

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

# EXPRESS

O SOLUȚIE STANDARDIZATĂ PENTRU SELECȚIE

Raport pentru: Jane Doe

ID: HB290681

Data: 02 August 2012

Poziție: Specialiști





## 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

Jane Doe tinde să fie calm și să își manifeste emoțiile corespunzător, indiferent de situație. Este un membru responsabil al echipei, atent la detalii, dar poate fi în același timp flexibil în privința regulilor. Este posibil ca domnului Jane Doe să nu-i facă plăcere să participe la traininguri, ci să prefere învățarea practică.

### Potrivirea cu postul

DI. Doe este de obicei o persoană stabilă. DI. Doe este văzut ca fiind o persoană relativ energică și muncitoare. Este o persoană cooperantă și prietenoasă, care își poate exprima dezacordul cu mult tact. Deși în mod normal respectă procedurile și procesele, poate schimba rapid direcția pentru a răspunde situațiilor neașteptate. Domnului Doe ar trebui să-i facă plăcere să preia ideile altora și să le transpună în soluții viabile.

#### Punctele forte ale candidatului

- Își recunoaște greșelile și acceptă sfaturile celorlalți
- Susține eforturile echipei
- Este o persoană politicoasă, dar în același timp obține rezultatele propuse
- Poate lucra respectând regulile
- Este mai priceput la evaluarea ideilor, decât la generarea acestora

#### Ariile de dezvoltare ale candidatului

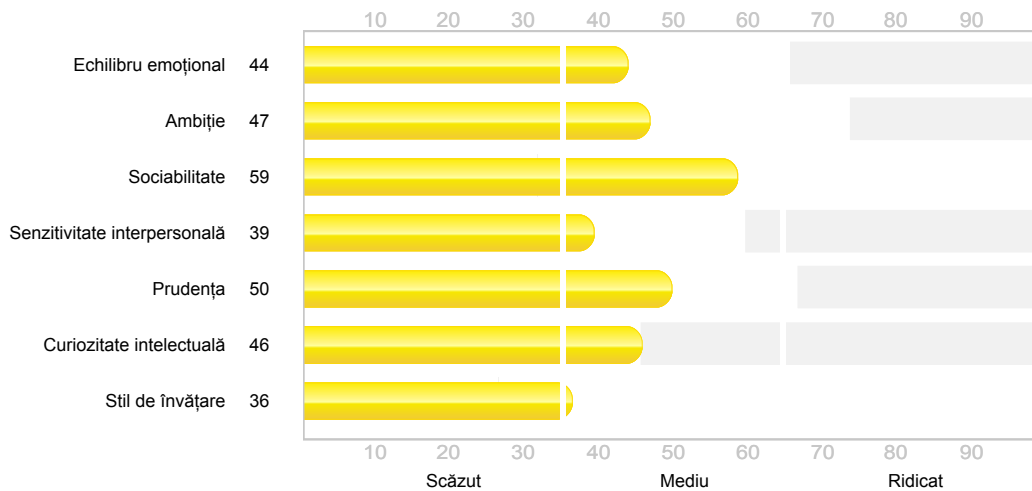
- S-ar putea să nu fie caracterizat de simțul urgenței
- Poate fi reticent atunci când trebuie să ia decizii
- Rareori are opinii ferme
- Poate avea nevoie de ajutor în stabilirea priorităților
- Viziunea nu este punctul său forte

### Stilul de comportament în cadrul interviului

- Candidatul pe care îl intervievați ar trebui să pară calm și să aibă încredere în sine.
- Ar putea fi prietenos, dar să nu caute atenția în mod exagerat.
- 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  
înaltă**