

■ SELECT
■ DEVELOP
■ LEAD

HOGANSELECT

EXPRESS

EKSPRESNO REŠENJE ZA PROCENU PODOBNOSTI KANDIDATA

Izveštaj za: Petar Petrović

ID: HB833811

Datum: 18. jun 2013.

Grupe poslova: Stručnjaci





UVOD

Različite karakteristike su značajne za uspeh u različitim vrstama poslova, a karakteristike koje su značajne za jednu vrstu posla mogu umanjivati učinak na drugim poslovima.

Hoganov inventar ličnosti (HPI - Hogan Personality Inventory) procenjuje ljude kroz sedam dobro poznatih dimenzija ili karakteristika koje utiču na uspeh u karijeri. Ovaj izveštaj zasnovan je na rezultatima kandidata na tim dimenzijama i organizovan je u nekoliko delova. Sekcija I daje pregled rezultata kandidata koji su usmereni na (a) osobine relevantne za uspeh u većini radnih okruženja; (b) podobnost za poziciju i (c) intervju stil kandidata. U sekciji II nalazi se grafički prikaz rezultata procene. U sekciji III su sumirane preporuke o podobnosti kandidata za poziciju i eventualno zapošljavanje.

**Hoganov inventar ličnosti procenjuje
kandidate na sedam karakteristika koje
dokazano utiču na profesionalni uspeh.**

SEKCIJA I - PREGLED REZULTATA PROCENE

Podobnost za zaposlenje

Petar Petrović je uglavnom smiren, ujednačenog je temperamenta i trebalo bi da je u stanju da adekvatno upravlja svojim emocijama, bez obzira na situaciju. On je odgovoran timski igrač, posvećuje pažnju detaljima, ali može biti previše fleksibilan u vezi sa pravilima. Petar Petrović deluje kao bistra osoba, spremna da brzo uči i orijentisan je ka postignuću. On ponekad može biti nestrpljiv sa drugima koji nisu toliko vispreni i može preuzeti akciju i pre nego što drugi u potpunosti razumeju situaciju.

Podobnost za poziciju

G. Petrović deluje dovoljno samopouzđano kada se nađe pod pritiskom da postigne neke rezultate. G. Petrović nije izrazito takmičarski nastrojen, ali može ispoljiti autoritet kada je potrebno. Takođe, on će pozivati i druge na odgovornost koristeći iskren i direktan fidbek. Iako će podržavati politiku i procese unutar kompanije, on može biti dovoljno fleksibilan da se prilagodi novim zahtevima. G. Petrović može biti izvor inovativnih ideja za strateško planiranje.

Snage kandidata

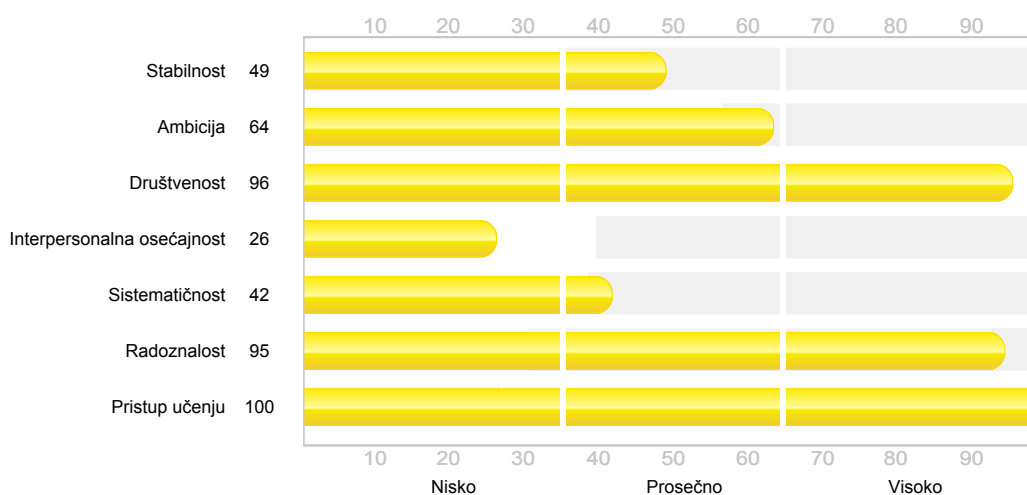
- Zadovoljan je svojim učinkom.
- Podržava organizacione planove.
- Istrajan je u uvođenju standarda kvaliteta.
- Voljan da isproba nove metode kada ima podršku.
- Otvoreni shvatanja i kreativan u generisanju ideja.

Slabosti kandidata

- Može biti pod stresom i kada drugi nisu.
- Moguće je da neće težiti izazovima.
- Deluje netolerantno za tuđe mane.
- Ne oseća se prijatno u nejasnim i dvoznačnim situacijama.
- Voli promene zarad promena.

**Intervju stil kandidata**

- Kandidat kojeg intervjuišete bi trebalo da deluje kao da ima prosečnu staloženost i samopouzdanje.
- On bi trebalo da ostavlja pozitivan prvi utisak, jer je pričljiv i pristupačan.
- Kandidat će verovatno odgovarati na iskren i direktan način.

SEKCIJA II - GRAFIČKI IZVEŠTAJ - HOGANOV INVENTAR LIČNOSTI

NAPOMENA: Za označene segmente na ključnim skalama utvrđeno je da ukazuju na visoku podobnost i uvećavaju verovatnoću uspešnosti kandidata.

Stabilnost - Podrazumeva pribranost, optimizam i staloženost.

Ambicija - Podrazumeva preuzimanje inicijative, takmičarski duh i preuzimanje liderskih uloga.

Društvenost - Podrazumeva pričljivost, društvenost i zabavnost.

Interpersonalna osećajnost - Podrazumeva prijatnost, obzirnost i sposobnost održavanja odnosa sa ljudima.

Sistematičnost - Podrazumeva savesnost, pouzdanost i poštovanje pravila.

Radoznalost - Podrazumeva ljubopitljivost, maštovitost, vizionarstvo i podložnost dosadi.

Pristup učenju - Podrazumeva uživanje u formalnom obrazovanju i aktivno praćenje najnovijih tokova u biznisu i tehnologijama.

**SEKCIJA III - OPŠTA PROCENA KANDIDATA**

Na bazi rezultata procene i u poređenju sa profilom za traženu poziciju, opšta podobnost kandidata je:



**Nedovoljna
podobnost**



**Umerena
podobnost**



**Visoka
podobnost**

OVAJ IZVEŠTAJ I NAVEDENI NIVO PODOBNOSTI BAZIRANI SU NA REZULTATIMA VALIDACIONIH STUDIJA NA GRUPACIJAMA POSLOVA I NISU SPECIFIČNI ZA VAŠU ORGANIZACIJU. OVAJ IZVEŠTAJ TREBA KORISTITI PARALELNO SA OSTALIM INFORMACIJAMA O KANDIDATU, KAO SASTAVNI DEO PROCESA DONOŠENJA ODLUKA O ZAPOSŁJAVANJU.