

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANSELECT

B A S I S

EN DYBDEGÅENDE LØSNING TIL REKRUTTERING

Rapport for: Candidate Sample

ID: HD610611

DATO: 03 Februar 2016

Jobtitel Salg





INTRODUKTION

Denne rapport benyttes før ansættelse, og indeholder resultaterne for Candidate Sample. Den er inddelt i forskellige sektioner, som beskrives nedenfor.

SEKTION I - GRAFISK RAPPORT

Hogan Personality Inventory (HPI) Grafisk rapport

Denne sektion indeholder en grafisk oversigt over kandidatens resultater på Hogan Personality Inventory (HPI). HPI vurderer syv personlighedsbaserede karakteristika, der har indflydelse på den arbejdsmæssige præstation.

Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) Grafisk rapport

Denne sektion indeholder en grafisk oversigt over kandidatens resultater på Motives, Values, and Preferences Inventory (MVPI). MVPI vurderer hvor godt en person passer ind i organisationens kultur. Den peger desuden på typer af stillinger, arbejdsopgaver og miljøer, som personen vil opleve som mest tilfredsstillende.

SEKTION II - RESUMÉ

Egnethed til ansættelse

Denne sektion gennemgår kandidatens resultater med fokus på de generelle karakteristika, som er relevante for at personen lykkes i de fleste typer af jobs. Opsummeringen dækker hvordan kandidaten kan forventes at reagere i stressfyldte situationer, hvordan kandidaten kan forventes at håndtere sine arbejdsopgaver og hvordan kandidaten vil tilgå læring i en ny arbejdskontekst.

Egnethed til stillingen

Denne sektion gennemgår kandidatens resultater med fokus på egnetheden til en bestemt type stilling. Forskellige karakteristika er vigtige for at få succes i forskellige typer af jobs, og de karakteristika, som er vigtige i en type af job, kan muligvis forstyrre evner til at præstere i andre typer af job.

Match til organisationen

Denne sektion opsummerer kandidatens resultater i henhold til hvor godt personen passer ind i den givne organisation. Kulturen i enhver organisation er forskellig, og selvom en kandidat passer til et specifikt job, er det ikke sikkert at han/hun vil passe ind i organisationen.

Anbefalinger om kandidatens egnethed

Denne sektion giver overordnede anbefalinger om hvor egnet kandidaten er til stillingen i din organisation. Denne anbefaling er baseret på testresultaterne.

Kandidatens interviewstil

Denne sektion sammenfatter kandidatens forventede kommunikationsstil under interviewet. Kommunikationsstilen kan påvirke vurderingen af kandidatens egnethed til stillingen. For at minimere påvirkningen af interviewet, beskriver denne sektion, hvilket indtryk kandidaten kan forventes at give.



SEKTION III - INTERVIEWGUIDE

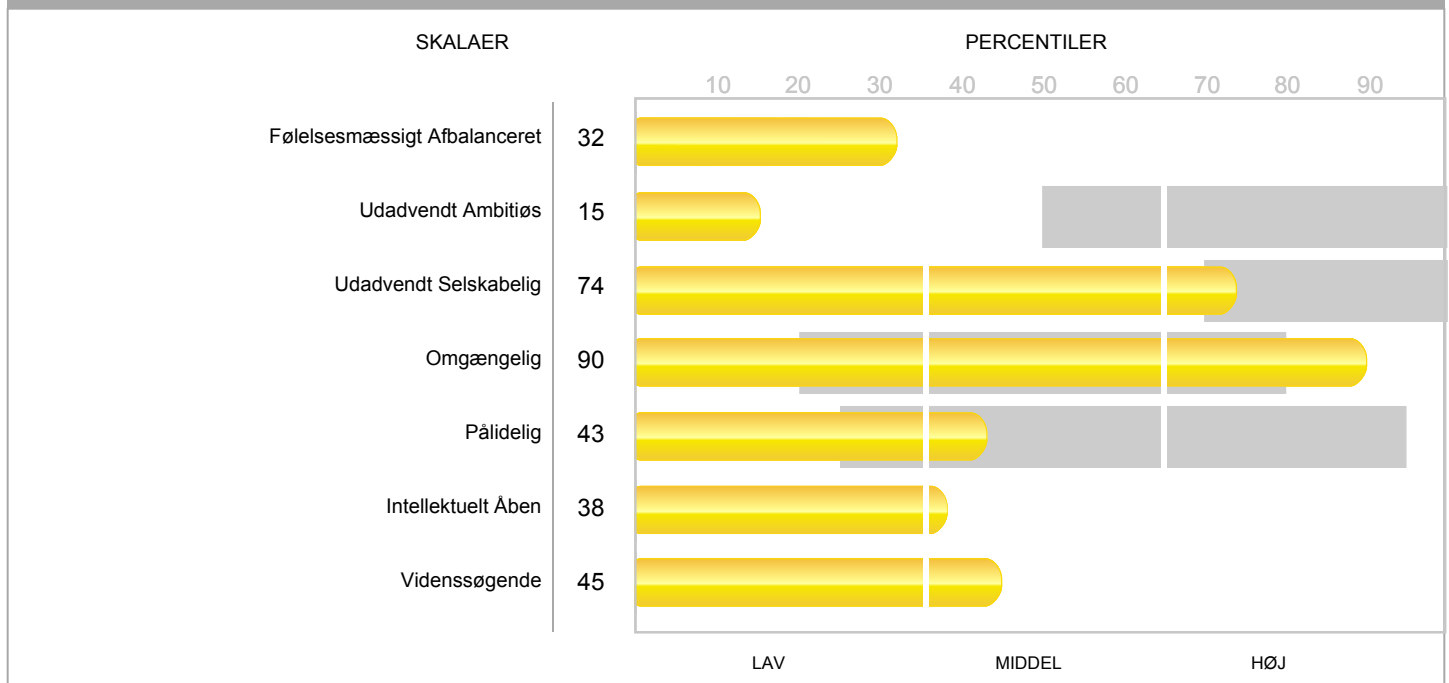
Denne sektion indeholder en struktureret interviewguide baseret på kandidatens testresultater. Interviewguiden er udarbejdet med henblik på at forbedre den ansættende leders forståelse for testresultaterne og give ham/hende mulighed for at undersøge områder, der kan være særligt relevante i relation til kandidatens egnethed til stillingen. Interviewguiden indeholder desuden en systematisk tilgang til at træffe beslutningen omkring ansættelse, som kombinerer test- og interviewresultaterne.

SEKTION IV - SAMLET VURDERING

Denne sektion giver mulighed for at kombinere kandidatens test- og interviewresultater, så en samlet evaluering kan foretages. Ud fra dette vil du være i stand til at træffe en mere kvalificeret beslutning vedrørende ansættelse.



GRAFISK RAPPORT - HOGAN PERSONALITY INVENTORY



NOTER:Skalaer med en grå markering er identificeret som afgørende for succes. Scores, der ligger indenfor markering, forøger kandidatens sandsynlighed for at lykkes.

**Følelsesmæssigt Afbalanceret**

Drejer sig om i hvilken grad en person fremstår rolig eller humørsyg og omskiftelig. Personer, der scorer højt, fremstår selvsikre, robuste og optimistiske. Personer, der scorer lavt, fremstår anspændte, irritable og negative.

Udadvendt Ambitiøs

Vurderer i hvilken grad en person fremstår præstationsorienteret og med ledelsesmæssigt initiativ. Personer, der scorer højt, fremstår konkurrerende og hårdtarbejdende. Personer, der scorer lavt, fremstår mindre selvsikre og med begrænset interesse i forfremmelse.

Udadvendt Selskabelig

Vurderer i hvilken grad en person fremstår socialt selvsikker. Personer, der scorer højt, fremstår udadvendte og selskabelige. Personer, der scorer lavt, fremstår reserverede og stille.

Omgængelig

Drejer sig om takt og om i hvilken grad en person fremstår socialt indsigtfuld. Personer, der scorer højt, fremstår venlige, varme og tiltalende. Personer, der scorer lavt, fremstår uafhængige, ligefremme og direkte.

Pålidelig

Drejer sig om selvkontrol og samvittighedsfuldhed. Personer, der scorer højt, fremstår velorganiserede, driftsikre og nemme at lede. Personer, der scorer lavt, fremstår spontane og fleksible.

Intellektuelt Åben

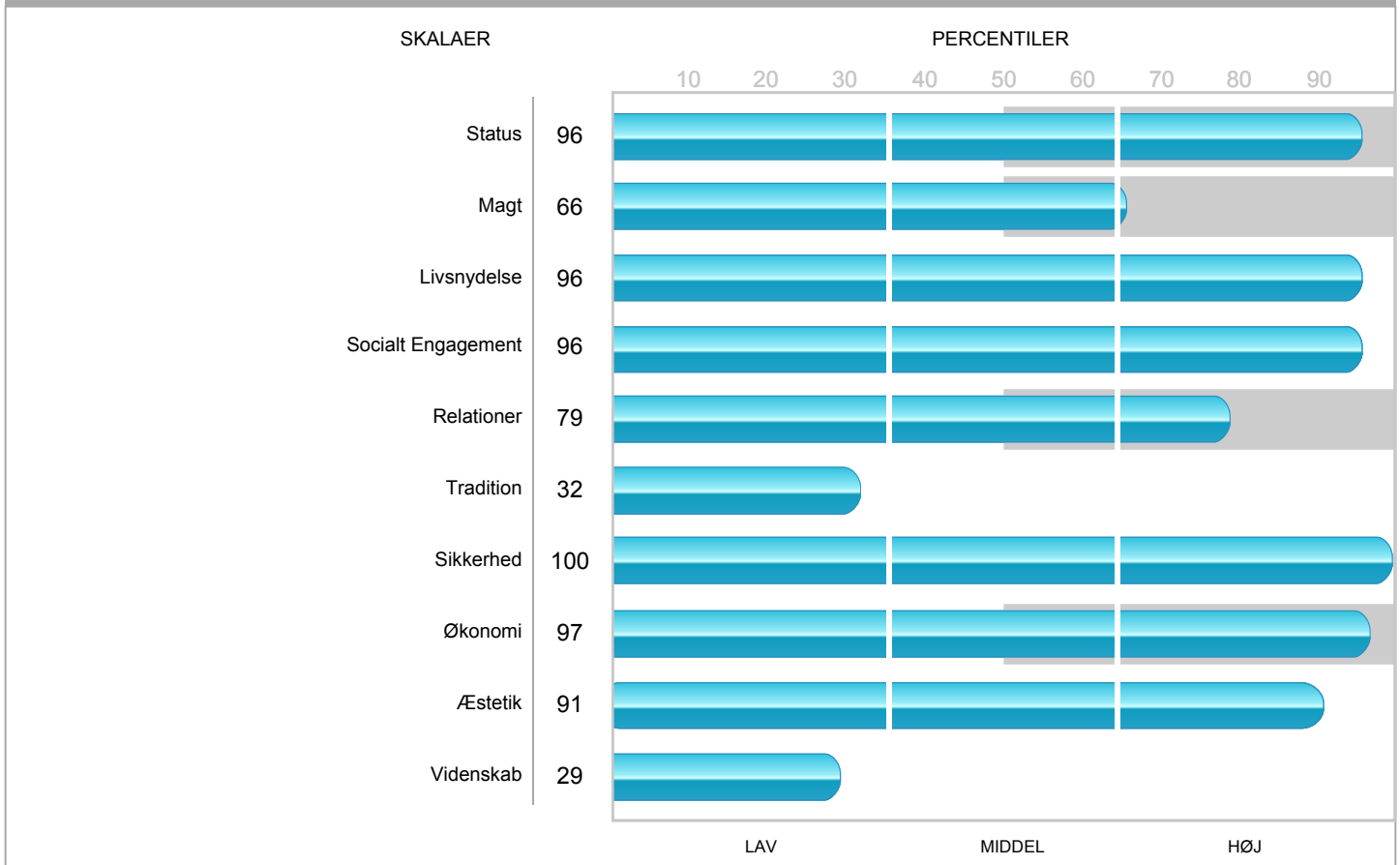
Afspejler i hvilken grad en person fremstår nysgerrig, eventyrlysten og fantasifuld. Personer, der scorer højt, har tendens til at være hurtigtænkende og visionære, men kommer nemt til at kede sig. Personer, der scorer lavt, har tendens til at være praktiske, fokuserede og gode til at koncentrere sig.

Videnssøgende

Afspejler i hvilken grad en person værdsætter uddannelse som et mål i sig selv. Personer, der scorer højt, har tendens til at nyde at læse og studere. Personer, der scorer lavt, har tendens til at være mindre interesserede i formel uddannelse og mere interesserede i en praktisk tilgang til læring gennem arbejde.



GRAFISK RAPPORT - MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY



NOTER:Skalaer med en grå markering er identificeret som afgørende for succes. Scores, der ligger indenfor markering, forøger kandidatens sandsynlighed for at lykkes.



| | |
|---------------------------|--|
| Status | Drejer sig om et ønske om at blive anerkendt, og en livsstil med fokus på at søge muligheder for at blive lagt mærke til. |
| Magt | Drejer sig om et ønske om at gøre en forskel, og en livsstil karakteriseret af konkurrence og præstationsorientering. |
| Livsnydelse | Drejer sig om at søge fornøjelse, variation og nydelse, og en livsstil med fokus på at spise og drikke godt, samt rejser og underholdning. |
| Socialt Engagement | Drejer sig om et behov for at hjælpe andre, og en livsstil med fokus på coaching, undervisning og at hjælpe de mindre bemidlede. |
| Relationer | Drejer sig om et ønske om social kontakt, og en livsstil med fokus på at være sammen med andre og tage kontakt til andre. |
| Tradition | Drejer sig om en dedikation til familie, arbejde, respekt for autoritet og en livsstil med fokus på traditioner og gammeldags dyder. |
| Sikkerhed | Drejer sig om et behov for forudsigelighed, struktur, orden og en livsstil med fokus på at undgå risici og minimering af fejl. |
| Økonomi | Drejer sig om en interesse i finansielle forhold, og en livsstil med fokus på lønforhold og finansiell planlægning. |
| Æstetik | Drejer sig om kvalitet, og en livsstil med fokus på kunst, musik og mode. |
| Videnskab | Drejer sig om en interesse i videnskab, sætte pris på teknologi og foretrække at træffe databaserede frem for intuitive beslutninger. |



Sektion II - Resumé

Overordnet egnethed til ansættelse

Candidate Sample kan blive stresset over deadlines og bekymre sig om forbedring af sin præstation. Når vedkommende er frustreret eller forstyrret, kan vedkommende fremstå emotionel og ikke være i stand til at være produktiv, indtil hændelsen passerer. Vedkommende er en ansvarlig teamplayer, som er opmærksom på detaljer men som også kan være fleksibel i forhold til standardprocedurer. Candidate Sample vil muligvis være interesseret i uddannelse samt i at være opdateret. Dog vil vedkommende muligvis foretrække at lære på jobbet frem for i formelle omgivelser.

Egnethed til stillingen

Candidate Sample vil sandsynligvis være ivrig efter at få feedback på sin salgspræstation, men han kan også være selvkritisk og gå i forsvarsposition over for den feedback. Han kan have svært ved at bevare fatningen i salgssituationer, hvor han er under stort pres, især hvis det involverer deadlines og uventede ændringer i planlægningen. Sandsynligvis vil han arbejde hårdt, når han har fået retningslinjer, men han kan muligvis mangle motivation og drive i forhold til selv at tage det initiativ, der normalt forventes i en salgsstilling. Han har formentlig ikke en forventning om, at der opstår hurtige salgsfremmende muligheder, eller at der er udsigt til forfremmelse. Derudover vil han have tendens til at fremstå indsigtfuld i sociale sammenhænge, og bakke op om et kollegialt og samarbejdsorienteret salgsmiljø. Han vil være god til at opbygge relationer og håndtere kunder. Som et resultat heraf kan det være en udfordring for ham, at fremstå med en tilstrækkelig grad af selvtillid eller at undgå konflikter og konfrontationer, selv når de er nødvendige. Han vil sandsynligvis have det godt med at følge vigtige regler og procedurer, der er påkrævet i organisationen. Han vil være i stand til at prioritere sit arbejde og sine salgsaktiviteter, holde sig til tidsplanen og fremstå organiseret. Samtidig besidder han også en passende grad af fleksibilitet i forhold til regler, når salgsmål skal nås. Derudover vil han have tendens til at være snakkesalig, udadvendt og komfortabel med at etablere nye kontakter i de fleste salgroller. Han vil sandsynligvis fremstå selskabelig og tilgængelig, men han lytter muligvis ikke altid aktivt til sine kunder og kan bruge for meget tid på at socialisere.

**Styrker ved kandidaten**

- Vil være opmærksom på og bekymret for om produktet af hans arbejde er godt nok
- Har en stærk 'sense of urgency', der vil drive hans salgspræstation
- En god teamplayer, der uselvsk bidrager til teamets salgsmål
- Vil ikke have noget imod det, hvis mulighederne for salg fremstød ikke er let tilgængelige
- God til at opbygge stærke forretningsbaserede relationer med kunder og kollegaer
- Behagelig og socialt indsigtfuld; forsøger at løse problemer på en måde, der gør alle tilfredse
- Fremstår samvittighedsfuld men tilpasningsdygtig; vil sandsynligvis færdiggøre de fleste opgaver grundigt og med det samme
- Vil sandsynligvis forblive forholdsvis fleksibel omkring regler og procedurer
- Har sandsynligvis nemt ved at etablere relationer til nye kunder
- Vil klare sig rigtig godt i offentlige salgssituationer såsom kundemøder, receptioner og messer

Forbehold ved kandidaten

- Kan blive modløs og mangle vedholdenhed, når der opstår problemer eller der uventet skiftes retning
- Kan være humørsyg og træffer muligvis ikke gode beslutninger under stress
- Vil muligvis ikke vise tilstrækkeligt initiativ, selvstændig handling eller aggressivt opsøge salgsmuligheder
- Kan lade muligheder for forfremmelse forbigå
- Kan have svært ved at presse kunder til at træffe en beslutning
- Kan komme til at love for meget for at stille andre tilfredse
- Kan nogle gange fortabe sig i detaljer
- Kan være tilbageholdende med at handle uden klare retningslinjer
- Kan have tendens til at fremstå for social og være dårlig til at lytte
- Vil muligvis ikke følge op på selvstændige opgaver, såsom indtastning af salgsdata eller at holde trit med papirarbejde

Match til organisationen og kulturen

Mens den tidligere sektion beskrev Candidate Samples potentiale for succes i en salgsstilling, giver sektionen om organisatorisk match indsigt i kandidatens motivationsfaktorer og hvordan kandidaten vil passe ind i bestemte salgskulturer. Hogans forskning peger på, RELATIONER: Han vil sandsynligvis være yderst motiveret af at kommunikere, opbygge relationer og at omgås andre. Formentlig finder han det berigende at håndtere kunder, netværk og arbejde på tværs af afdelinger i organisationen, og han vil sandsynligvis skulle kæmpe med at finde motivationen, hvis han forventes at arbejde alene. STATUS: Han vil passe godt ind i et salgsmiljø, hvor gode præstationer belønnes og anerkendes. Sandsynligvis vil han sætte pris på at være i en organisation, hvor der er mulighed for at søge salgsstillinger med en høj grad af synlighed og profilering, samt hvor der er mulighed for at dyrke netværk og blive lagt mærke til. Hans indsats i forhold til at forfølge salgsmuligheder vil afhænge af, i hvilket omfang han modtager ros for sine positive præstationer, og han er muligvis ikke motiveret af at dele rosen med andre teammedlemmer. MAGT: Sandsynligvis vil han værdsætte hårdt arbejde og resultatorienterede salgskulturer. Han vil formentlig være motiveret af muligheder for at konkurrere og avancere, og kan komme til at føle, at han står i stampe, hvis virksomheden ikke i tilstrækkeligt



Samlet anbefaling for kandidaten

På basis af testresultaterne og i sammenligning med jobprofilen specificeret for din virksomhed, er Candidate Samples samlede egnethed til stillingen:



Lav



Moderat I



Moderat II



Moderat III



Høj

Kandidatens interviewstil

I det følgende beskrives det, hvordan Candidate Sample kan forventes at agere under interviewet.

| Interviewstil | Lav | Middel | Høj |
|--|-----|--------|-----|
| Følelsesmæssig fremtræden Kandidater med lave scores vil muligvis fremstå anspændte og nervøse; kandidater med høje scores vil muligvis fremstå rolige og afslappede. | X | | |
| Kontakt Kandidater med lave scores vil muligvis fremstå stille og endog generte; kandidater med høje scores vil muligvis fremstå snakkesalige og tilgængelige. | | | X |
| Opbygning af relation Kandidater med lave scores vil muligvis fremstå udfordrende og uafhængige; kandidater med høje scores vil muligvis fremstå behagelige og føjelige. | | | X |



Sektion III - Interviewguide

Del 1 - Interview (Egnethed til ansættelse)

Disse spørgsmål fokuserer på kandidatens egnethed til ansættelse samt hvor nemt det vil være, at lede Candidate Sample. Spørgsmålene er hentet fra den del af rapporten, som drejer sig om egnethed til ansættelse.

| Skala - Spørgsmål | Vær opmærksom på | |
|---|--|--|
| <p>Følelsesmæssigt Afbalanceret Giv et eksempel på hvordan din evne til at forblive rolig og rationel gjorde en forskel i forhold til at lykkes og undgå fiasko.</p> <p>Noter:</p> | <p>Evnen til at forblive rolig i pressede situationer, undgå at reagere følelsesmæssigt og lære af tidligere fejltagelser.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Spørgsmål til vurdering: Lav Middel Høj </div> | |
| <p>Pålidelig Beskriv en situation hvor det var vigtigt for dig at gennemføre en opgave til en specifik dato og med en specificeret tidsramme.</p> <p>Noter:</p> | <p>Evnen til at leve op til og gennemføre aftaler, fuldføre opgaver til høj kvalitet og indenfor den givne tidsramme.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Spørgsmål til vurdering: Lav Middel Høj </div> | |
| <p>Videnssøgende Giv et eksempel på hvordan du holder dig opdateret på nye forretningsmæssige og teknologiske tendenser, der påvirker dit job.</p> <p>Noter:</p> | <p>Villighed til at tilegne sig viden, der er relevant for branchen og virksomheden, samt er med til at opretholde en effektiv præstation i jobbet.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Spørgsmål til vurdering: Lav Middel Høj </div> | |
| Vurdering af egnethed til ansættelse | | |
| <p>Fremtrædende forbehold der kan udgøre ledelsesmæssige udfordringer uagtet coaching og udvikling.</p> | <p>Potentielle ledelsesmæssige udfordringer, der sandsynligvis kan håndteres gennem coaching og udvikling.</p> | <p>Kandidaten vil på basis af sin evne til at håndtere stress, driftssikkerhed og villighed til at lære, være nem at lede.</p> |



Del 2 - Interview (Egnethed til jobbet)

Spørgsmålene omkring egnethed til stillingen fokuserer på Candidate Samples evne til at præstere i jobbet. Spørgsmålene er hentet fra den del af rapporten, som drejer sig om egnethed til stillingen.

Skala - Spørgsmål

Vær opmærksom på

Udadvendt Ambitiøs

Beskriv en situation, hvor du identificerede en betydelig mulighed og fulgte projektet til det var afsluttet og succesfuldt implementeret. Hvilke kvalifikationer var med til at sikre, at du lykkedes?

Noter:

Svaret tydeliggør, at kandidaten udnytter sit drive, sin energi, selvtillid og overbevisning til at køre på indtil et salg eller projekt er gennemført.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

Udadvendt Ambitiøs

Giv mig et eksempel på en situation, hvor du ikke lagde nok energi i at jagte et vigtigt salgsprojekt og som resultat heraf tabte (eller næsten tabte) handlen. Hvordan justerede du efterfølgende dine mål?

Noter:

Svaret illustrerer kandidatens evne til at komme i gang igen efter at være gået i stå med et vigtigt projekt såvel som med interessen i at sætte klare personlige og karrierebaserede salgsmål.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

Omgængelig

Giv et eksempel på en situation, hvor du ikke brød dig om at konfrontere en kunde med en svær problemstilling, såsom en forfalden faktura. Hvordan håndterede du situationen og hvad var resultatet?

Noter:

Svaret illustrerer kandidatens evne til at konfrontere problemer med en kunde og løse situationen succesfuldt uden at give sig.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

Pålidelig

Giv et eksempel på en situation, hvor du bøjede eller brød reglerne for at sikre en handel, men endte med et negativt resultat. Forklar hvad der gik galt, og hvordan du reagerede.

Noter:

Svaret demonstrerer kandidatens evne til at indse, hvornår det er passende at bøje reglerne og hvornår det kan være problematisk. Spørg nærmere ind til kandidatens evne til at lære af tidligere fejltagelser.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

Vurdering af egnethed til jobbet

| | | |
|---|--|---|
| Dårlige eller udeblevne eksempler på at have præsteret og leveret gode resultater i jobbet. | Nogle positive eksempler på at have præsteret og leveret gode resultater i jobbet. | Specifikke, positive eksempler relateret til hvert område, som forbindes med en succesfuld præstation i jobbet. |
|---|--|---|



Del 3 - Interview (Match til organisationen)

Spørgsmålene vedrørende match til organisationen fokuserer på hvordan Candidate Sample passer ind i organisationens værdier og kultur. Spørgsmålene er hentet fra Testrapport - Match til organisationen.

Skala - Spørgsmål

Vær opmærksom på

Økonomi

Har du nogensinde været i en situation, hvor du har opnået dine personlige salgsmål men hvor virksomheden ikke har nået sit overordnede budget, og du som resultat heraf ikke modtog din bonus? Hvordan reagerede du?

Noter:

Kandidatens svar viser villighed til fortsat at arbejde mod virksomhedens finansielle mål, selv når der ikke er mulighed for personlig økonomisk gevinst.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

Økonomi

Fortæl om en situation hvor du lå over organisationens økonomiske målsætning for kvartalet eller året, men hvor du ikke modtog nogen bonus herfor. Hvordan reagerede du?

Noter:

Svaret viser, at kandidaten er villig til fortsat at bidrage til organisationens økonomiske mål, selv når der ikke er mulighed for personlig gevinst.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

Relationer

Giv et eksempel på en typisk dagsorden for et af dine salgskald. Hvor lang tid synes du et effektivt salgskald skal tage?

Noter:

Svaret illustrerer kandidatens evne til at håndtere sin tid effektivt og opbygge en agenda på kundemøder, der er styret af et formål.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

Status

Beskriv en situation hvor du var tilbageholdende med at dele anerkendelsen for et succesfuldt resultat af et vigtigt salg med de andre medlemmer af salgsteamet. Hvordan håndterede du situationen?

Noter:

Svaret demonstrerer evnen til at dele anerkendelse, selv når kandidaten er modvillig med at gøre dette eller har opfattelsen af at hans eget bidrag er større end de andre teammedlemmers bidrag.

Spørgsmål til vurdering:

Lav Middel Høj

Vurdering af match til organisationen

| | | |
|---|--|---|
| Dårlige eller udeblevne eksempler på at have præsteret og leveret gode resultater i jobbet. | Nogle positive eksempler på at have præsteret og leveret gode resultater i jobbet. | Specifikke, positive eksempler relateret til hvert område, som forbindes med en succesfuld præstation i jobbet. |
|---|--|---|



Del 3 - Interview (egnethed til stillingen)

Benyt denne del at interviewet til at stille spørgsmål, der er specifikke for de krav der stilles i den ledige stilling. Disse spørgsmål kan dreje sig om alt fra specifikke krav, der er unikke for en bestemt afdeling i organisationen, til tekniske kompetencer, der er nødvendige for at kunne udføre basale funktioner i jobbet.

| | | |
|--|---|---|
| SPØRGSMÅL: | | |
| | | |
| SPØRGSMÅL: | | |
| | | |
| SPØRGSMÅL: | | |
| | | |
| SPØRGSMÅL: | | |
| | | |
| Vurdering af egnethed til stillingen | | |
| Dårlige eller udeblevne eksempler på adfærd, der er relevante for et match til stillingen. | Nogle positive eksempler på adfærd, der er relevante for et match til stillingen. | Specifikke, positive eksempler på adfærd, der er relevante for et match til stillingen. |



Sektion IV - Samlet vurdering af Candidate Sample

Del 4 er udarbejdet til at vurdere sandsynligheden for at kandidaten får succes i den ledige stilling. Gennemfør trin A, B og C for at nå til den endelige vurdering af ansættelsen.

A. Gennemgå resultaterne af interviewet

Overfør dine vurderinger fra Sektion III til tabellen nedenfor ved at sætte et (X) i den relevante boks og noter enhver kommentar du måtte have til kandidatens præstation.

| Interview område | Lav | Middel | Høj | Kommentarer |
|--------------------------|-----|--------|-----|-------------|
| Egnethed til ansættelse | | | | |
| Egnethed til stillingen | | | | |
| Match til organisationen | | | | |
| Egnethed til stillingen | | | | |

På basis af dine vurderinger fra interviewet, vurder så kandidatens overordnede sandsynlighed for succes.

| Sandsynlighed for at lykkes i stillingen (Interview) | |
|--|---|
| — 1= Lav | Flere områder for egnethed til stillingen er vurderet lavt, hvilket peger på et forbehold mod kandidatens sandsynlighed for at klare sig godt i stillingen. |
| — 2= Middel | De fleste områder for egnethed til stillingen er vurderet middelt til højt, hvilket kun peger på mindre forbehold mod kandidatens sandsynlighed for at klare sig godt i stillingen. |
| — 3= Høj | Egnethed til stillingen vurderes moderat til højt på tværs af alle områder, hvilket peger på at der er stor sandsynlighed for, at kandidaten vil klare sig godt i stillingen. |


B. Gennemgå testresultaterne

Tabellen nedenfor indeholder vurderingen af sandsynlighed for kandidatens succes i stillingen på basis på testresultaterne.

| Sandsynlighed for at lykkes i stillingen (testresultater) | |
|---|---|
| ___ 1= Lav | Kandidaten scorede udenfor de givne intervaller på de relevante skalaer, hvilket peger på en lav sandsynlighed for at lykkes i stillingen. |
| ___ 2= Middel lav | |
| <u>X</u> 3= Middel | Kandidaten scorede inden for de givne intervaller på nogle af de relevante skalaer, hvilket peger på en moderat sandsynlighed for at lykkes i stillingen. |
| ___ 4= Middel høj | |
| ___ 5= Høj | Kandidaten scorede inden for de givne intervaller på alle de relevante skalaer, hvilket peger på en høj grad af sandsynlighed for at lykkes i stillingen. |

C. Beslutning om ansættelse

På basis af al den information du har tilgængelig på denne kandidat (CV, oplysninger omkring uddannelse og erfaring, testresultater samt resultater af interview), hvordan vil du så vurdere denne kandidat i sammenligning med andre kandidater, som du har haft i betragtning til denne (eller lignende) stillinger?

| Sammenligning af kandidater | | |
|--|--|--|
| ___ 1= Lav | En af de dårligste kandidater, jeg har set. Ansættelse vil sænke vores standarder. | |
| ___ 2= Middel | En acceptabel kandidat. | |
| ___ 3= Høj | En af de bedste kandidater, jeg har set. Ansættelse vil højne vores standarder. | |
| På basis af al tilgængelig information, vil du så tilbyde kandidaten denne stilling? | | <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEJ |



Angiv et overordnet argument for din vurdering.

Candidate Samples BASIS ansættelsesrapport er gennemført.