

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

EXPRESS

EINE STANDARDLÖSUNG FÜR DIE KANDIDATENAUSWAHL

Bericht für: Candidate Sample

ID: HC852607

Datum: 26. März 2015

Arbeitstätigkeit: Manager & Führungskraft





EINLEITUNG

Unterschiedliche Eigenschaften sind wichtig für den Erfolg in unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten - Eigenschaften, die in einer Arbeitstätigkeit wichtig sind, können die Leistung in einer anderen behindern. Der Hogan Persönlichkeitsinventar (HPI) bewertet Kandidaten auf sieben geläufigen Dimensionen bzw. Eigenschaften, die beruflichen Erfolg beeinflussen. Dieser Bericht basiert auf den Werten des Kandidaten in diesen Dimensionen und ist in drei Sektionen aufgeteilt. Sektion I bespricht die Ergebnisse des Kandidaten und konzentriert sich dabei auf (a) Eigenschaften, die für den Erfolg in den meisten Arbeitsumgebungen relevant sind; (b) Eignung für die Position; und (c) den Stil, mit dem der Kandidat ein Vorstellungsgespräch führen wird. Sektion II bietet eine graphische Veranschaulichung der Testergebnisse des Kandidaten. Sektion III fasst die Empfehlungen zur Eignung für den Job und für eine mögliche Einstellung zusammen.

**DAS HOGAN
PERSÖNLICHKEITSINVENTAR
BEWERTET KANDIDATEN BZGL.
SIEBEN GELÄUFIGER
EIGENSCHAFTEN, DIE BERUFLICHEN
ERFOLG BEEINFLUSSEN.**

ABSCHNITT I - ZUSAMMENFASSUNG DER TESTERGEBNISSE

Anstellungseignung

Candidate Sample tendiert dazu, ruhig und ausgeglichen zu sein und sollte mit seinen Emotionen in jeder Situation angemessen umgehen können. Er ist ein verantwortungsvoller Teamplayer, der Details beachtet, aber auch flexibel im Bezug auf Regeln sein kann. Candidate Sample könnte an Training interessiert sein und daran, auf dem neuesten Stand zu sein. Allerdings könnte er es bevorzugen, eher bei der Arbeit zu lernen als in einer formalen Trainingssituation.

Eignung zur Arbeitstätigkeit

Herr Sample wirkt angemessen selbstbewusst unter Leistungsdruck. Herr Sample vermeidet möglicherweise Herausforderungen und könnte zögerlich sein, Projekte zu übernehmen, die eine sehr bedeutsame Wirkung haben. Obwohl er Methoden und Prozesse unterstützen wird, kann er flexibel genug sein, um sich an neue Anforderungen anzupassen. Zusätzlich werden andere ihn als entgegenkommend, taktvoll und geduldig erleben.

Stärken des Kandidaten

- Zufrieden mit seiner Leistung
- Gewillt, anderen die Führung zu überlassen
- Gewillt, neue Techniken auszuprobieren, wenn dazu ermutigt wird
- Bildet Koalitionen in der Belegschaft

Bedenken bezüglich des Kandidaten

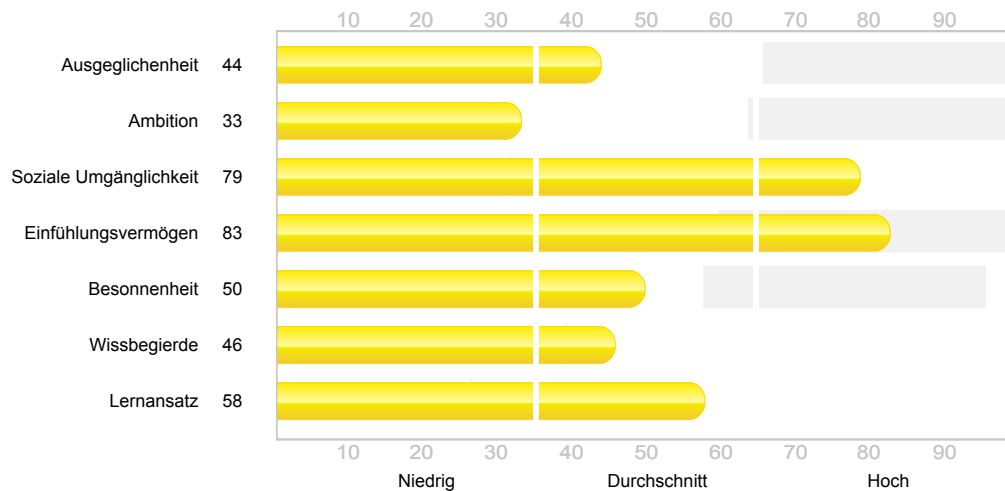
- Könnte Stress empfinden, während andere dies nicht tun
- Vermeidet möglicherweise Führungsmöglichkeiten
- Fühlt sich unwohl bei Ambiguität
- Fügt sich, um mit anderen auszukommen



Interviewstil des Kandidaten

- Der Kandidat, den Sie interviewen, sollte durchschnittlich gelassen und selbstbewusst wirken.
- Er sollte einen positiven ersten Eindruck machen und gesprächig und zugänglich sein.
- Der Kandidat sollte verträglich und diplomatisch wirken.

ABSCHNITT II - GRAPHISCHER BERICHT - HOGAN PERSÖNLICHKEITSINVENTAR



ANMERKUNGEN: Die dargestellten Wertebereiche auf den Hauptskalen wurden als förderlich für hohe Eignung identifiziert und sollten die Erfolgswahrscheinlichkeit des Kandidaten erhöhen.

Ausgeglichenheit - Betrifft Gelassenheit, Optimismus und stabile Stimmungen.

Ambition - Betrifft die Initiative zu ergreifen, wettbewerbsorientiert zu sein und Führungsrollen zu suchen.

Soziale Umgänglichkeit - Betrifft gesprächig, sozial waghalsig und unterhaltsam zu wirken

Einfühlungsvermögen - Betrifft verträglich und entgegenkommend zu sein und dazu fähig, Beziehungen zu unterhalten.

Besonnenheit - Betrifft gewissenhaft, verlässlich und regeltreu zu sein.

Wissbegierde - Betrifft neugierig, ideenreich, visionär und schnell gelangweilt zu sein.

Lernansatz - Betrifft Spass zu haben an formaler Ausbildung und aktiv auf dem Laufendem zu bleiben bezüglich geschäftlicher und fachlicher Belange.



ABSCHNITT III - ALLGEMEINE BEWERTUNG DES KANDIDATEN

Den Testergebnissen und dem jobspezifischem Profil zufolge, welches für vergleichbare Arbeitstätigkeiten in diesem Berufsfeld erstellt wurde, ist die allgemeine Eignung zu der Arbeitstätigkeit:



Niedrige Eignung



Mittlere Eignung



Hohe Eignung

DIESER BERICHT UND DAS EMPFOHLENE EIGNUNGSNIVEAU BASIEREN AUF EINER ALLGEMEINEN VALIDITÄT FÜR DIE JOBFAMILIEN UND SIND NICHT SPEZIFISCH FÜR IHRE ORGANISATION. DIESER BERICHT SOLLTE NUR IN VERBINDUNG MIT ZUSÄTZLICHER INFORMATION ÜBER DEN KANDIDATEN GENUTZT WERDEN, UM BEI DER EINSTELLUNGSENTSCHEIDUNG MITZUWIRKEN.