

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

# EXPRESS

O SOLUȚIE STANDARDIZATĂ PENTRU SELECȚIE

Raport pentru: Andrei Pavel

ID: HA558779

Data: 12 Decembrie 2011

Poziție: Administrativ





## INTRODUCERE

Anumite caracteristici sunt importante pentru succesul în anumite posturi, dar pot reprezenta frâne pentru obținerea performanței în altele. HPI (Profilul de Personalitate Hogan) evaluează persoanele în funcție de șapte dimensiuni care influențează succesul profesional. Acest raport se bazează pe scorurile obținute la aceste dimensiuni și este organizat în trei secțiuni. Secțiunea I prezintă rezultatele candidatului concentrându-se pe: a. Caracteristicile relevante pentru succesul în diferite medii de lucru, b. compatibilitatea cu respectiva poziție și c. stilul în care se va comporta în cadrul interviului de selecție. Secțiunea II oferă raportul grafic al rezultatelor. Secțiunea III sumarizează aspecte legate de compatibilitatea cu postul și potențialul de angajare.

**HPI (Profilul de Personalitate Hogan)**  
evaluează persoanele în funcție de șapte dimensiuni care influențează succesul profesional.

## SECȚIUNEA I - REZUMAT AL REZULTATELOR EVALUĂRII

### Aspecte generale

Andrei Pavel poate fi uneori autocritic și iritabil. Andrei Pavel tinde să fie flexibil, spontan și să facă față cu bine situațiilor ambigue. Oricum, s-ar putea să nu îi placă acele sarcini care presupun planificare și organizare excesivă sau orientare pe detalii. Andrei Pavel ar putea fi interesat de oportunitățile de training și a fi la curent cu ultimele descoperiri în domeniul profesional. Oricum, va prefera să învețe la locul de muncă, și nu în cadrul unor traininguri formale.

### Potrivirea cu postul

DI. Pavel se poate supăra ușor datorită problemelor apărute la locul de muncă, astfel că ar putea părea negativist și nemulțumit. DI. Pavel pare a fi dornic să preia conducerea, orientat spre reușită. Poate să se adreseze celor cu performanțe scăzute, fără a-i supăra pe cei din jur Poate să se plictisească ușor și să nu fie atent la detalii și procese.

#### Punctele forte ale candidatului

- Este deschis către coaching
- Este dornic să avanseze
- Menține relațiile chiar și cu persoanele dificile
- Este deschis la idei noi și inițiative

#### Ariile de dezvoltare ale candidatului

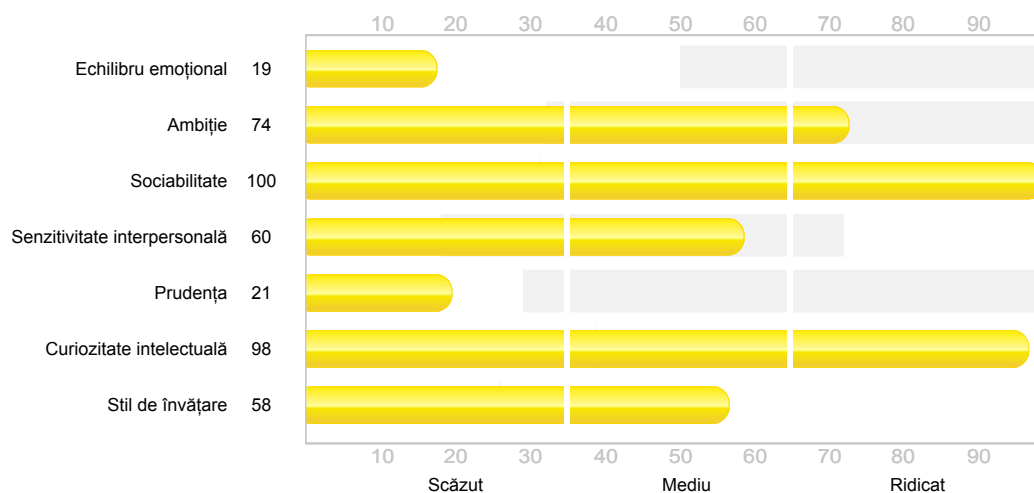
- la criticile la modul personal
- Nu este satisfăcut decât dacă este promovat
- Uneori nu reușește să adopte o poziție fermă
- Rareori se gândește la consecințe înainte de a acționa



## Stilul de comportament în cadrul interviului

- Candidatul pe care îl intervievați ar putea fi tensionat, nesigur pe modul în care să răspundă sarcinilor și ar putea avea nevoie de încurajări.
- Fiind o persoană deschisă, ușor de abordat, ar trebui să facă o primă impresie pozitivă.
- Candidatul va părea cooperant și respectuos.

## SECȚIUNEA II - RAPORTUL GRAFIC - PROFILUL DE PERSONALITATE HOGAN



**Notă:** Scalele subliniate au fost identificate ca fiind cele care contribuie la potrivirea într-un grad ridicat cu postul și ar trebui să crească succesul candidatului.



**Echilibru emoțional** - Reflectă măsura în care o persoană este calmă sau indispusă și nestatornică. Scorurile ridicate denotă încredere și optimism. Scorurile scăzute indică tensiune, iritabilitate și negativism.

**Ambiție** - Evaluează măsura în care o persoană are aptitudini de lider și apreciază realizările. Scorurile înalte indică o persoană competitivă și muncitoare. Scorurile scăzute indică nehotărâre și un interes scăzut pentru promovare.

**Sociabilitate** - Estimează măsura în care o persoană pare a fi sigură pe sine în contextul social. Scorurile ridicate reflectă persoane pozitive și optimiste. Scorurile scăzute indică persoane rezervate și tăcute.

**Senzitivitate interpersonală** - Reflectă tactul și gradul de atenție și intuiție în raport cu stările celorlalți. Scorurile ridicate indică o persoană prietenoasă, caldă și populară. Scorurile scăzute indică independență, o fire directă și francă.

**Prudența** - Reflectă controlul de sine și conștiinciozitatea. Scorurile ridicate indică o persoană organizată, predictibilă, care respectă regulile și este ușor de supravegheat. Scorurile scăzute indică spontaneitate și flexibilitate.

**Curiozitate intelectuală** - Reflectă măsura în care o persoană poate părea curioasă, aventuroasă și inventivă. Scorurile înalte desemnează o persoană care se plictisește ușor. Scorurile scăzute reflectă simț practic și capacitate de concentrare.

**Stil de învățare** - Reflectă măsura în care o persoană apreciază educația ca scop în sine. Scorurile ridicate indică plăcerea de a citi și de a studia. Persoanele cu scoruri scăzute manifestă mai puțin interes pentru educația de tip formal și se bazează pe învățarea practică.

### SECȚIUNEA III- EVALUAREA CANDIDATULUI

Pe baza rezultatelor evaluării și în comparație cu profilul jobului, nivelul de potrivire este:



**Compatibilitate  
scăzută**



**Compatibilitate  
moderată**



**Compatibilitate  
întă**