

Презентация  
инструментов оценки  
**HOGAN**

10 ноября 2009

# План презентации

1. Об оценке HOGAN
2. Опросники
3. Отчеты, стоимость
4. Применимость для рекрутинга
5. Вопросы

# План презентации

1. Об оценке HOGAN
2. Опросники
3. Отчеты, стоимость
4. Применимость для рекрутинга
5. Вопросы

Компания  
**«ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА»**



**[www.assessment.com.ua](http://www.assessment.com.ua)**

независимый субподрядчик компании  
«Assessment Systems», Czech

представляет на Украине  
инструмент оценки HOGAN, USA



# Краткое знакомство с Hogan



- ◆ Мировой лидер разработки инструментов оценки.
- ◆ 3,5 миллионов человек протестировано.
- ◆ 400 разных должностей.
- ◆ В 40 странах мира.
- ◆ 30 лет исследований и опыта.
- ◆ Он-лайн тестирование.
- ◆ Заполнение 20 минут / на опросник.
- ◆ Результаты – 30 секунд.

# КЛИЕНТЫ HOGAN В МИРЕ



PWC

Deloitte Advisory

Imperial Tobacco

Office Depot

GE Money Bank

Homecredit

ING Bank

ING Insurance

Unicredit

GlaxoSmithKline

Avon

T-mobile

MAERSK

Carlsberg

Danfoss

PFIZER

Johnson and

Johnson

Nycomed

Zentiva (Sanofi

Aventis)

TEVA

Microsoft

Nokia

Unipetrol

Siemens

**HR, рекрутеры**

Addeco

Artur Hunt

Hays

People Place

Robert Half

Top Recruitment

Williams Partners

# План презентации



1. Об оценке HOGAN
2. Опросники
3. Отчеты, стоимость
4. Применимость для рекрутинга
5. Вопросы

# СРАВНЕНИЕ HOGAN И ДРУГИХ МЕТОДОВ



Как перейти по ссылке и посмотреть файл:

)Нажмите одновременно SHIFT+F5.

)В открывшемся слайде дважды щелкните на синюю кнопку «старта».



Вашему вниманию предоставлен документ, где независимая компания [THE BRITISH PSYCHOLOGICAL SOCIETY](#) ([BPS](#)) THE BRITISH PSYCHOLOGICAL SOCIETY (BPS) проводит сравнительный анализ инструментов оценки личности.

Обратите внимание на инструменты **SHL** (опросник OPQ32<sub>n</sub> OPQ32<sub>i</sub>) и **HOGAN** (HPI, HDS, MVPI – они выделены).

Компания SHL использует нормативную версию «i».



# ОПРОСНИКИ HOGAN



Hogan Personality Inventory (HPI) -  
Личностный опросник – **job fit (+)**

Hogan Development Survey (HDS) - **Зоны**  
**развития – Job fit (-)**

Motivational, Values, Preferences Inventory  
(MVPI) - **Мотивационный опросник –**  
**Org'l fit**

# HOGAN PERSONALITY INVENTORY

# ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК

- Отбор
- Ежегодная оценка
- Оценка перед продвижением
- Карьерный коучинг
- Планирование карьеры

Опросник оценивает поведение человека в нормальных ситуациях:

- 206 утверждений на «правду/ложь»;
- Время заполнения: 15 - 20 мин.;
- Устойчивость (повторяемость) результата – 69-87%;
- Нормы выведены на 45000 случаях;
- Более 1,000,000 кандидатов на работу прошли тестирование НРІ;
- Использован в более чем 400 исследованиях на валидность.

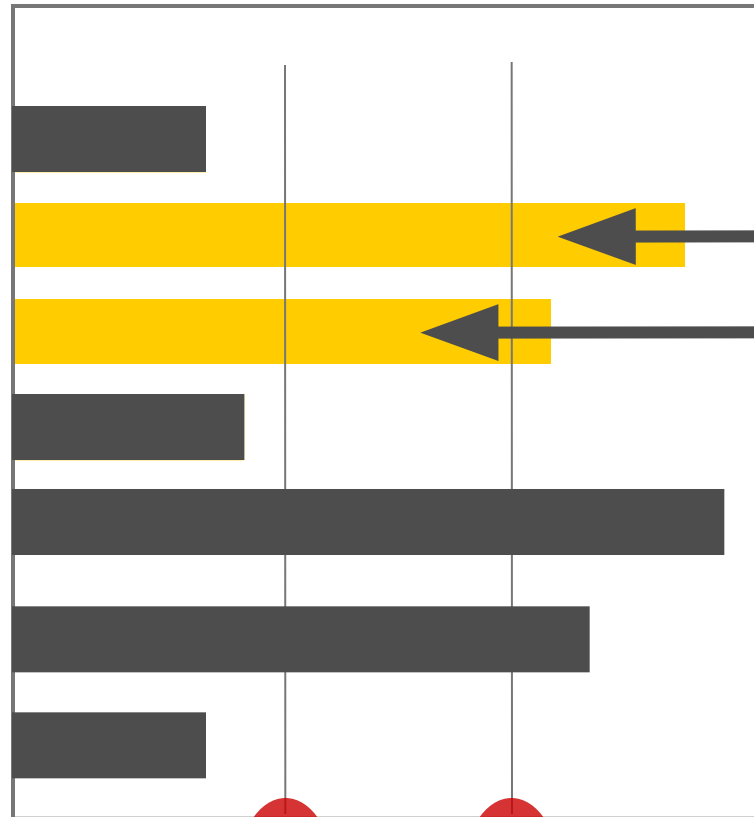
- 1 – Адаптация** - спокойствие в сложных ситуациях, стратегия под давлением.
- 2 – Амбициозность** - лидер, самоуверенный, готов соревноваться и энергичный.
- 3 - Общительность** - потребность во взаимодействии.
- 4 - Межличностная восприимчивость** - проницательность, тактичность.
- 5 - Организованность** - добросовестность, исполнительность, надежность.
- 6 - Любознательность** - стратегически мыслящий, дальновидный, инноватор.
- 7 - Подход к обучению** – удовлетворенность процессом обучения, потребность быть в курсе.

# Структура шкал

Низкий Средний Высокий

Шкалы:

Адаптация.....  
Амбициозность.....  
Общительность.....  
Межлич.восприимчивость  
Последовательность.....  
Любознательность.....  
Подход к обучению.....



“Сильное межличностное влияние”

# **HOGAN DEVELOPMENT SURVEY**

# **ОПРОСНИК ЗОН РАЗВИТИЯ**

1. **Этому опроснику нет аналогов в мире!!!**
2. Создан на реальных примерах провалов топ-менеджеров
3. Выявили 11 стратегий, куда топ-менеджр «скатывается» в стрессе



# Дисфункциональные склонности = “Разрушители”

- Межличностное поведение, оказывающее неблагоприятное влияние на работу.
- Вызвано искаженными убеждениями людей о том, как другие должны к ним относиться.
- Чаще всего проявляются в период стресса.

- Отбор на должности, связанные с повышенной ответственностью
- Отбор на топовые позиции
- Коучинг и развитие
- Работа команды

Определяет профессиональные риски на основании особенностей личности в межличностном взаимодействии. Выявляет факторы срыва – глубоко личностные.

- 168 утверждений на «правду/ложь»;
- Время заполнения: 15 - 20 мин.;
- Устойчивость результатов во времени: 58-87 (сред.=75)
- Нормы выверены на 100,000 работающих в разных сферах;
- Более 500,000 заполнили тест HDS;
- Прошел валидность в более, чем 50 компаниях по всему миру с разными производственными должностями.

# Баллы: низкий риск – высокий риск

Низкий риск  
(0-69%) означает,  
что человек  
использует свои  
сильные стороны

Баллы с  
высоким  
риском (90%>)  
означают, что  
человек  
доводит свои  
сильные  
стороны до  
абсурда

Нет Риска  
0%-39%

Низкий Риск  
40%-69%

Средний Риск  
70%-89%

**Высокий  
риск  
90%-100%**

# NDS описывает 11 “Разрушителей”

Восторженный

“Эмоциональная изменчивость”

Скептический

“Постоянная недоверчивость”

Осторожный

“Чрезмерная осторожность”

Сам в себе

“Отчужденность”

Сам по себе

“Пассивное сопротивление”

Самоуверенный

“Высокомерие”

Увлекающийся

“Озорство”

Колоритный

“Наигранность”

Творческий

“Эксцентричность”

Прилежный

“Перфекционизм”

Исполнительный

“Готовность угодить”

90>

1. **Восторженный** – смена настроения, трудно угодить.
2. **Скептический** - циничны, недоверчивы, сомневающиеся.
3. **Осторожный** - сопротивляются переменам, боязнь критики или неудачи.
4. **Сам в себе** – держатся в стороне, безразличны к чувствам других.
5. **Сам по себе** - независимыми, игнорируют просьбы людей.
6. **Самоуверенный** - чувство собственной значимости, нежелание признавать ошибки.
7. **Увлекающийся** - обаятельны, нравится рисковать, импульсивны.
8. **Колоритный** – чрезмерно экспрессивны, драматичными, демонстраторы.
9. **Творческий** - необычны, странны.
10. **Прилежный** - тщательны, точны, критичны.
11. **Исполнительный** – заискивают, льстят, стремятся угодить, зависимы

# **MOTIVATION, VALUES AND PREFERENCES INVENTORY**

# **МОТИВАЦИОННЫЙ ОПРОСНИК**

1. Совместимость с корпоративной культурой
2. Выявление мотивационных факторов у сотрудников
3. Карьерная мотивация
4. Атмосфера, создаваемая лидерами

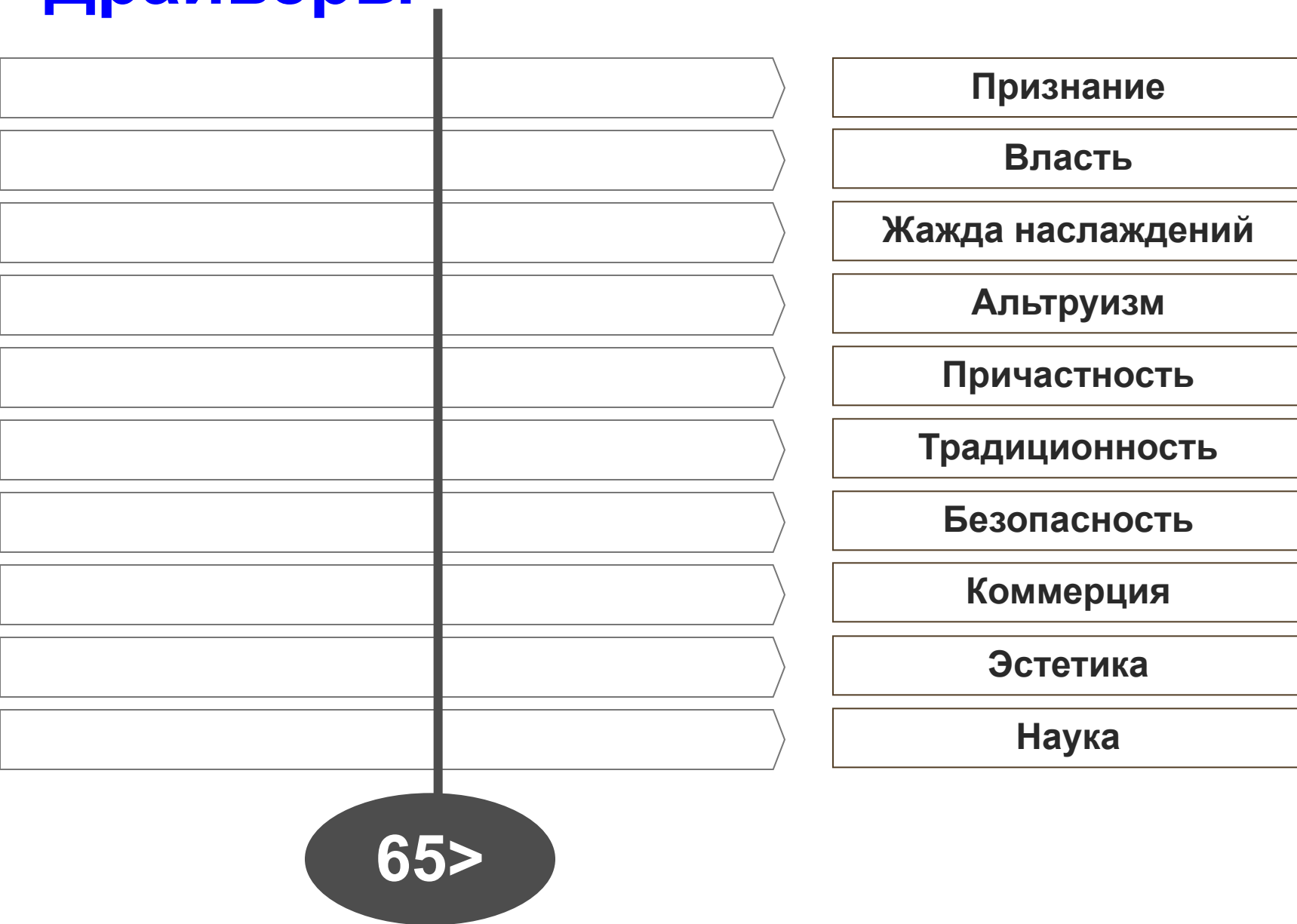


Исследует основные ценности, цели и интересы человека.

- 200 утверждений по согласию, неуверенности или несогласию;
- Время заполнения: 15 - 20 мин.
- Устойчивость результатов во времени: 64-88 (сред.= 79)
- Нормы выведены из 10,000 работающих в разных сферах;
- Более 250,000 человек прошли оценку MVPI;
- Использовано в 100 исследованиях

1. **Признание** - ценит славу, публичность.
2. **Власть** - конкуренция, достижения, влияние; «ВЫЗОВ», соревнование.
3. **Жажда наслаждений** - веселье, хорошая компания, времяпрепровождение; новые ощущения.
4. **Альтруизм** - помогает другим, улучшает общество.
5. **Причастность** - ценит социальные взаимодействия и контакты, принадлежность к обществу.
6. **Традиционность** - сходство взглядов, устои и традиции.
7. **Безопасность** – предсказуемость, стабильность, порядок, структура, планирование.
8. **Коммерция** - деловая активность, деньги, финансовая выгода.
9. **Эстетика** - креативное и артистическое самовыражение; качество и внешний вид.
0. **Наука** - технологии, идеи, рациональный подход,

# Высокие баллы по шкалам = “Драйверы”



# План презентации



1. Об оценке HOGAN
2. Опросники
3. **Отчеты, стоимость**
4. Применимость для рекрутинга
5. Вопросы

# ОТЧЕТЫ HOGAN ДЛЯ КОНСУЛЬТАНТОВ HOGAN



1) ТЕКСТ

2) ДАННЫЕ

3) ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

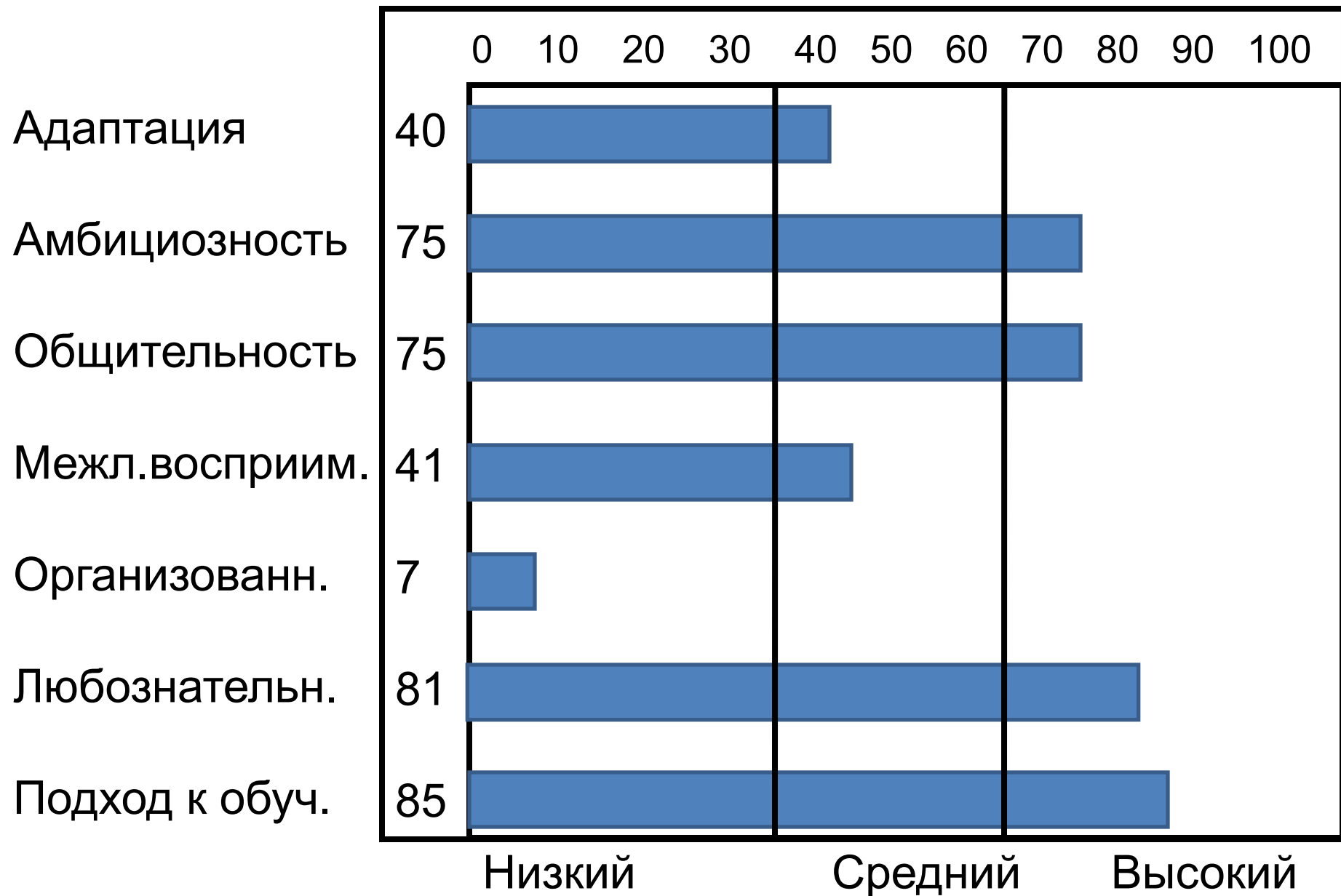
# ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК

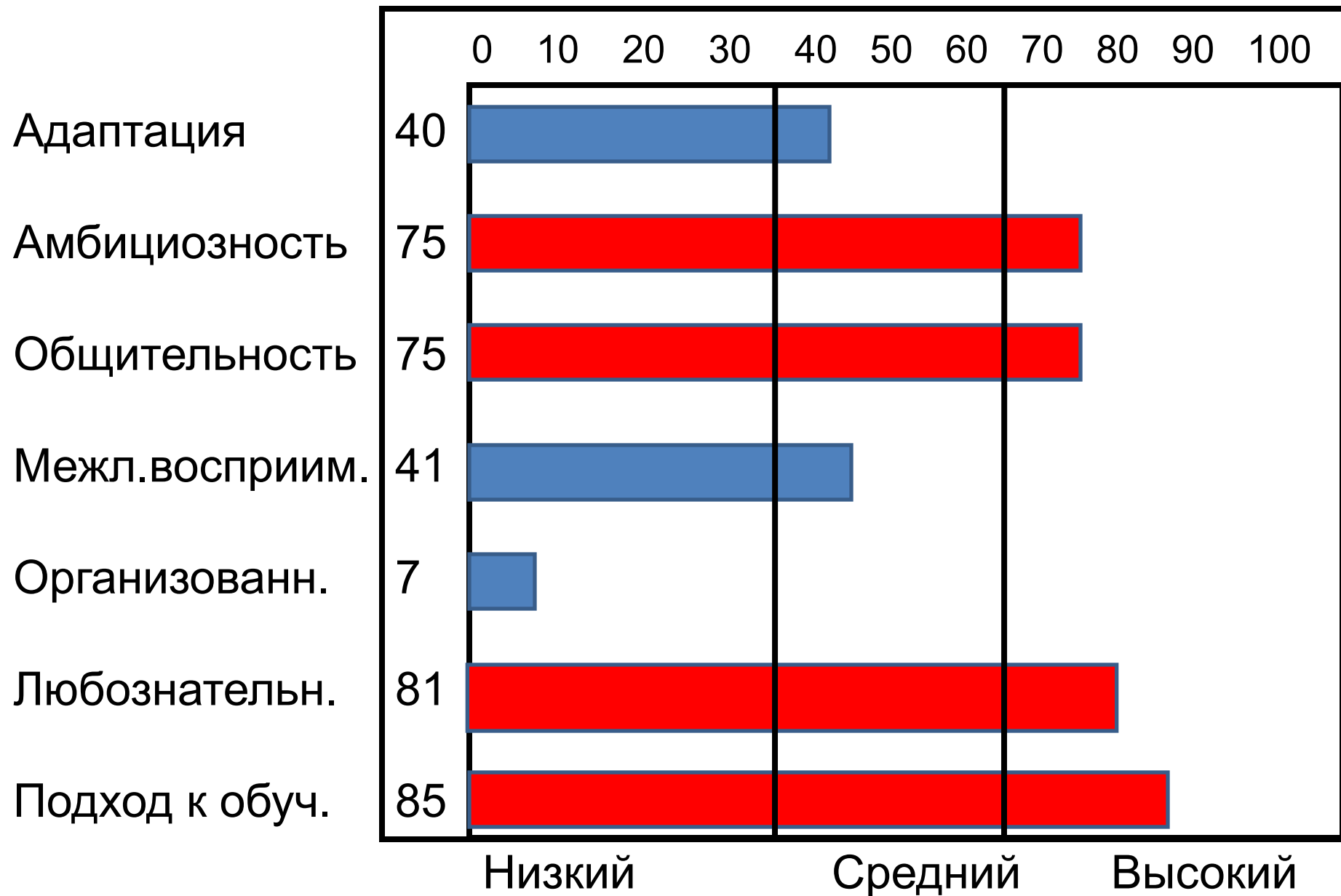
## Отчеты:

**Career**, средний уровень – 100 €

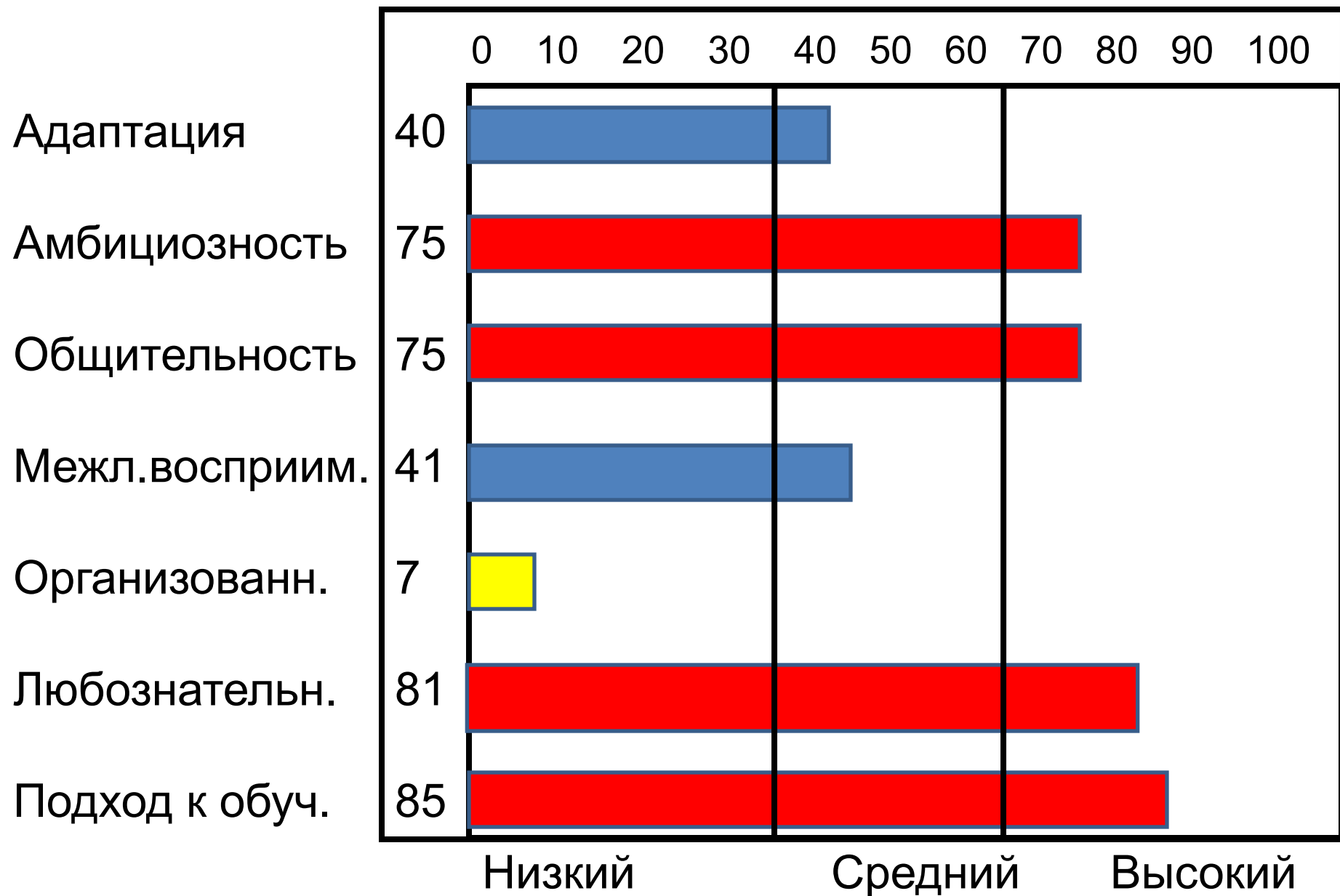
**Potential**, глубинный уровень – 250

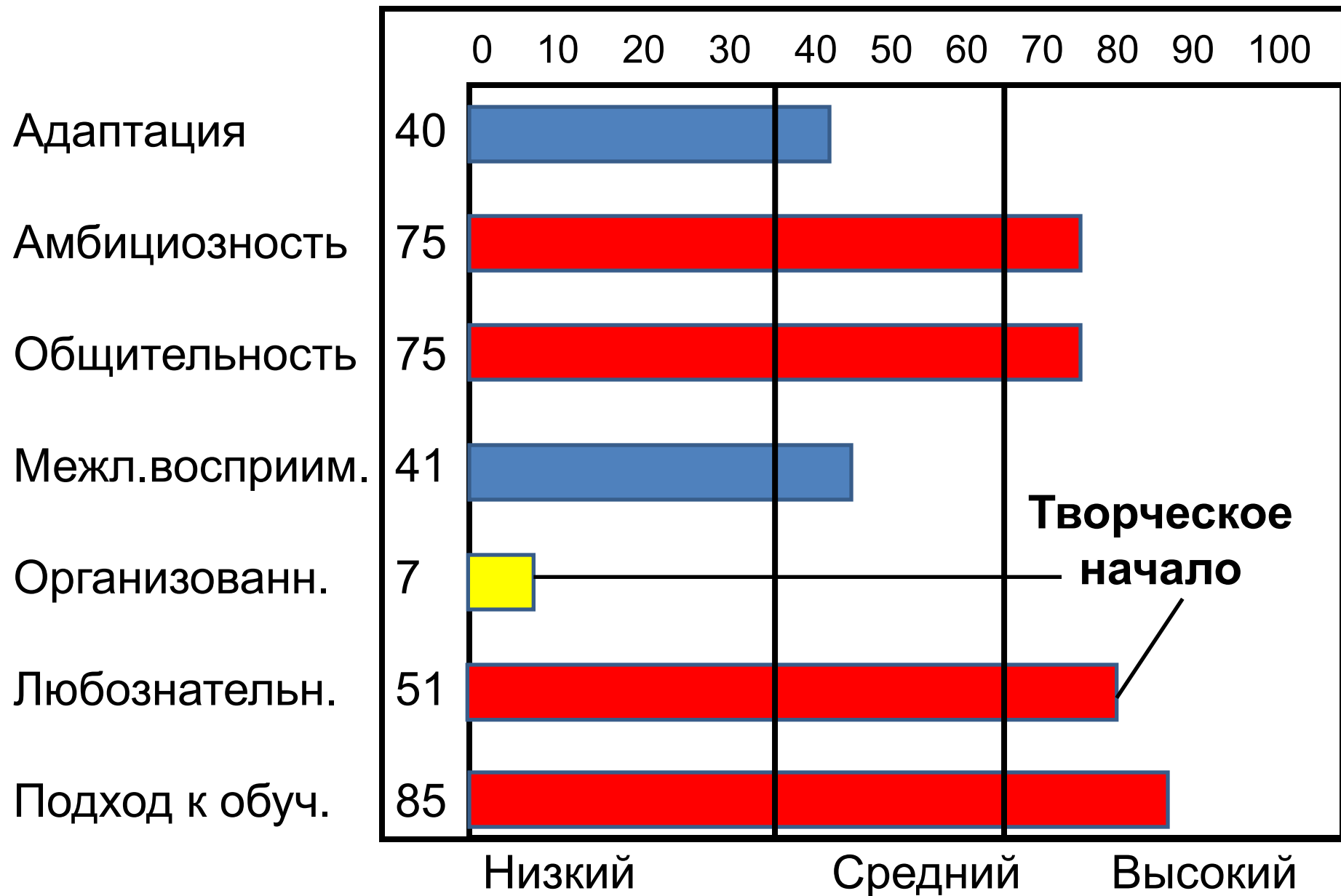
€

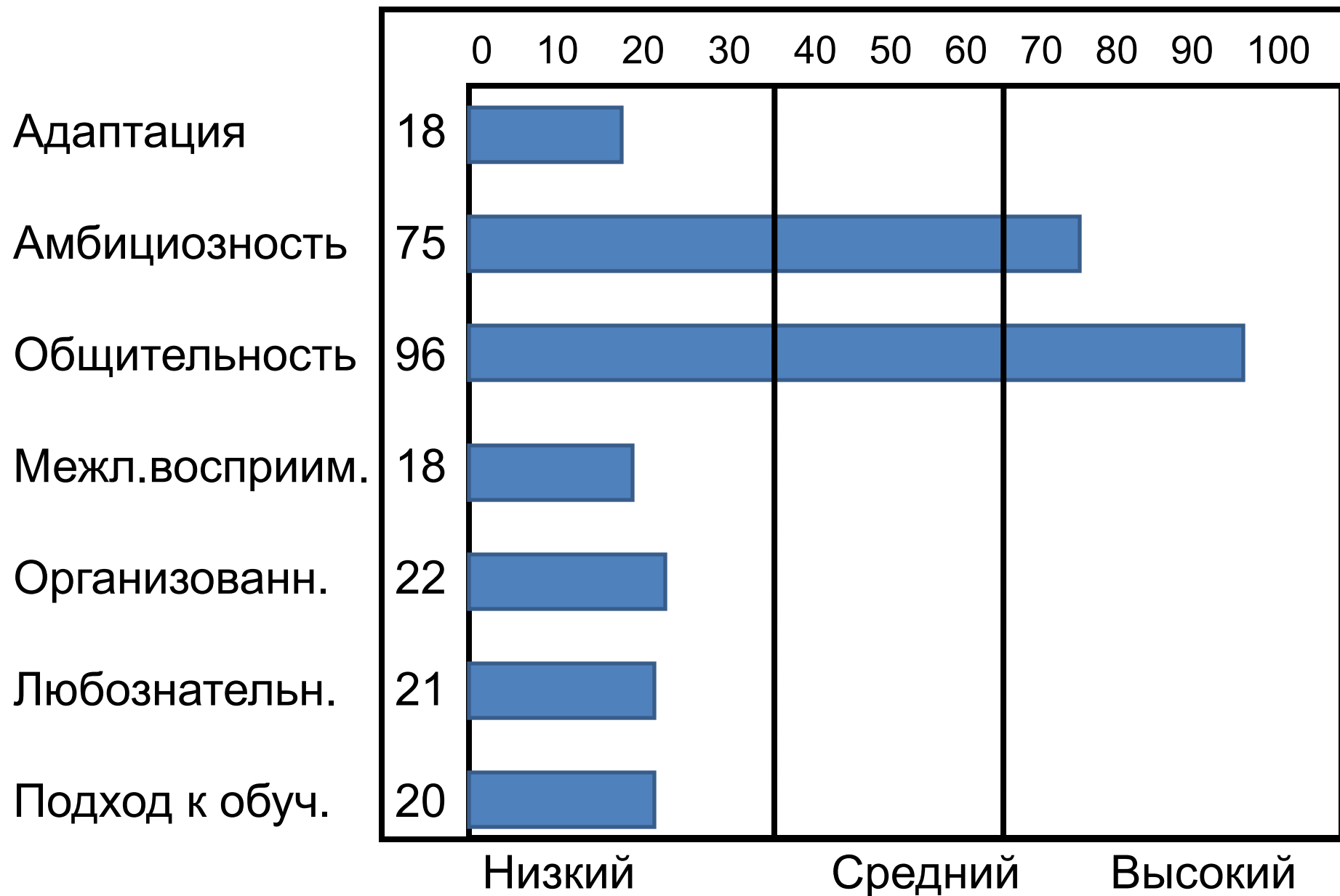


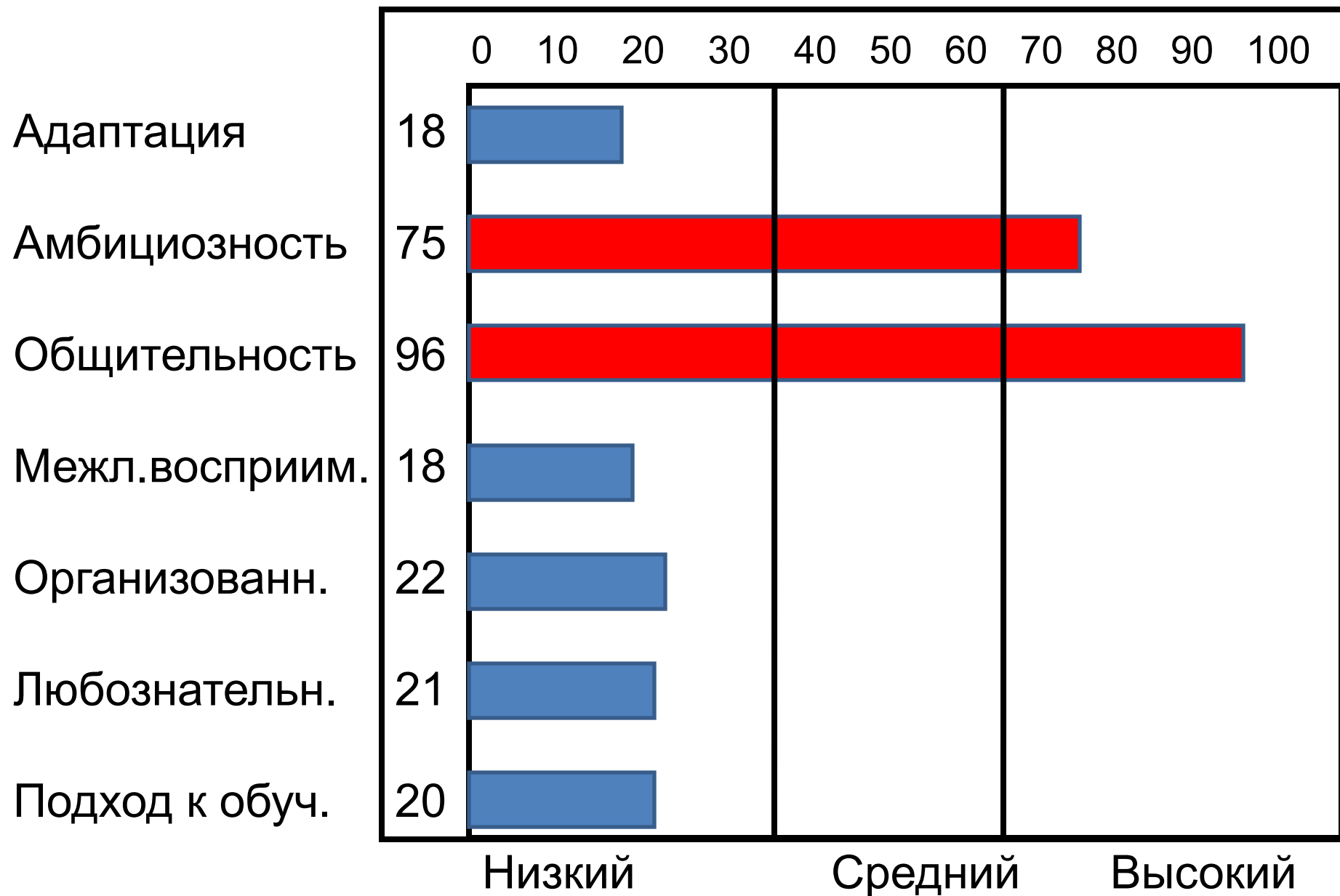


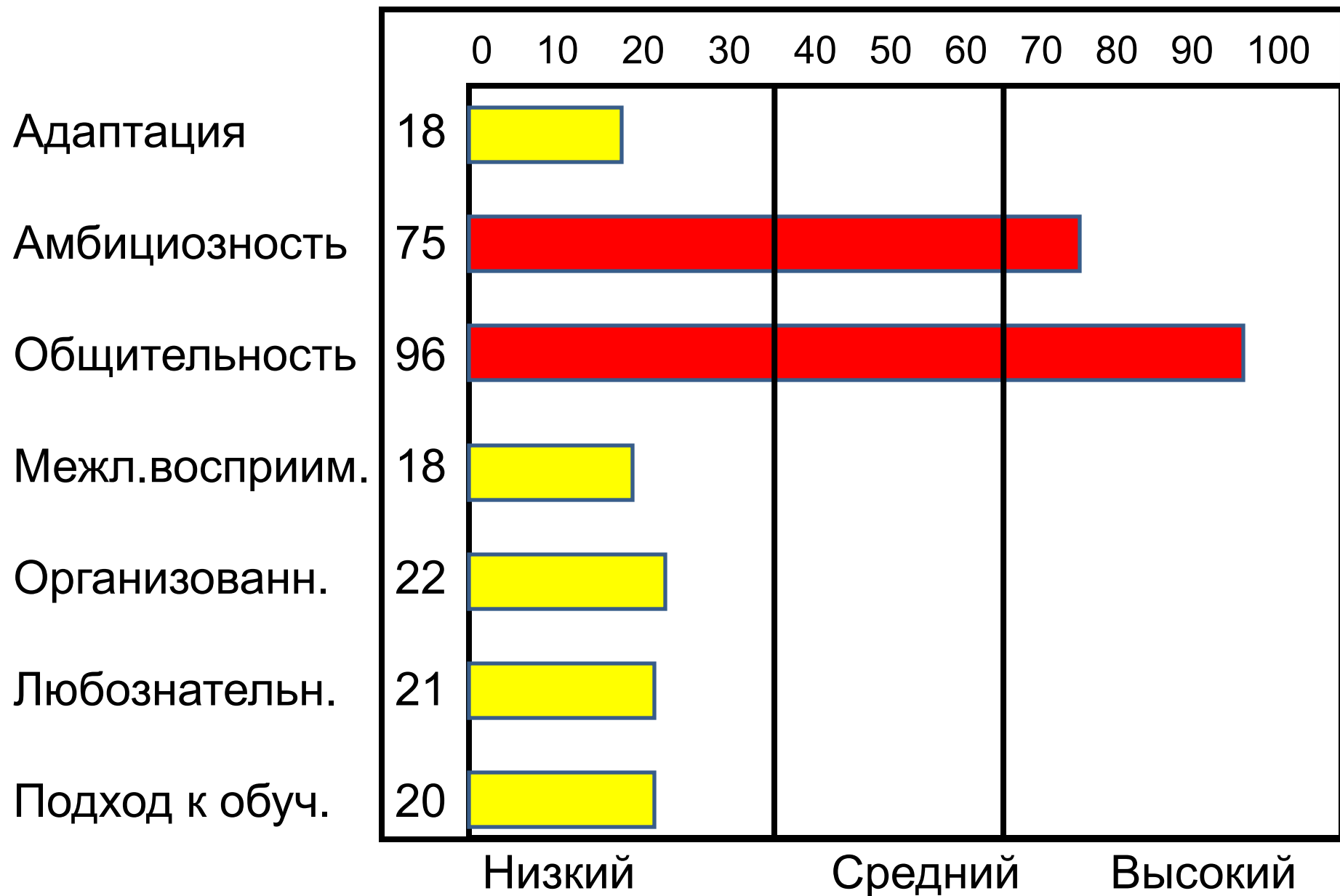


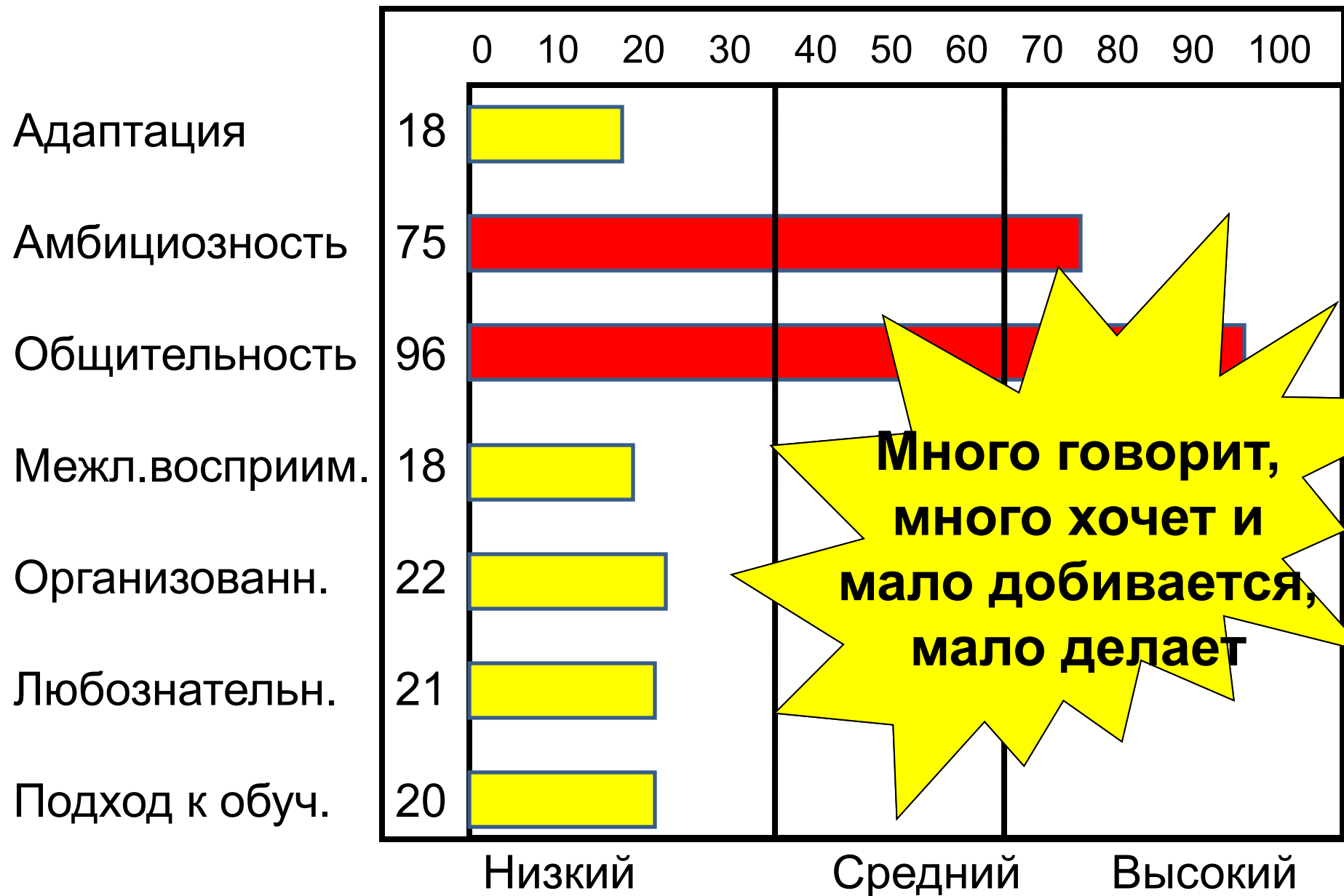


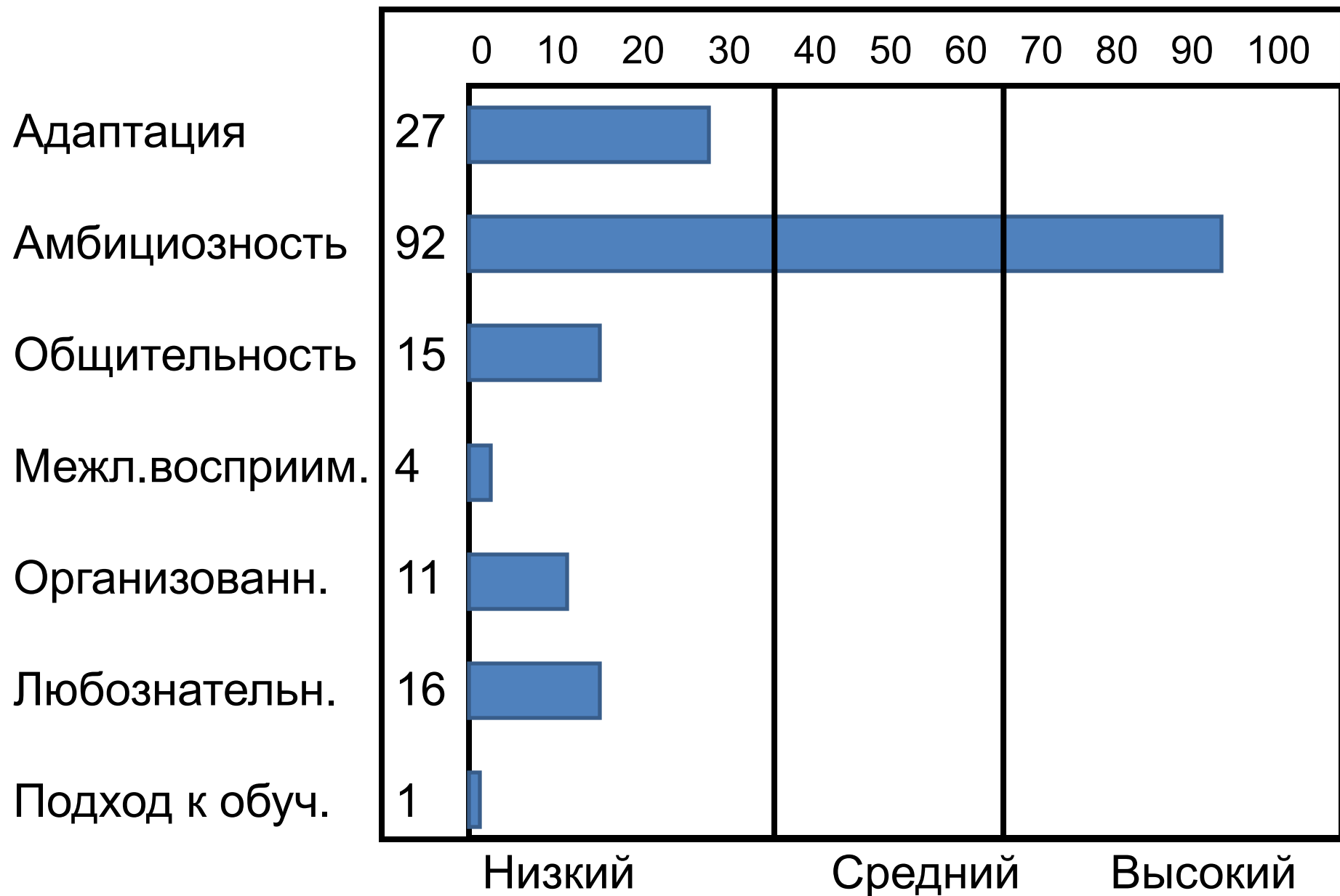


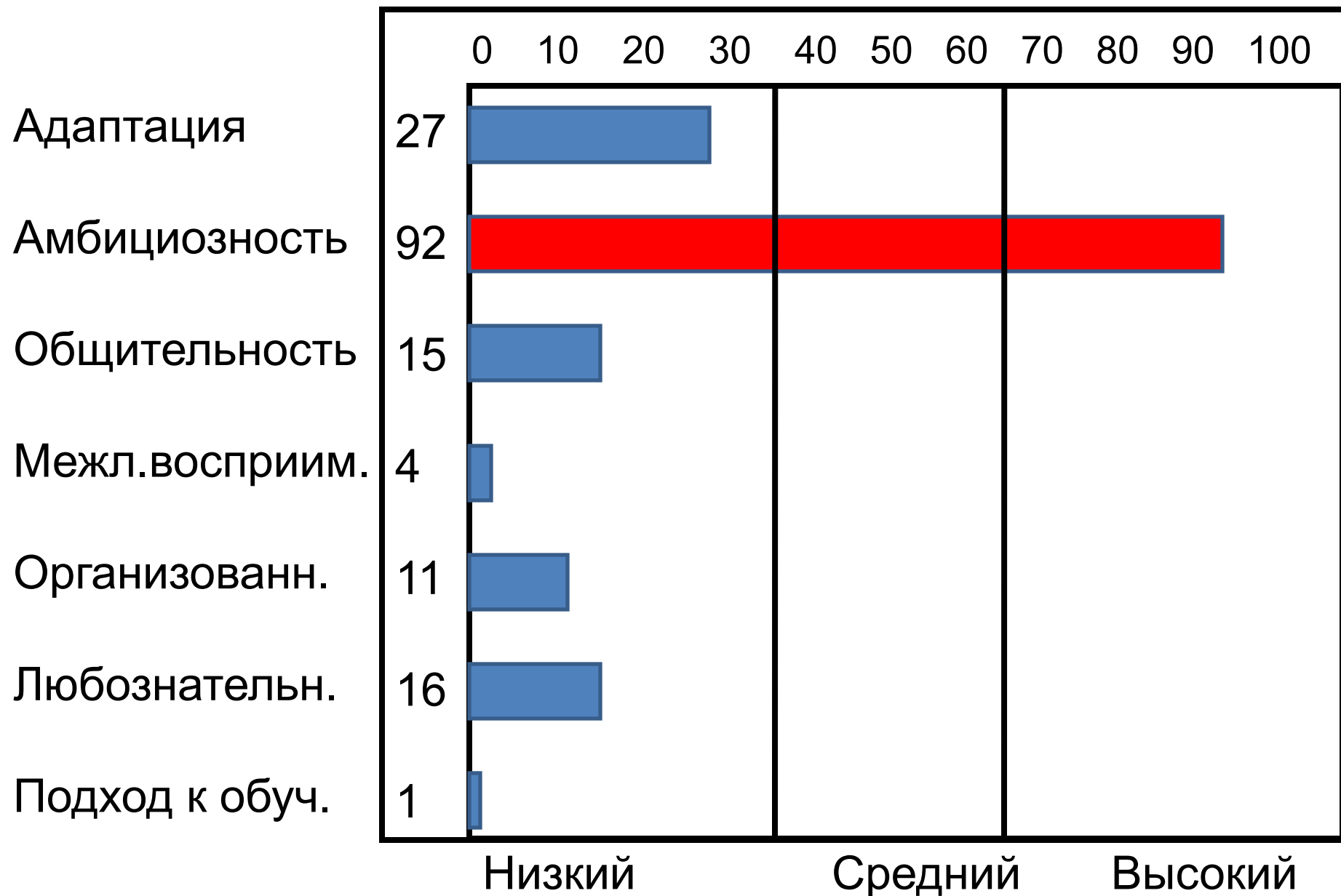




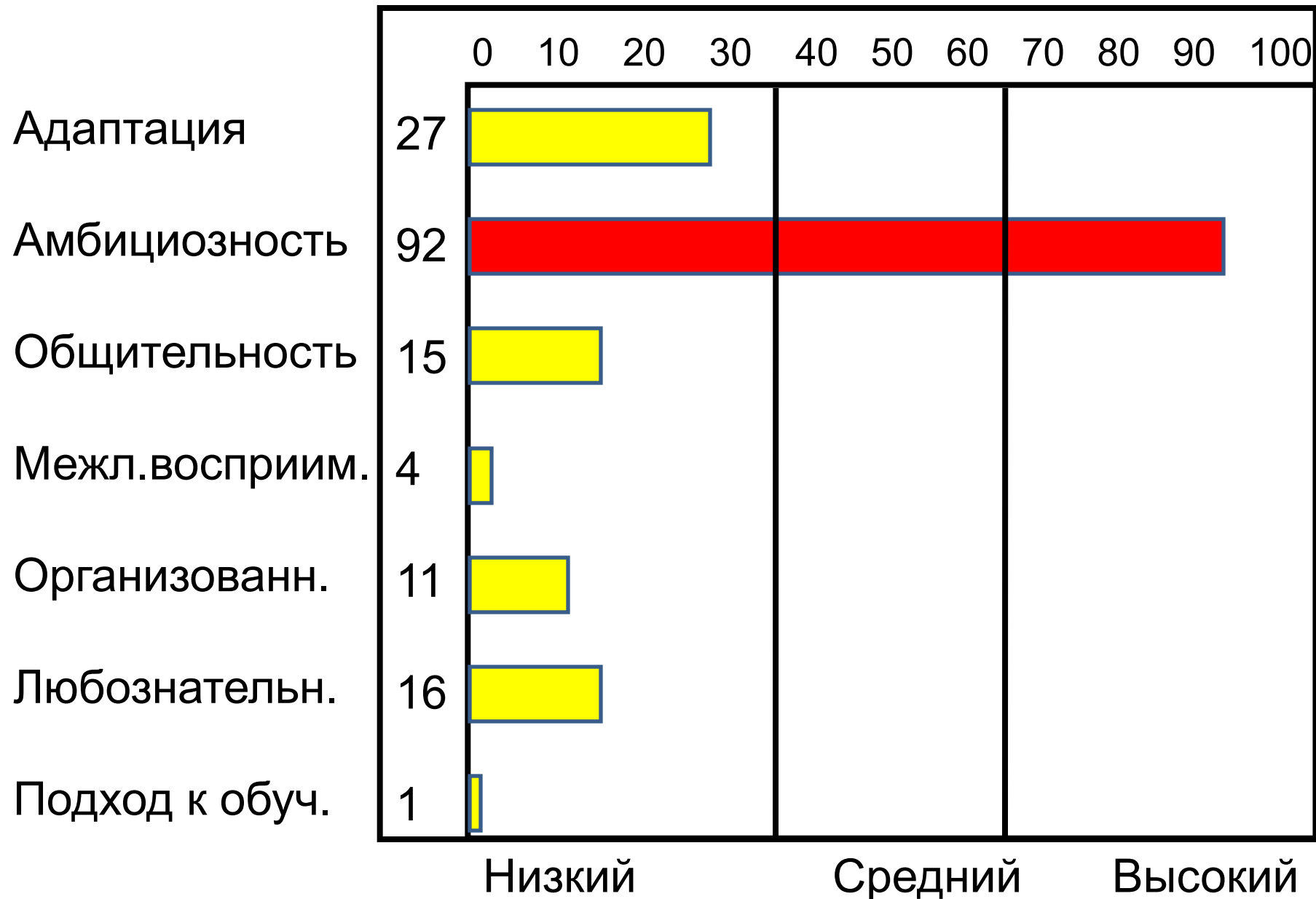


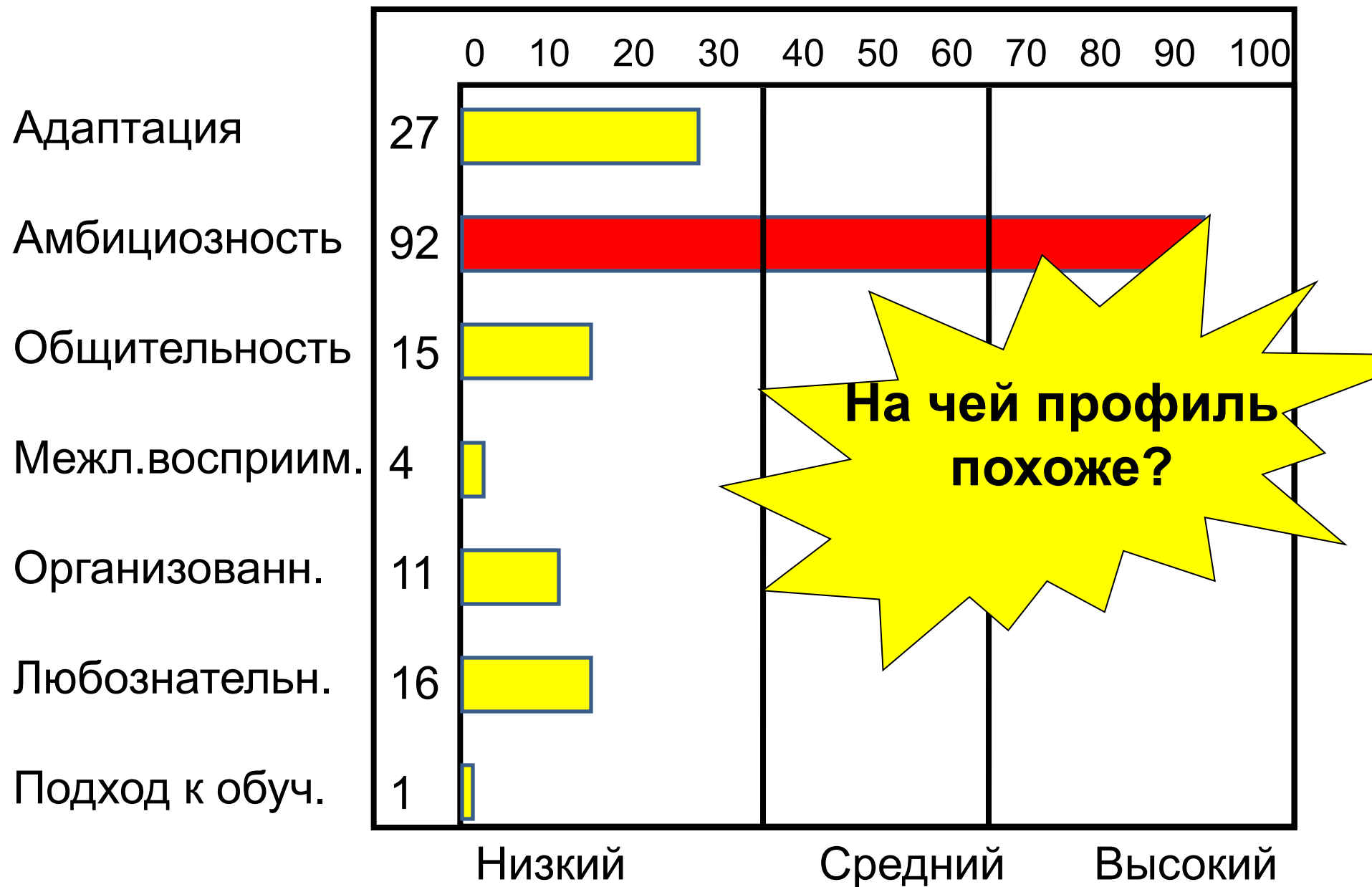


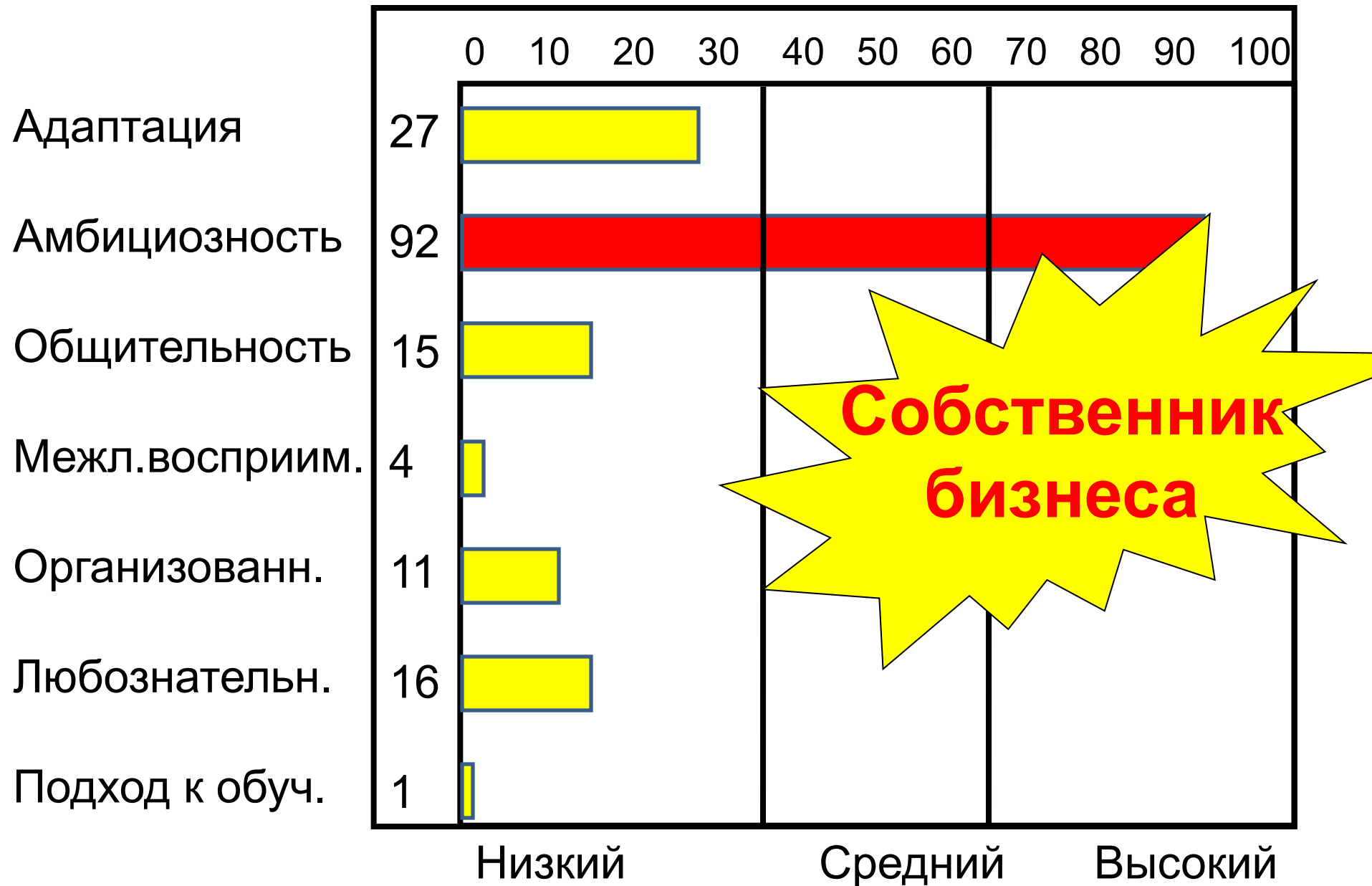






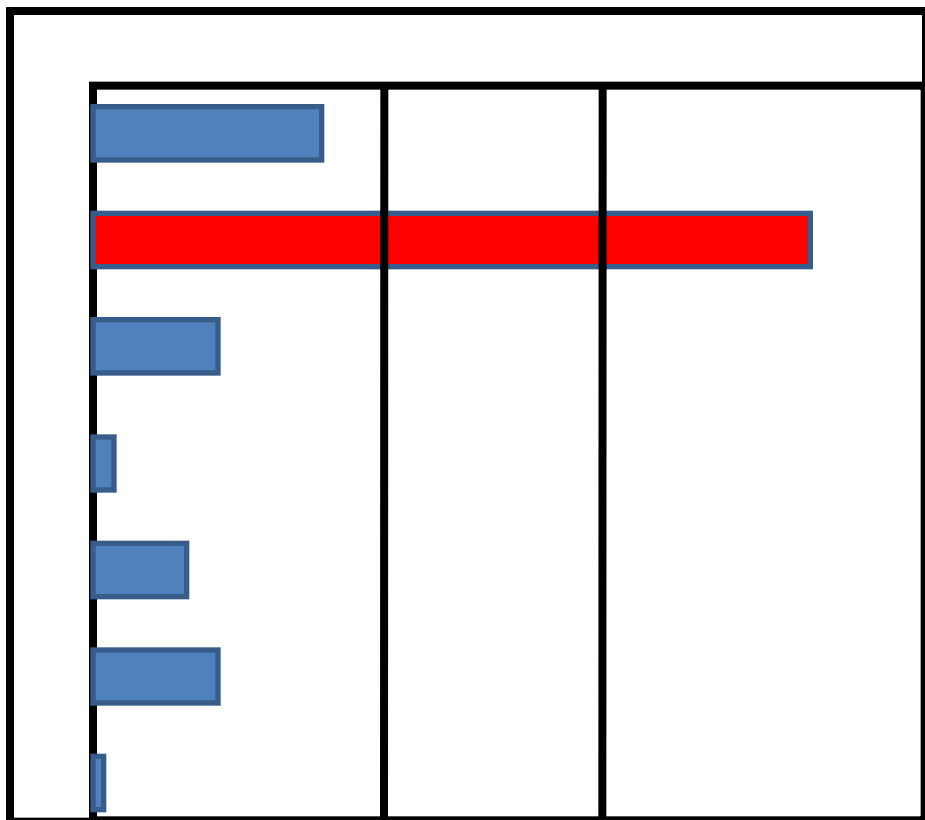




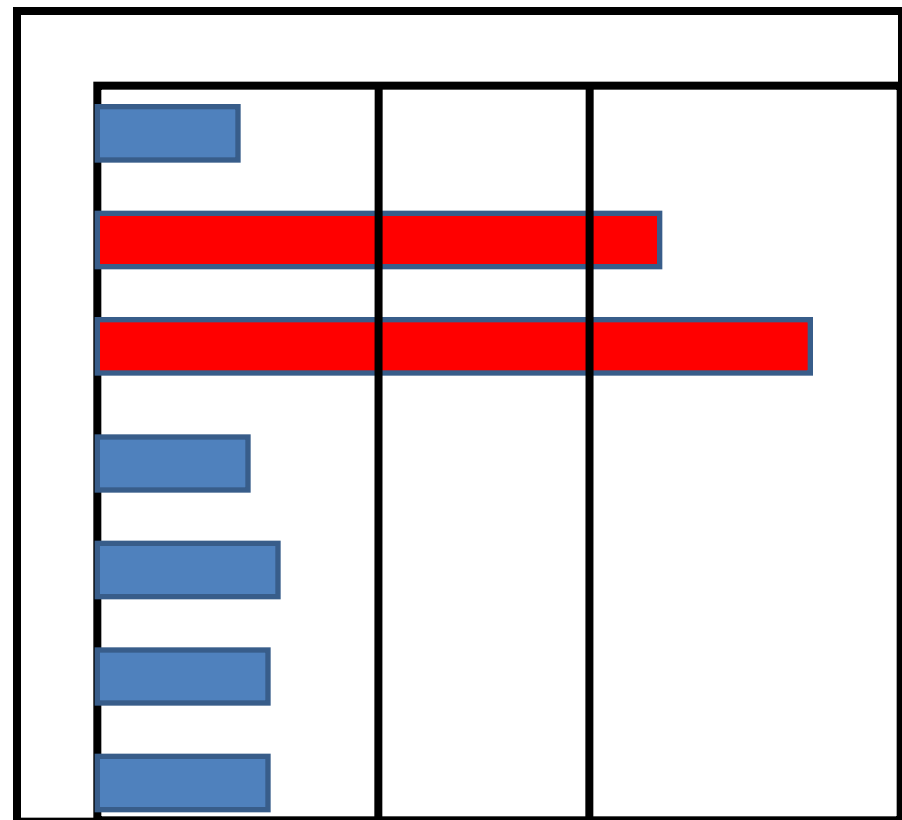


# Нанятый топ и собственник

Собственник



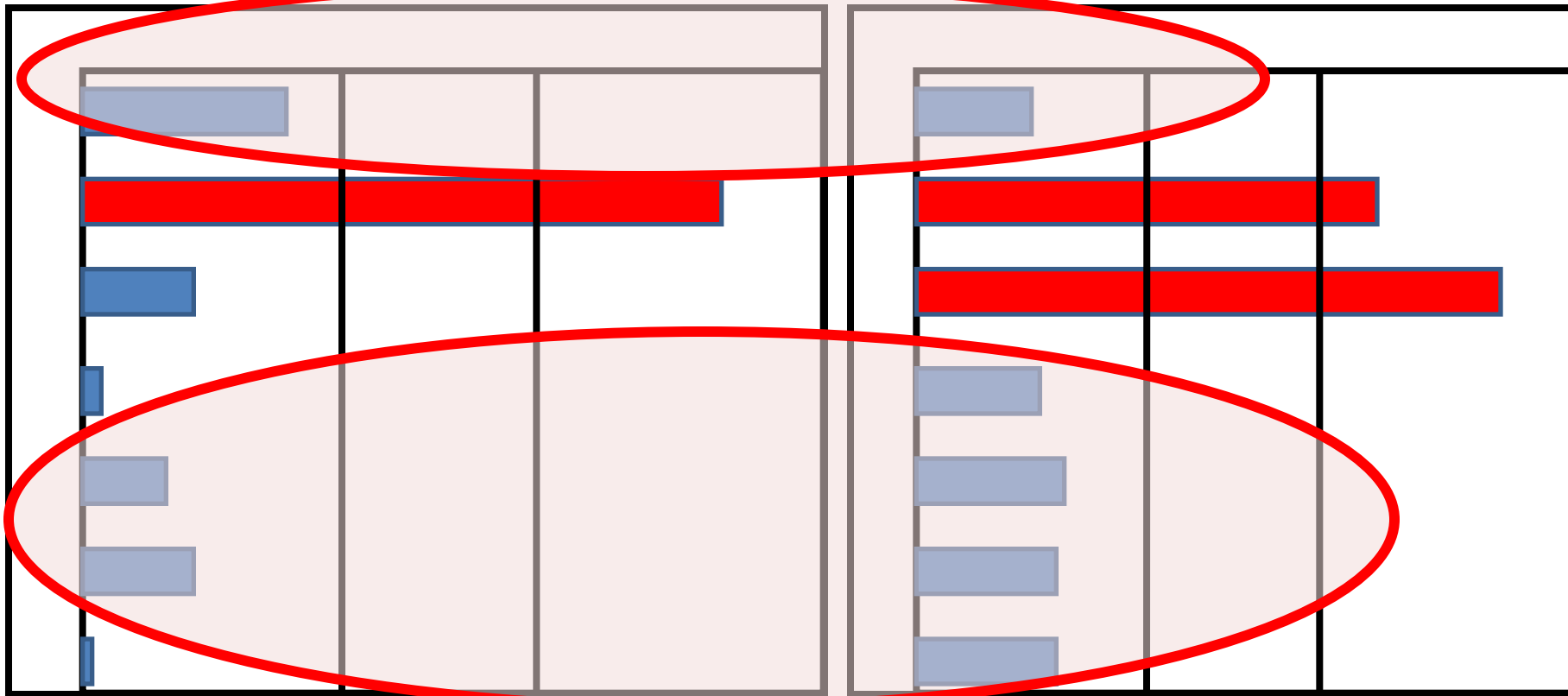
TOP-mngr



# Нанятый топ и собственник

Собственник

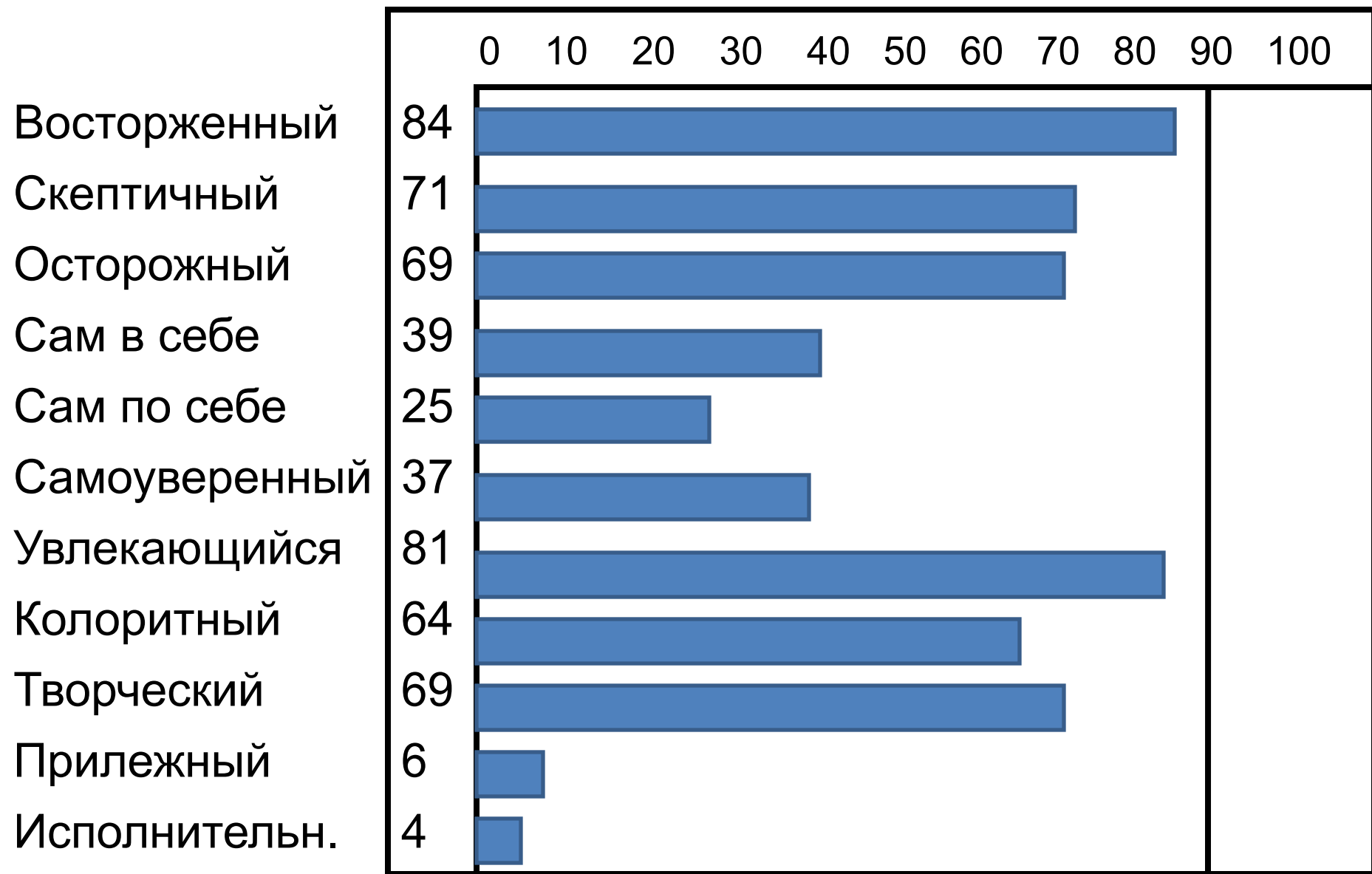
TOP-mngr

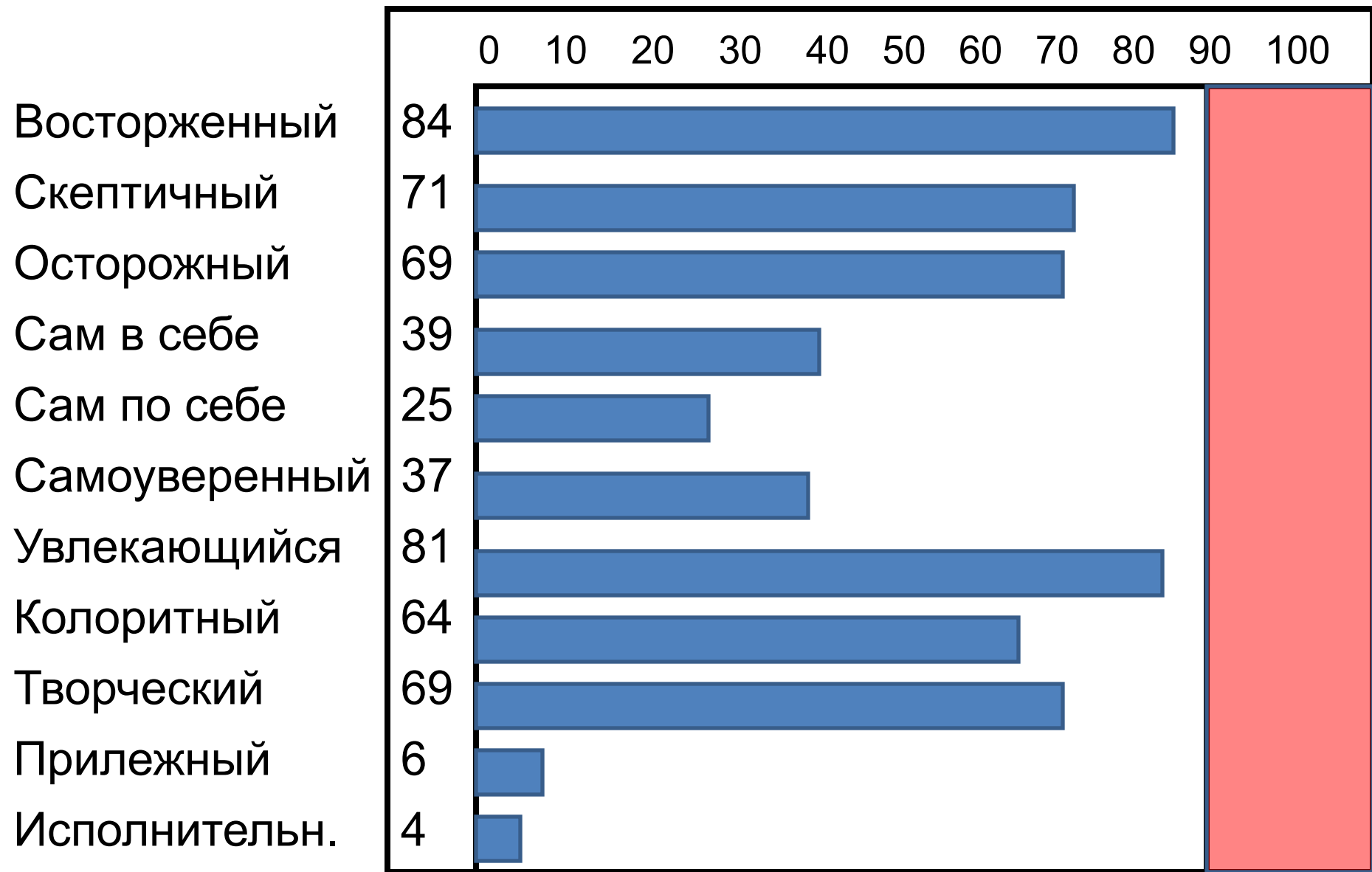


# ОПРОСНИК ЗОН РАЗВИТИЯ

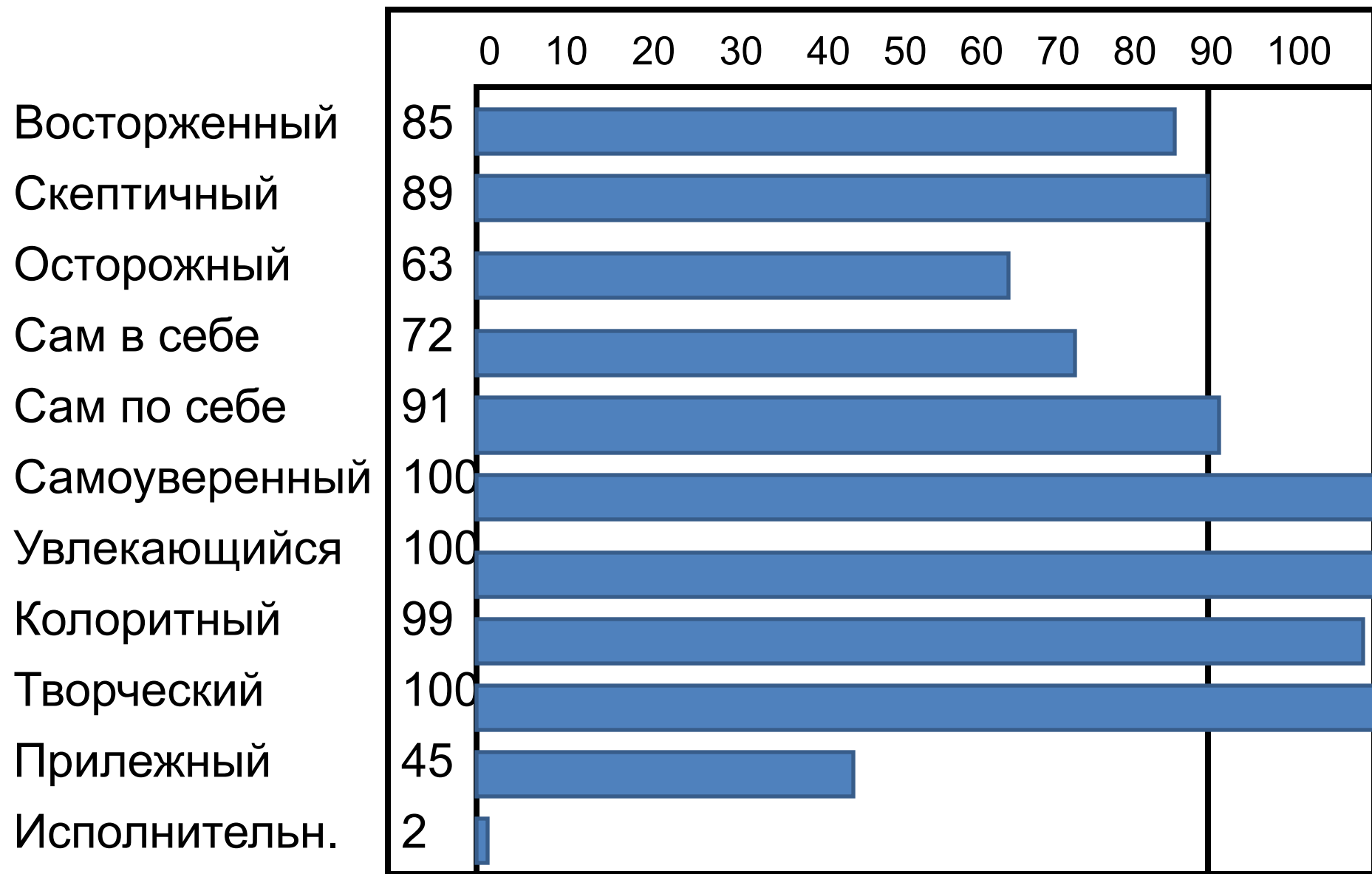
Отчет:

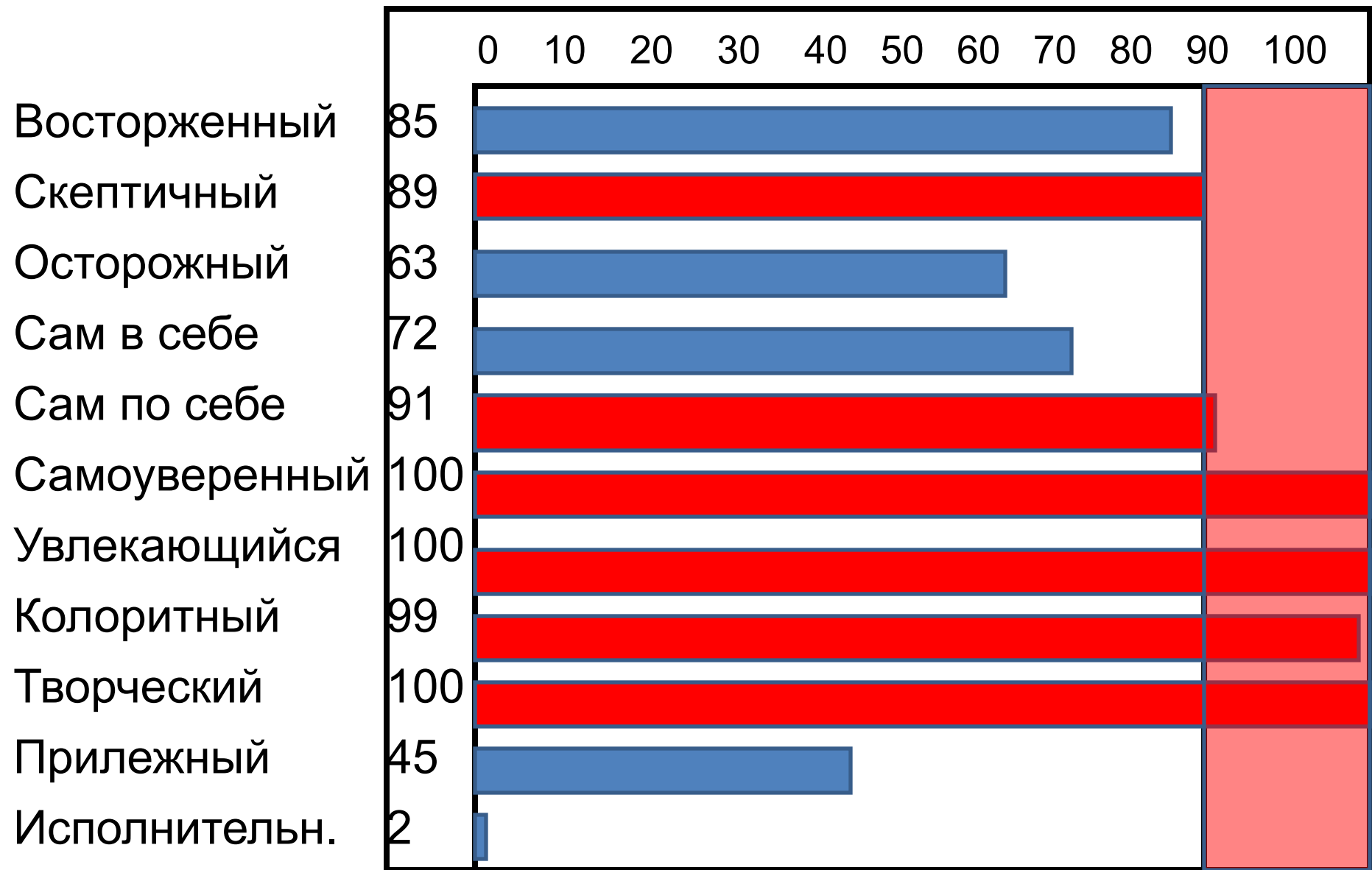
Challenge – 250 €

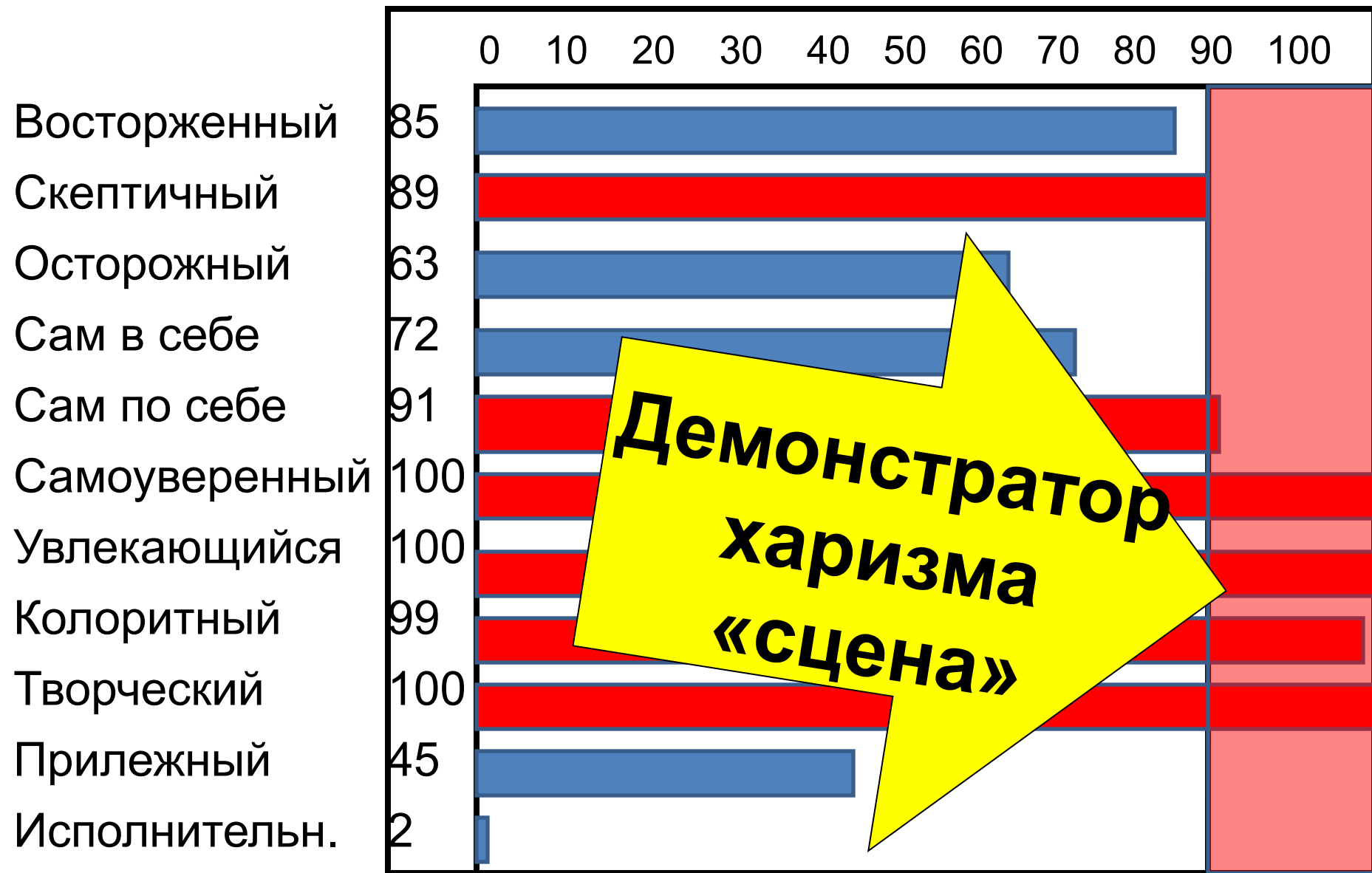








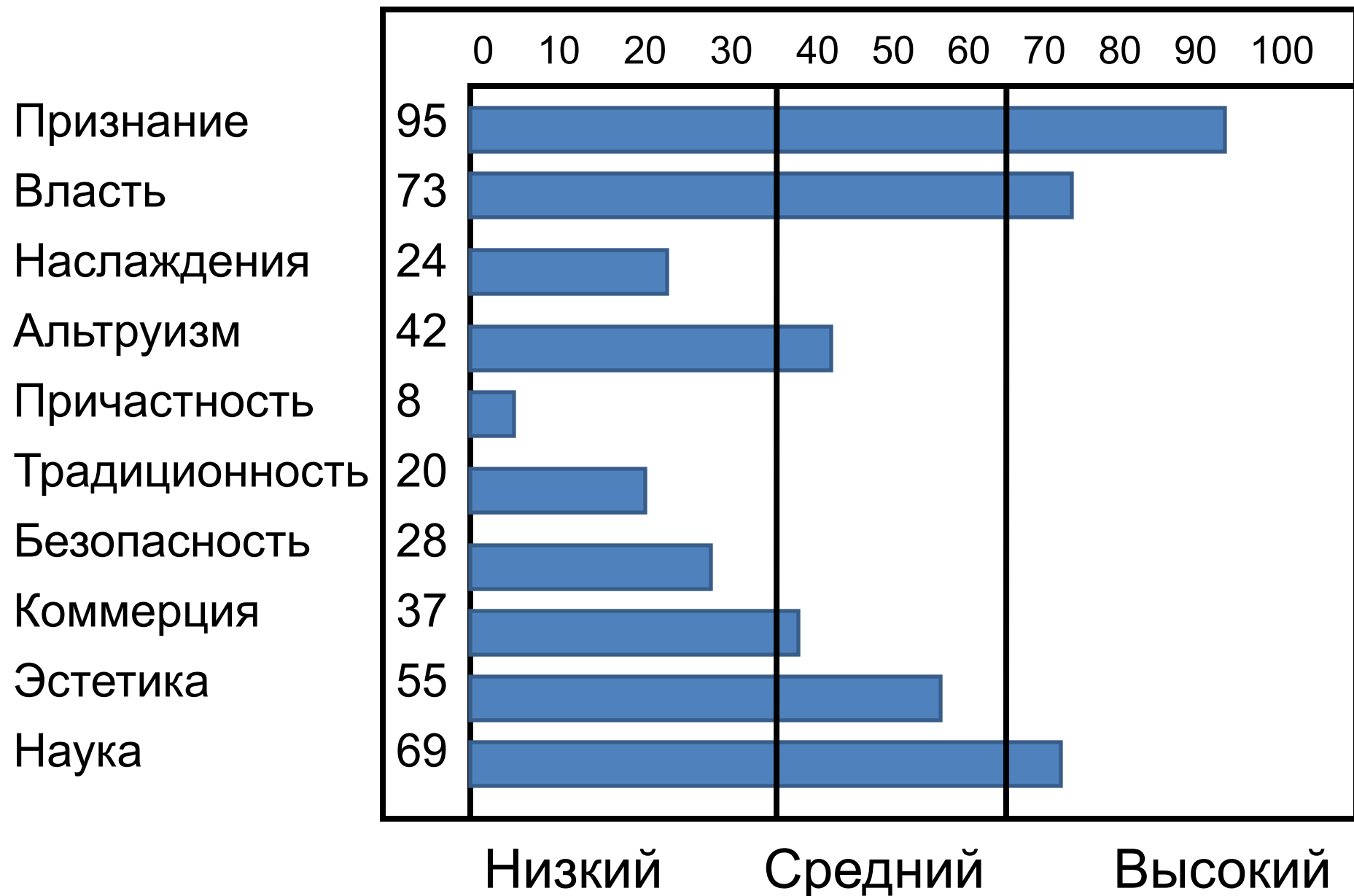


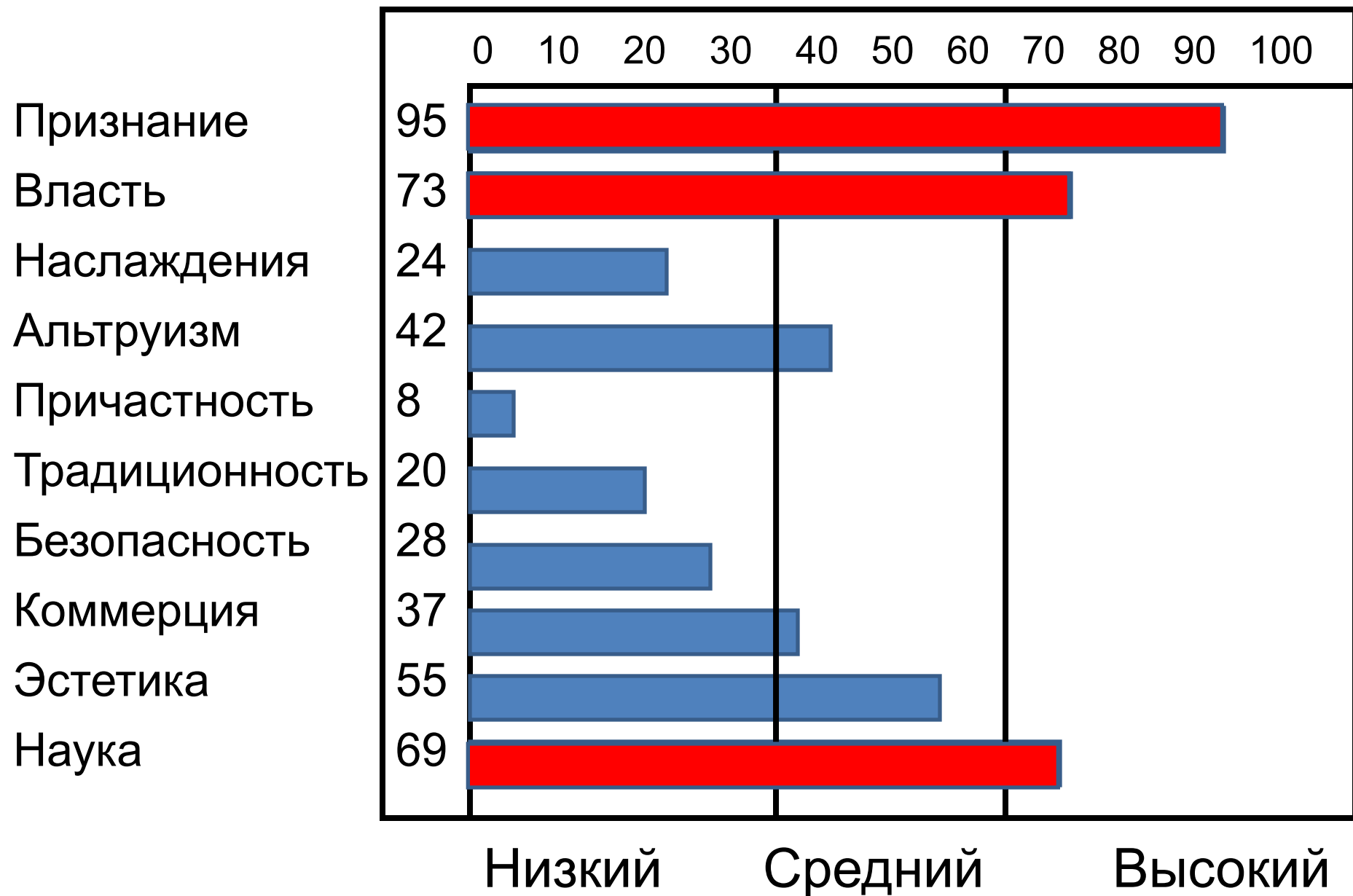


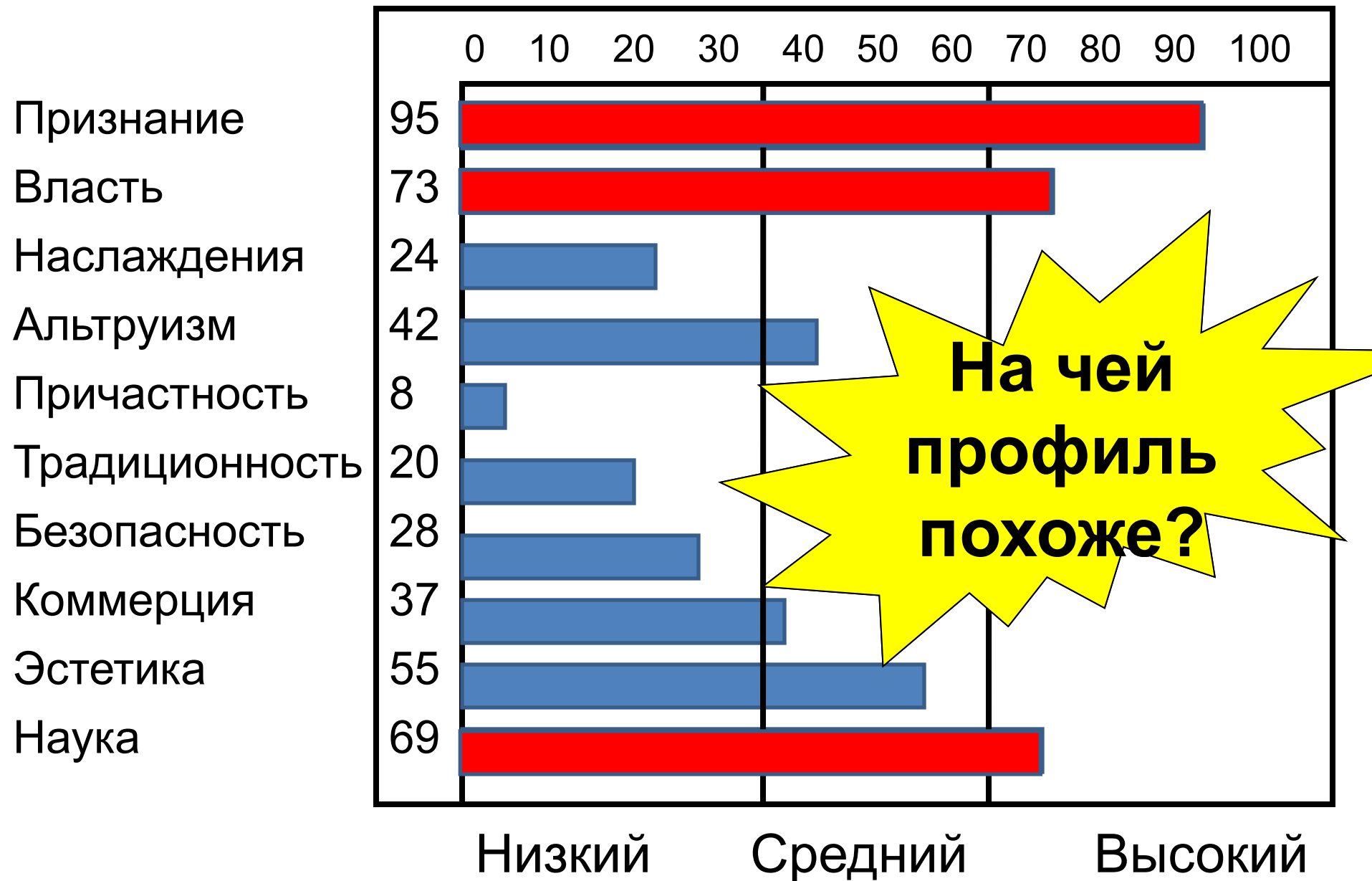
# МОТИВАЦИОННЫЙ ОПРОСНИК

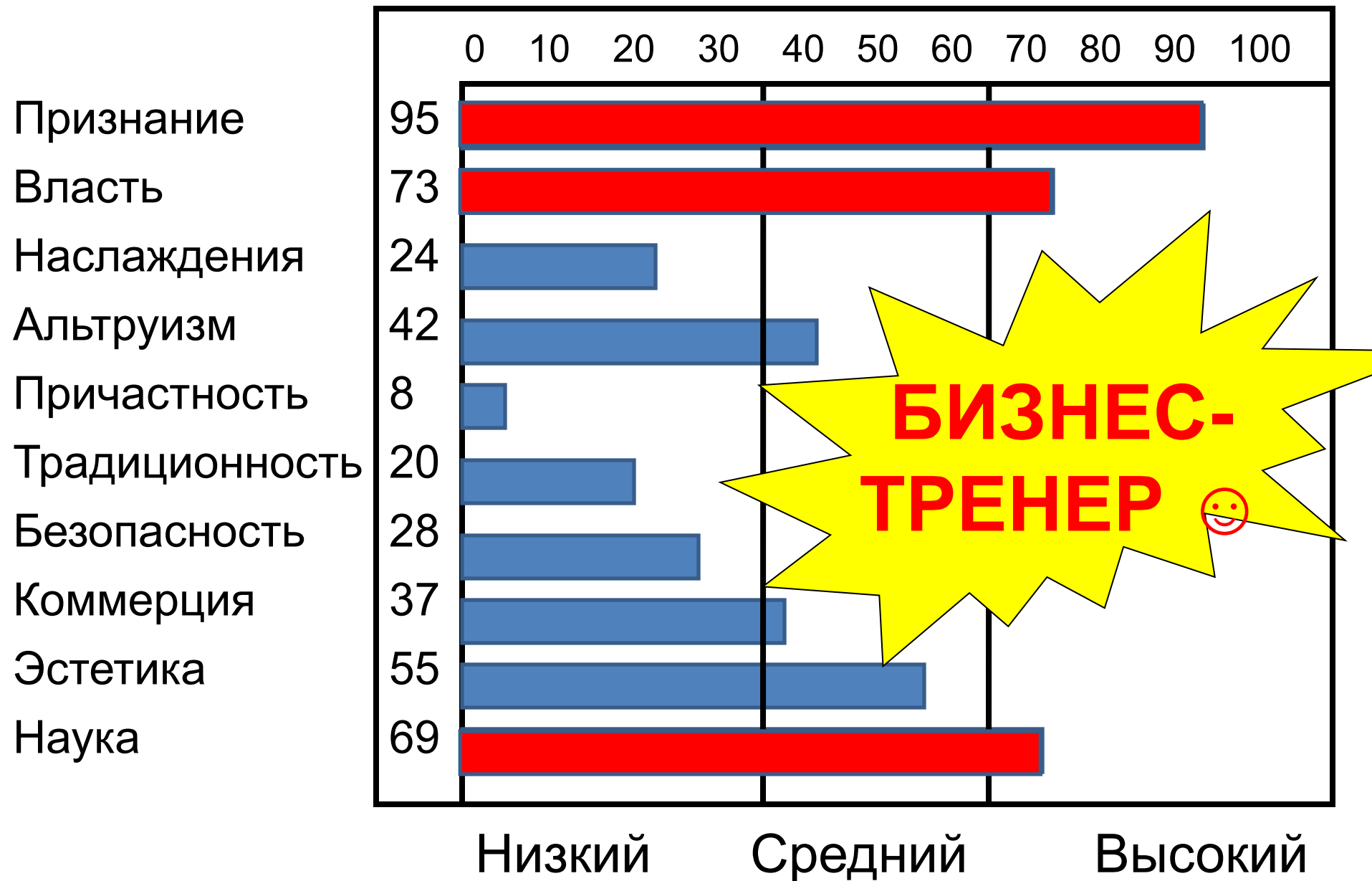
Отчет:

Compass – 100 €

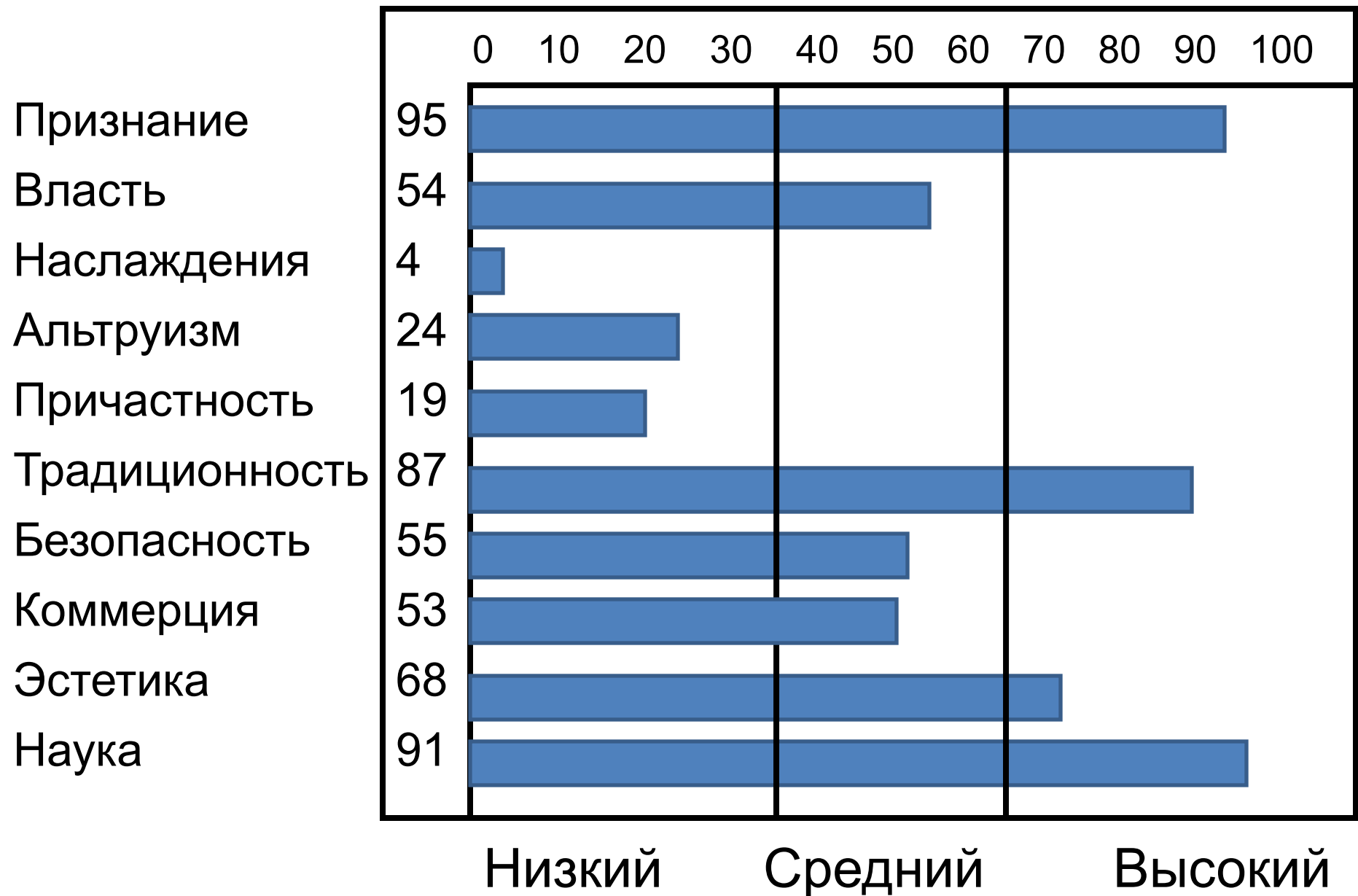


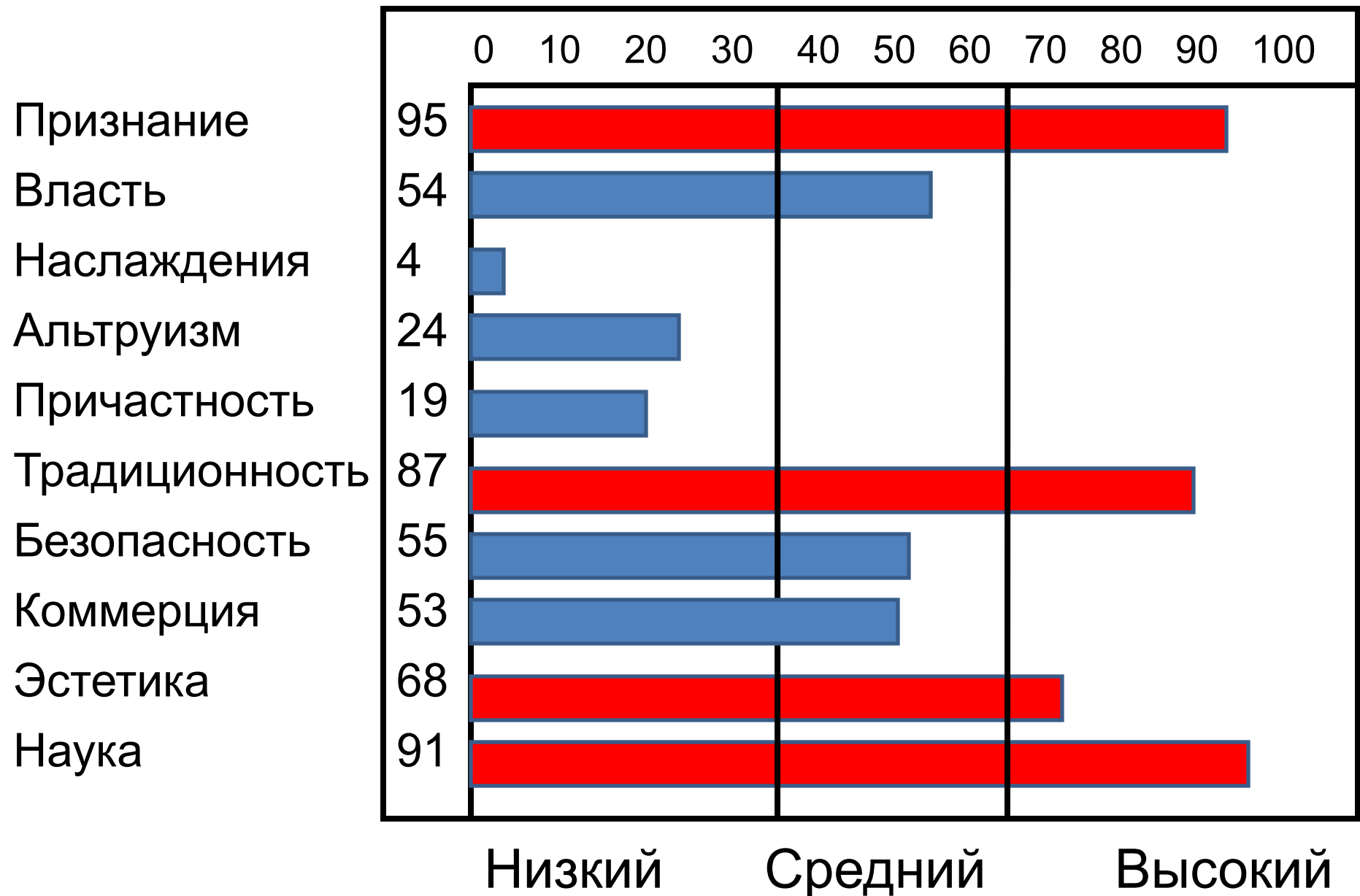








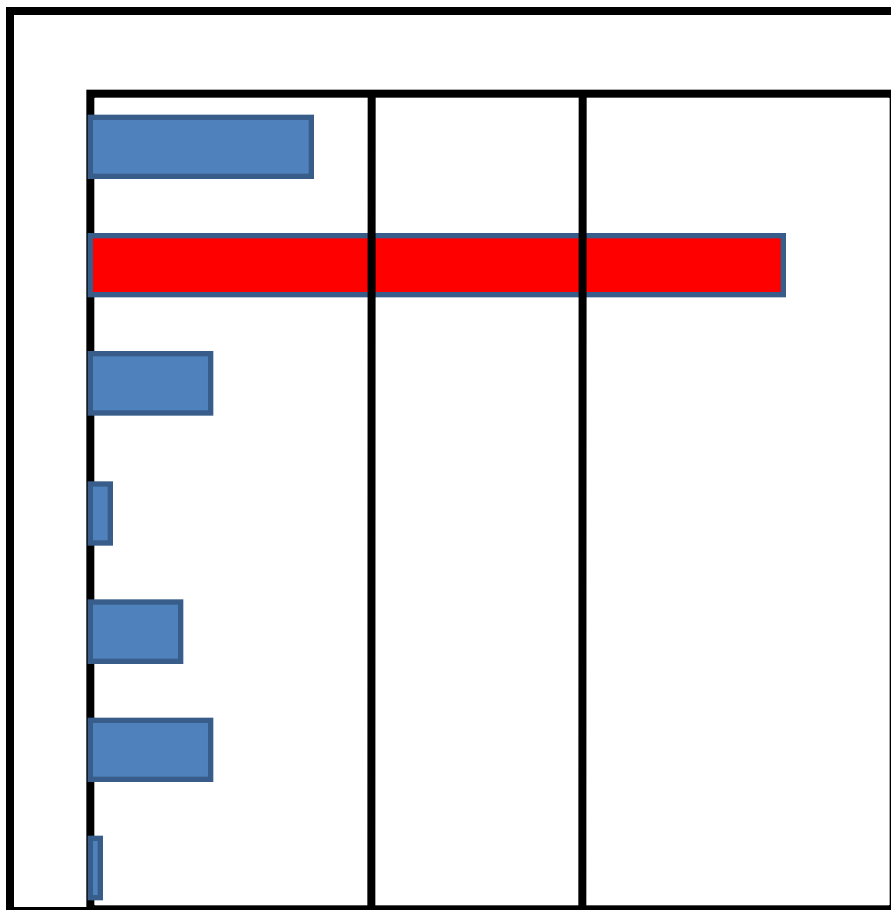




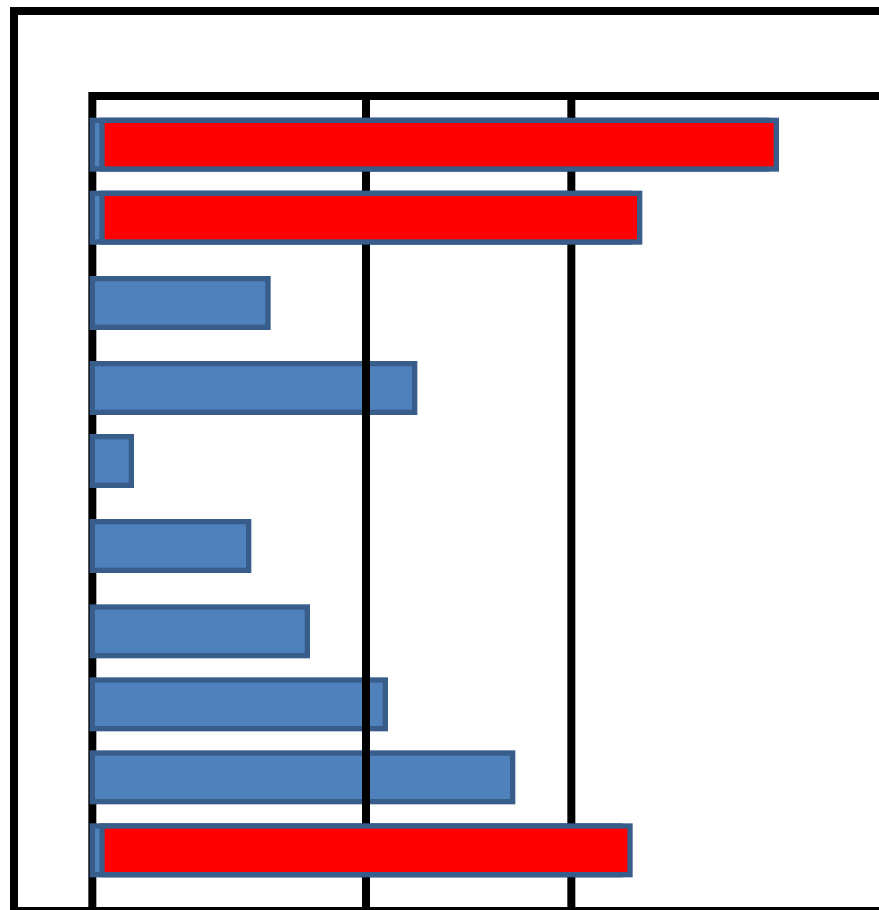
# СВОДНЫЕ ОТЧЕТЫ

# СВОДНЫЙ ОТЧЕТ

## Личностный опросник



## Мотивационный

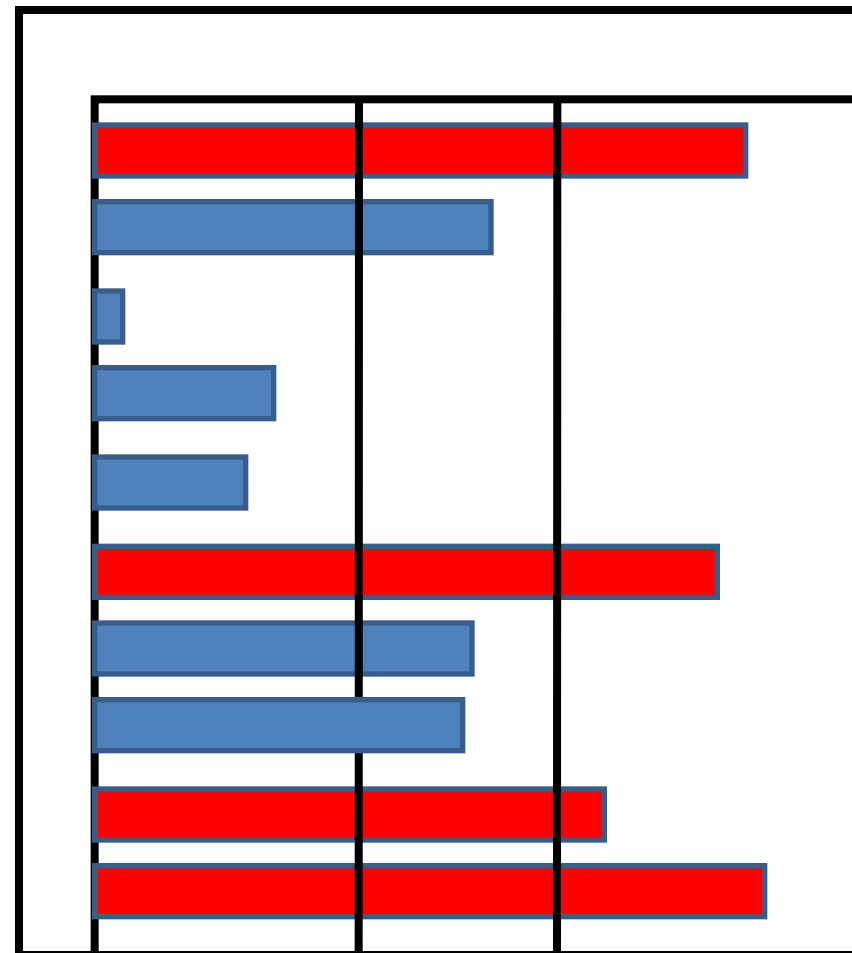


# СВОДНЫЙ ОТЧЕТ

## Личностный опросник



## Мотивационный



# ОТЧЕТЫ HOGAN ДЛЯ КЛИЕНТОВ

## Серия **DEVELOPMENT**

- средняя глубина отчета
- 10-15 стр.

## Серия **LEAD**

- глубинный отчет
- 20-35 стр.

# УРОВНИ ОТЧЕТОВ

	<b>Личност ный</b>	<b>Зоны развития</b>	<b>Мотивац ионный</b>
Средний отчет	Career <b>100 €</b>		Compass <b>100 €</b>
Глубинны й отчет	Potential <b>250 €</b>	Challenge <b>250 €</b>	

# План презентации

1. Об оценке HOGAN
2. Опросники
3. Отчеты, стоимость
4. Применимость для рекрутинга
5. Вопросы



**Использование оценки НОГАН при подборе позволяет\*:**

- Сократить текучесть персонала **на 30%.**
- Увеличить объемы продаж **на 45%.**

*\*источник «HOGAN 2007-2008 Business Outcome Highlights Report»*

# НА КАКОМ ЭТАПЕ ПОДБОРА ПРИМЕНИМ HOGAN?



ЗАЯВКА

ПОИСК

ТЕЛЕФОН

ИНТЕРВЬЮ в агентстве

**HOGAN** для отобранных

ИНТЕРВЬЮ у заказчика +  
результаты **HOGAN**

ПОЛНАЯ ОЦЕНКА **HOGAN**  
для финального кандидата

# ОБЫЧНЫЙ ПОДБОР

100 €

	<b>Личност ный</b>	<b>Зоны развития</b>	<b>Мотивац ионный</b>
Средний отчет	<b>Career 100 €</b>		<b>Compass 100 €</b>
Глубинны й отчет	<b>Potential 250 €</b>	<b>Challenge 250 €</b>	

	<b>Личност ный</b>	<b>Зоны развития</b>	<b>Мотивац ионный</b>
Средний отчет	Career <b>100 €</b>		<b>Compass 100 €</b>
Глубинны й отчет	<b>Potential 250 €</b>	Challenge <b>250 €</b>	

# ВЫБОР ТОР-КАНДИДАТОВ 500 €

	<b>Личност ный</b>	<b>Зоны развития</b>	<b>Мотивац ионный</b>
Средний отчет	Career <b>100 €</b>		Compass <b>100 €</b>
Глубинны й отчет	Potential <b>250 €</b>	Challenge <b>250 €</b>	

# «СЛОЖНЫЙ» ПОДБОР

250 €

	<b>Личност ный</b>	<b>Зоны развития</b>	<b>Мотивац ионный</b>
Средний отчет	Career <b>100 €</b>		Compass <b>100 €</b>
Глубинны й отчет	Potential <b>250 €</b>	<b>Challenge 250 €</b>	

Сможет использовать **data report** или **graph report**  
СТОИМОСТЬЮ **50 €**

Для этого нужно пройти  
**сертификационный семинар**  
**10-12 декабря**

При зарплате топа  
**120 000 грн./год,**

СТОИМОСТЬ **максимальной**  
оценки (**600 €**)

составляет

**всего 6% !**



При зарплате ключевого  
специалиста

**80 000 грн./год,**

СТОИМОСТЬ ОЦЕНКИ (**350 €**)

составляет

**всего 5 % !**

# План презентации

1. Об оценке HOGAN
2. Опросники
3. Отчеты, стоимость
4. Применимость для рекрутинга
5. Ваши вопросы



**Марина Таран**

**(063) 305 2123**

**[www.assessment.com.ua](http://www.assessment.com.ua)**