

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

# EXPRESS

EINE STANDARDLÖSUNG FÜR DIE KANDIDATENAUSWAHL

Bericht für: Martina Mustermann

ID: HC580149

Datum: 25. April 2017

Arbeitstätigkeit: Vertrieb und Kundenbetreuung

PERSONALITY  
GUIDANCE





## 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

Martina Mustermann tendiert dazu, ruhig und ausgeglichen zu sein und sollte mit ihren Emotionen in jeder Situation angemessen umgehen können. Obwohl Martina Mustermann möglicherweise flexibel ist und schnell die Richtung wechseln kann, könnte sie auch impulsiv und etwas unachtsam sein und sich enger Überwachung erwehren. Martina Mustermann mag möglicherweise keine formalen Trainingsprogramme und sollte es bevorzugen, neue Fähigkeiten in der Praxis zu erlernen.

### Eignung zur Arbeitstätigkeit

Frau Mustermann kann mit Arbeitsbelastung umgehen, ohne gestresst oder emotional zu werden. Frau Mustermann scheint wettbewerbsorientiert, entschlossen, zur Führung geeignet und bestrebt daran zu sein, voranzukommen. Ausserdem wird sie sich wohl fühlen beim Durchsetzen von harten Regeln und Verfahrensweisen. Sie wird flexibel sein und dazu fähig, schnell die Richtung zu wechseln.

#### Stärken des Kandidaten

- Bleibt ruhig, souverän und stabil unter Druck
- Gewillt, Initiative zu ergreifen
- Wird nicht erbrachte Leistungen zur Sprache bringen
- Fühlt mit Mehrdeutigkeiten wohl

#### Bedenken bezüglich des Kandidaten

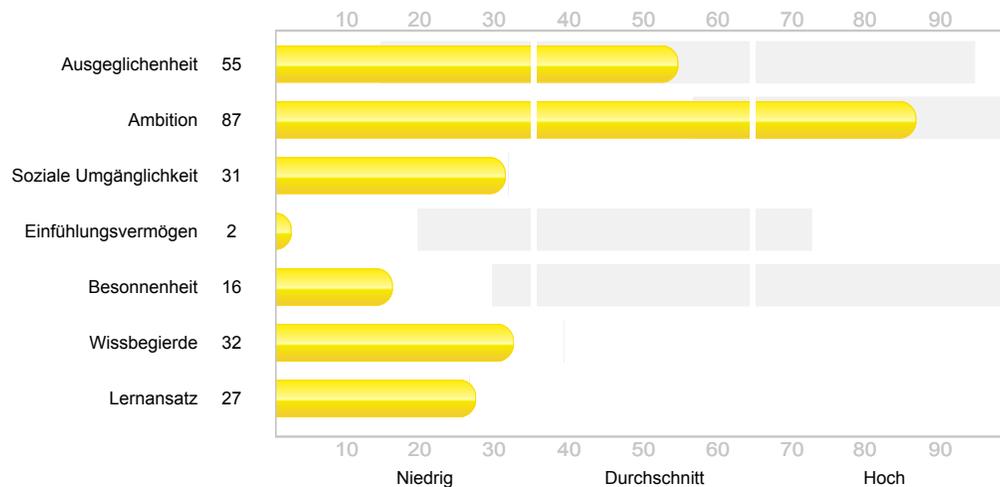
- Hört möglicherweise nicht immer auf Feedback
- Fordert Möglichkeiten zum beruflichen Fortkommen ein
- Scheint uninteressiert an den Gefühlen anderer zu sein
- Plant nicht gerne im Voraus



## Interviewstil des Kandidaten

- Der Kandidat, den Sie interviewen, sollte durchschnittlich gelassen und selbstbewusst wirken.
- Sie mag wie ein guter Zuhörer wirken, allerdings auch ruhig und sogar schüchtern.
- Der Kandidat wird wahrscheinlich offen und direkt antworten.

## 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.