

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ЛИДЕРСТВО

ХОГАН ОТЧЕТЫ

H I G H P O T E N T I A L

ОТЧЕТ ДЛЯ ОТБОРА ВЫСОКОПОТЕНЦИАЛЬНЫХ СОТРУДНИКОВ

Отчет для: Jane Doe

Логин: HB290686

Дата: 02 Август, 2012





ВСТУПЛЕНИЕ

Данный отчет суммирует результаты оценки кандидата по Личностному Опроснику Хогана (HPI), Опроснику Развития Хогана (HDS) и Опроснику Мотивов, Ценностей, Предпочтений (MVPI) и сравнивает их с Профилем Компетенций Сотрудников, обладающих высоким потенциалом. Результаты оценки предоставляют менеджеру по отбору персонала дополнительную информацию о потенциале кандидата, который должен отвечать требованиям, представленным в профиле компетенций. В руководстве по проведению интервью представлены вопросы, которые могут использоваться для дополнительного анализа поведения по каждой компетенции.

Результаты, содержащиеся в этом отчете, НЕ имеют под собой цели заменить решение менеджера по отбору персонала. Скорее, менеджеру по подбору стоит использовать данные результаты, как информацию, которой он/она может воспользоваться в процессе принятия решения о найме кандидата.

В руководстве по проведению интервью предлагаются вопросы, которые могут использоваться для дополнительного анализа поведения по каждой компетенции.



ПРОФИЛЬ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ, ОБЛАДАЮЩИХ ВЫСОКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Превышает Требования Отвечает Требованиям Ниже Требований		
Компетенция	Определение компетенции	Рейтинг
Сфера деловой активности – Компетенции, связанные с обработкой информации для решения профессиональных вопросов.		
Стратегическое мышление	Использует свои идеи и идеи других при разработки стратегии и плана по улучшению будущего.	
Тактическое решение проблем	Синтезирует доступные данные и факты в возможные планы действий, которые приведут к решению идентифицированных проблем.	
Управление ресурсами	Распределяет приоритеты и ресурсы для достижения эффективных, своевременных и рентабельных показателей коммерческой деятельности.	
Лидерская сфера – Компетенции, имеющие отношение к вопросам самоменеджмента и руководства другими.		
Нацеленность на результат	Устанавливает высокие стандарты эффективности деятельности как для себя, так и для других; несет персональную ответственность за конечный результат деятельности.	
Развитие талантов	Придерживается собственного направления развития, связанного с деловой хваткой; использует свой опыт для отбора, обучения и повышения эффективности работы других.	
Межличностная сфера – Компетенции, связанные с построением и поддержанием отношений.		
Уважение к людям	Строит доверительные отношения с людьми, относясь к ним с уважением, почтением и беспристрастием, высоко ценя их индивидуальность и многообразие взглядов.	
Сотрудничество	Выстраивает положительные рабочие отношения, придавая большое значение командным достижениям, учитывая индивидуальный вклад каждого члена команды.	



Личностная сфера – Компетенции, связанные со способом и подходом к решению рабочих проблем.		
Стратегическое самосознание	Осознает собственные сильные стороны и недостатки и использует данную информацию для управления процессом личностного роста и развития.	ОТ
Целеустремленность	Занимается решением деловых вопросов безотлагательно и решительно для достижения положительных результатов.	ОТ
Рассудительность	Приступает к работе только после анализа последствий действий и оценки выгоды, которая должна перевешивать затраты.	П



Руководство по проведению интервью

Сфера деловой активности – Компетенции, связанные с обработкой информации для решения профессиональных вопросов.	
Стратегическое мышление	- Приведите пример, когда Вы выявили надвигающуюся угрозу или тенденцию. Опишите предпринятые Вами шаги для ее разрешения. - Расскажите мне о том, как Вы предложили уникальную идею или взяли за основу идею другого человека и предприняли действия для воплощения Вашей стратегии в жизнь.
Тактическое решение проблем	- Приведите пример, когда Ваша способность мыслить нестандартно и разрабатывать новые решения для давних или нерешенных проблем привела к положительным результатам. - Приведите пример, когда ваше умение решать проблемы практичным, основанном на опыте способом привело к простому, и тем не менее, эффективному решению.
Управление ресурсами	- Приведите пример, когда Вы работали над сложным проектом, в котором от Вас потребовалось распределять приоритеты и ресурсы для достижения успеха. - Приведите пример того, как Ваши навыки планирования и организации помогли Вам достичь важную цель в работе.
Лидерская сфера – Компетенции, имеющие отношение к вопросам самоменеджмента и руководства другими.	
Нацеленность на результат	- Не всегда легко достигать установленных целей или производственных показателей. Опишите долгосрочную цель или показатель, которую Вы были способны достигнуть. Почему это была долгосрочная цель? - Приведите пример, когда от Вас требовалось разработать стандарты эффективности деятельности для себя и других и взять на себя инициативу по достижению результатов с учетом внедренных стандартов.
Развитие талантов	- Приведите пример, когда Вы обучались путем наблюдения за работой других людей. Как Вы применили эти знания в будущем? - Приведите пример, когда Вы использовали свой бизнес опыт для успешного обучения члена команды или коллеги для того, чтобы помочь ему/ей в выполнении сложной работы.
Межличностная сфера – Компетенции, связанные с построением и поддержанием отношений.	
Уважение к людям	- Приходилось ли Вам когда-либо говорить что-либо коллеге, которого считают слишком прямолинейным (или резким) человеком, и это испортило Ваши рабочие отношения? Как Вы поступили в этой ситуации? - Приведите пример, когда Вам пришлось поддержать чувство собственного достоинства коллеги ради сохранения хороших рабочих отношений.
Сотрудничество	- Опишите самые эффективные методы, которые вы обычно используете для стимулирования и мотивирования членов команды на совместную работу и проявление своих талантов для достижения цели команды. Приведите пример. - Приведите пример, когда Вы оспаривали точку зрения или поступок члена команды и при этом сохранили положительные рабочие отношения.



Личностная сфера – Компетенции, связанные со способом и подходом к решению рабочих проблем.	
Стратегическое самосознание	• Приведите пример, когда Вы воспользовались советом, полученным от других для изменения поведения или улучшения качества выполняемой работы. • Расскажите мне о ситуации, когда Вы осознали свой потенциал и заблаговременно искали поручения или работу для дальнейшего его развития.
Целеустремленность	• Приведите пример, когда Вы продолжили упорно работать, потерпев неудачу, но, в конечном счете, добились успеха. • Расскажите мне о ситуации, когда Вы недооценили потребность в безотлагательном выполнении задачи или поручения. Как Вы поступили в этой ситуации?
Рассудительность	• Приведите пример важного решения, которое Вы были обязаны принять, хотя у Вас и не было достаточно информации для его принятия. Как Вы поступили в этой ситуации? • Опишите процесс, которого Вы обычно придерживаетесь, когда Вам необходимо принять критически важное и одновременно достаточно рискованное решение. Вы можете привести пример?