

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGAN *SELECT*

ADVANTAGE

JEDNOSTAVNO REŠENJE ZA SELEKCIJU KANDIDATA

Izveštaj za: Petar Petrović

ID: HB833811

Datum: 18. jun 2013.





Tri skale Hogan Advantage Izveštaja definisane su na sledeći način:

POUZDANOST

Ova skala se odnosi na to u kom stepenu je neko dobar član organizacije time što poštuje pravila, prihvata superviziju, uspeva da se samo-kontroliše, završava zadatke i izbegava nepotrebne rizike. Osobe sa visokim skorovima teže da budu dosledne, pouzdane i samodisciplinovane. Osobe sa niskim skorovima teže da budu impulsivne, zbunjive prirode i verovatno nekonformistične.

STALOŽENOST

Ova skala se odnosi na to u kom stepenu osoba deluje smireno, ujednačenog temperamenta i dobrog raspoloženja. Osobe sa visokim skorovima dobro se nose sa stresom i pritiskom, tako što ostaju stabilne, staložene, neuznemirene i teže da prenose umirujući uticaj na druge. Osobe sa niskim skorovima obično su napete, promenljivog raspoloženja, osetljive i njihov učinak može opasti kada su pod stresom.

FOKUSIRANOST NA KLIJENTE

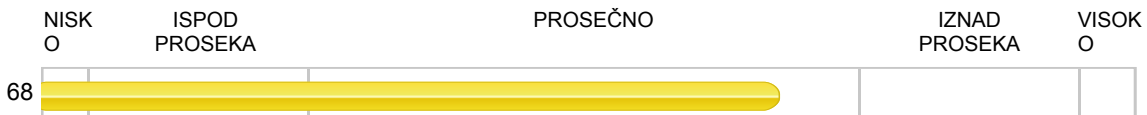
Ova skala iskazuje stepen u kom je osoba u stanju da pruži kvalitetnu uslugu klijentima kada je to neophodno. Ne odnosi se na šarmantnost i prijateljski stav - mnogi introverti su dobri u odnosima sa klijentima, kao što su i mnogi ekstraverti loši u tome. Osobe sa visokim skorom na ovoj dimenziji obično su smirene i ljubazne, uljudne i strpljive. Osobe sa niskim skorom obično su nepažljive, zbunjene, napete i ponekad nagle.

POUZDANOST



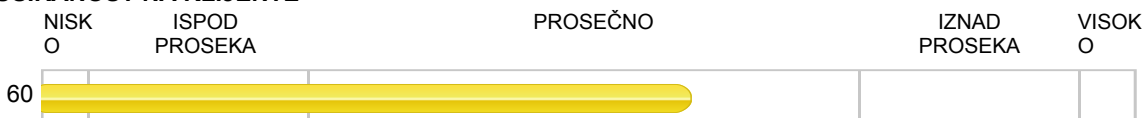
- Recite mi koje karakteristike cenite da ispoljava neki rukovodilac.
- Kada Vam postane dosadno na poslu, šta tada radite?

STALOŽENOST



- Navedite mi neki primer kako izlazite na kraj sa frustracijama na poslu.
- Pričajte mi o situaciji kada Vas je poslednji put neko veoma iznervirao na poslu.

FOKUSIRANOST NA KLIJENTE



- Šta mislite o staroj izreci "mušterija je uvek u pravu"?
- Postoje neki klijenti koji kao da nikada nisu zadovoljni. Kako izlazite na kraj sa njima?

OPŠTI SKOR ZAPOŠLJIVOSTI OVOG KANDIDATA IZNOSI:

47%

Rezultati sadržani u ovom izveštaju NISU koncipirani tako da zamene procenu menadžera za regrutaciju. Stoga, ove rezultate pre treba koristiti kao jednu od informacija u procesu donošenja odluke o zapošljavanju kandidata.