas, i shvatili ste da se takmičite sa svojim kolegama umesto da sarađujete? Šta je dovelo do toga da shvatite svoju grešku i kako ste odregovali?

Beleške:

Odgovor pokazuje sposobnost da se prepozna kada se kandidatova takmičarska strana ličnosti izmakla kontroli i kako izvršiti neophodna prilagođavanja.

Ocena pitanja:		
Nisko	Umereno	Visoko

#### Interpersonalna osećajnost

Opišite situaciju u kojoj ste bili preterano direktni prema klijentu kada ste diskutovali o delikatnoj stvari i kada je Vaš način komunikacije loše prihvaćen od strane klijenta. Kako ste rešili situaciju?

Beleške:

Odgovor pokazuje sposobnost da se prepozna kada stil komunikacije može biti uvredljiv i kako je kandidat razvio tehnike za prevazilaženje tih problema.

Ocena pitanja:		
Nisko	Umereno	Visoko

#### Sistematičnost

Navedite primer kada ste iskrivili ili prekršili pravila kako biste obezbedili posao, ali ste postigli loš rezultat. Objasnite šta je pošlo po zlu i kako ste reagovali.

Beleške:

Odgovor pokazuje sposobnost kandidata da prepozna kada je zaobilaženje pravila prikladno, a kada može da bude problematično. Ovo je ispit za sposobnost kandidata da uči iz grešaka.

Ocena pitanja:		
Nisko	Umereno	Visoko

### Ocena uklapanja sa zahtevima posla

Loši primeri uspešnog obavljanja posla, ili nepostojanje istih.	Neki pozitivni primeri povezani sa uspešnim učinkom na poslu.	Specifični, pozitivni primeri ponašanja vezani sa uspešnim obavljanjem posla.
---	---	---



## Treći odeljak - Intervju (Uklapanje u organizaciju)

Pitanja o uklapanju u organizaciju se fokusiraju na uklapanje osobe Petar Petrović sa vrednostima i kulturom organizacije. Pitanja su izvedena iz Izveštaja o proceni vezanoj za organizaciono uklapanje.

### Skala - pitanje

### Šta tražiti

#### Novac

Da li ste ikada bili u situaciji da ste ostvarili svoje lične ciljeve u prodaji ali kompanija nije ostvarila svoj ukupni finansijski budžet, što je rezultiralo time da ne dobijete bonus ili procenat? Kako ste reagovali?

Beleške:

Odgovor kandidata pokazuje volju da nastavi da radi na ispunjavanju organizacijskih finansijskih ciljeva, čak i kada prilike za ličnu finansijsku dobit nisu moguće ili dostupne.

Ocena pitanja:		
Nisko	Umereno	Visoko

#### Novac

Setite se kada ste premašili kvartalne ili godišnje prodajne ciljeve koje je postavila organizacija, a niste dobili novčanu nagradu kao rezultat toga. Kako ste odreagovali?

Beleške:

Odgovor kandidata pokazuje volju da nastavi da radi na ispunjavanju organizacijskih finansijskih ciljeva, čak i kada prilike za ličnu finansijsku dobit nisu moguće ili dostupne.

Ocena pitanja:		
Nisko	Umereno	Visoko

#### Afilijacija

Navedite primer najčešće agende nekog od Vaših reklamnih pozivanja. Šta mislite, koliko dug reklamni poziv treba da bude?

Beleške:

Odgovor otkriva sposobnost da se efektivno upravlja vremenom i da se kreira smisljena agenda u interakciji sa klijentima.

Ocena pitanja:		
Nisko	Umereno	Visoko

#### Priznanje

Opišite situaciju u kojoj ste nerado podelili zasluge sa ostatkom tima za uspeh u važnoj prodaji. Kako ste upravljali situacijom?

Beleške:

Odgovor pokazuje sposobnost da podeli zasluge čak i kada je nevoljan da to uradi, ili veruje da su njegovi doprinosi bili veći.

Ocena pitanja:		
Nisko	Umereno	Visoko

### Ocena uklapanja u organizaciju

Loši primeri uspešnog obavljanja posla, ili nepostojanje istih.	Neki pozitivni primeri povezani sa uspešnim učinkom na poslu.	Specifični, pozitivni primeri ponašanja vezani sa uspešnim obavljanjem posla.
---	---	---



### Treći odeljak - Intervju (Uklapanje na poziciju)

Koristite ovaj odeljak vodiča za intervju da postavite pitanja koja su specifična za zahteve za otvorenu poziciju. Ova pitanja mogu da obuhvataju kako specifične zahteve koji su jedinstveni za određenu jedinicu, pa sve do tehničkih veština koje su potrebne da bi se izvršili osnovni poslovi.

<b>PITANJE:</b>		
<b>PITANJE:</b>		
<b>PITANJE:</b>		
<b>PITANJE:</b>		
<b>Ocena uklapanja na poziciju</b>		
Loši primeri ponašanja koje je vezano za uklapanje na poziciju, ili izostanak ponašanja vezanog za uklapanje na poziciju.	Neki dobri primeri ponašanja koji su vezani za uklapanje na poziciju.	Specifični, pozitivni primeri ponašanja vezani za uklapanje na poziciju.



## Ukupna evaluacija u okviru četvrtog odeljka za Petar Petrović

Četvrti odeljak je osmišljen da oceni kandidatovu sposobnost uspeha na otvorenoj poziciji. Završite korake A, B i C kako biste došli do finalne odluke o zapošljavanju.

### A. Pregled rezultata intervjua

Premestite vaše ocene iz trećeg odeljka na donju tabelu tako što ćete da obeležite polje za odgovor znakom (X) i da ubeležite bilo koje komentare koje imate na kandidatov učinak.

Polje za intervju	Nisko	Umereno	Visoko	Komentari
Uklapanje kandidata i radnog mesta				
Uklapanje kandidata i zahteva posla				
Uklapanje u organizaciju				
Uklapanje u poziciju				

Na osnovu ocena na intervjuu koje ste doneli, evaluirajte kandidatovu ukupnu verovatnoću uspeha.

Verovatnoća uspeha (intervju)	
___ 1= Nisko	Nekoliko oblasti imaju nisko uklapanje i ukazuju na zabrinutost u vezi sa kandidatovom verovatnoćom uspeha.
___ 2= Umereno	Većina oblasti se umereno ili visoko uklapaju i postoji samo manja zabrinutost koja se tiče kandidatove verovatnoće za uspeh.
___ 3= Visoko	Srednje ili visoko uklapanje na svim oblastima ukazuje da kandidat ima veliku verovatnoću uspeha.



### B. Pregled rezultata procene

Ispod se nalaze rezultati procene koji ukazuju na verovatnoću uspeha na poziciji.

Verovatnoća uspeha (procena)	
___ 1= Nisko	Kandidat je van željenih vrednosti na ključnim skalama što ukazuje na nisku verovatnoću uspeha.
___ 2= Umereno niska	
___ 3= Umereno	Kandidat je bio u okviru željenih vrednosti na ključnim skalama, što ukazuje na umerenu verovatnoću uspeha.
___ 4= Umereno visoka	
<input checked="" type="checkbox"/> 5= Visoko	Kandidat je bio u okviru svih željenih vrednosti na ključnim skalama, što ukazuje na veliku verovatnoću uspeha.

### C. Odluka o zapošljavanju

Uzevši u obzir sve informacije koje imate o ovom kandidatu (CV, trening i iskustvo, rezultati procene, rezultati sa intervjua), kako biste rangirali ovog kandidata u poređenju sa drugim kandidatima koje su se prijavili za ovu poziciju (ili slične pozicije)?

Poređenje kandidata		
___ 1= Nisko	Jedan od najgorih kandidata koje sam video. Smanjio bi naše standarde.	
___ 2= Umereno	Prihvatljiv kandidat.	
___ 3= Visoko	Jedan od najboljih kandidata koje sam video. Podigao bi naše standarde.	
Uzevši u obzir sve informacije, da li ćete ponuditi kandidatu zaposlenje?		<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE





Obezbedite ukupno obrazloženje za Vaše ocene

BASIS procena kandidata Petar Petrović je završena.