

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

ADVANTAGE

EINE STANDARDLÖSUNG FÜR DIE KANDIDATENAUSWAHL

Bericht für: Candidate Sample

ID: HE677665

Datum: 14. Juni 2017





Die drei Skalen des Hogan Advantage Berichts definieren sich folgendermassen:

**ZUVERLÄSSIG-
KEIT**

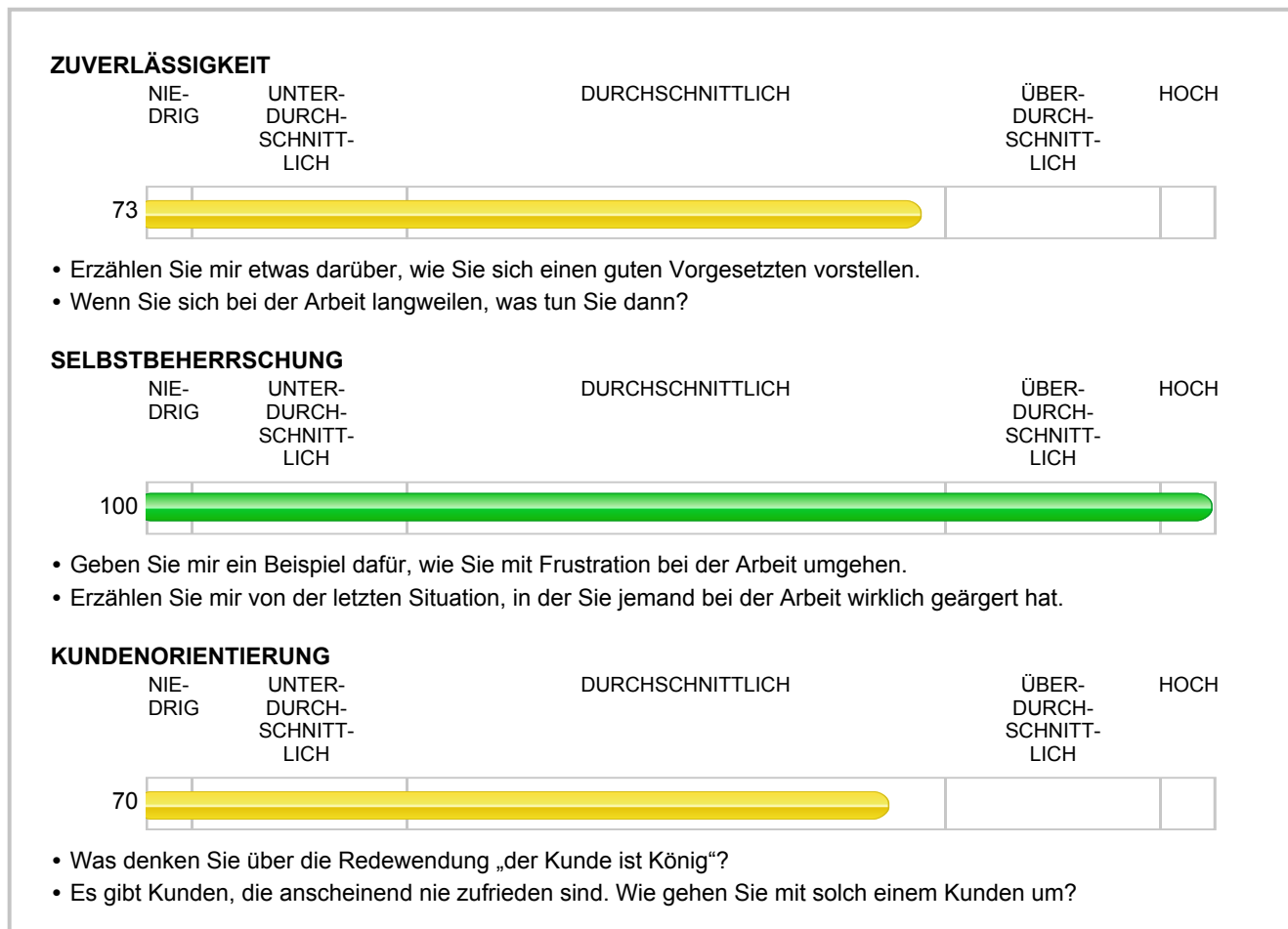
Diese Skala beschreibt, wie zuverlässig eine Person im Unternehmen wahrgenommen wird, d.h. inwiefern sie von anderen als jemand beschrieben wird, der sich an die Regeln hält, Beaufsichtigung akzeptiert, Selbstkontrolle ausübt, übertragene Aufgaben zu Ende bringt und unnötige Risiken vermeidet. Personen mit hohen Werten tendieren dazu, sich beständig, zuverlässig und selbstdiszipliniert zu verhalten. Personen mit niedrigen Werten neigen hingegen zu Impulsivität, lassen sich leichter ablenken und verhalten sich möglicherweise unnachgiebiger.

**SELBST-
BEHERRSCHUNG**

Diese Skala spiegelt wider, inwiefern eine Person als ruhig, ausgeglichen und gut gelaunt erscheint. Personen mit hohen Werten reagieren seltener und weniger intensiv auf Stress und Druck und vermitteln daher den Eindruck, mit Stress und Druck gut umgehen zu können. Des Weiteren haben sie häufig einen beruhigenden Einfluss auf andere. Personen mit niedrigen Werten tendieren eher dazu als angespannt, launisch und sensibel wahrgenommen zu werden.

**KUNDEN-
ORIENTIERUNG**

Diese Skala stellt dar, wie sehr eine Person als serviceorientiert gegenüber Kunden wahrgenommen wird. Es geht nicht darum, charmant oder freundlich zu sein - viele Introvertierte leisten besseren Kundendienst als Extrovertierte. Personen mit hohen Werten auf dieser Skala werden häufig als ruhig, freundlich, höflich und geduldig beschrieben. Personen mit niedrigen Werten werden eher als unaufmerksam, abgelenkt, angespannt und möglicherweise schroff wahrgenommen.





**DER DURCHSCHNITTSWERT ALLER GRUNDLEGENDEN FÄHIGKEITEN ZUR AUSÜBUNG
EINER ARBEITSTÄTIGKEIT DES KANDIDATEN BETRÄGT**

81%

Die in diesem Bericht enthaltenen Ergebnisse sollten NICHT das Urteil des Auftraggebers / Personalbeschaffers ersetzen. Vielmehr sind diese Ergebnisse geeignet, als eine von mehreren Informationsquellen in die Personalentscheidung einzufliessen.