

- SELEÇÃO
- DESENVOLVIMENTO
- LIDERANÇA

HOGANSELEÇÃO

# EXPRESS

UMA SOLUÇÃO PRONTA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DE CANDIDATOS

Relatório para: Jane Doe

ID: HA154779

Data: 01, Agosto, 2012

Cargo: Profissionais Especializados





## INTRODUÇÃO

Características diferentes são importantes para o sucesso em cargos diferentes e as características que são importantes para um cargo podem interferir no desempenho de outros cargos. O Inventário Hogan de Personalidade (IHP) avalia candidatos em sete dimensões ou características bem conhecidas que influenciam o sucesso ocupacional. Este relatório é baseado nos resultados da candidata nessas dimensões e está organizado em três seções. Seção I revisa os resultados da candidata com foco em (a) características relevantes para o sucesso na maioria dos ambientes de trabalho; (b) adequação à posição; e (c) estilo que ela usará na entrevista. Seção II fornece um relatório gráfico dos resultados da candidata na avaliação. Seção III sumariza a recomendação em termos da adequação ao cargo e da potencial contratação.

**O Inventário Hogan de Personalidade (IHP) avalia as pessoas em sete dimensões ou características bem conhecidas que influenciam o sucesso ocupacional.**

## SEÇÃO I - RESUMO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

### Adequação ao emprego

Jane Doe tende a ser calma e emocionalmente equilibrada e deve administrar suas emoções de modo adequado, independente de qual seja a situação. É um membro de equipe responsável, atenta aos detalhes, mas que também sabe ser flexível com relação às regras. Jane Doe pode não gostar de programas formais de treinamento e parece preferir aprender novas habilidades na prática.

### Adequação ao Cargo:

Jane Doe costuma ser estável e firme. Jane Doe é considerado relativamente dinâmica e razoavelmente trabalhadora. É cooperativa e cordial, mas também é capaz de discordar dos outros com tato. Embora geralmente respeite os procedimentos e processos, ela é capaz de mudar de direção, para lidar com o inesperado. Jane Doe parece gostar de partir de ideias dos outros e transformá-las em soluções práticas.

#### Pontos Fortes da Candidata

- Sabe admitir que errou e aceita conselhos
- Dá apoio aos esforços da equipe
- É compreensiva, mas obtém resultados
- Consegue trabalhar seguindo regras
- É melhor na avaliação do que na geração de ideias.

#### Áreas de Preocupação sobre a Candidata

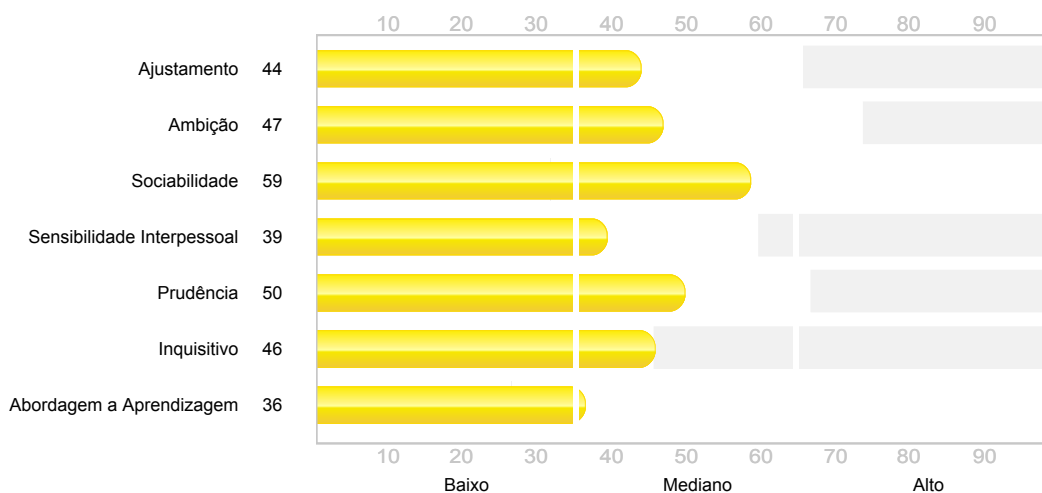
- Talvez lhe falte senso de urgência
- Pode relutar em tomar decisões
- Raramente tem opiniões fortes
- Pode precisar de ajuda para definir prioridades
- Visão não é seu ponto forte



## Estilo da Candidata em Entrevistas

- A candidata que você vai entrevistar deve parecer ter autocontrole e autoconfiança medianos.
- Ela deve parecer cordial e agradável, mas sem chamar muito a atenção para si.
- A candidata deve parecer cooperativa e respeitosa.

## SEÇÃO II - RELATÓRIO GRÁFICO - INVENTÁRIO HOGAN DE PERSONALIDADE



**NOTAS:** As faixas definidas para as escalas chave foram identificadas como propícias para uma adequação forte e devem aumentar a probabilidade de sucesso da candidata.

**Ajustamento** - Refere-se a autocontrole, otimismo e estabilidade emocional.

**Ambição** - Refere-se a tomar iniciativa, ser competitiva e buscar papéis de liderança.

**Sociabilidade** - Refere-se a parecer falante, socialmente assertiva e divertida.

**Sensibilidade Interpessoal** - Refere-se a ser agradável, atenciosa e habilidosa em manter relacionamentos.

**Prudência** - Refere-se a ser conscienciosa, confiável e obediente às regras.

**Inquisitivo** - Refere-se a ser curiosa, imaginativa, idealista e alguém que se entedia com facilidade.

**Abordagem a Aprendizagem** - Refere-se a apreciar a educação formal e se manter ativamente atualizada com questões técnicas e dos negócios.



## SEÇÃO III - AVALIAÇÃO GERAL DA CANDIDATA

Com base nos resultados da avaliação e em comparação ao perfil específico para o cargo, criado para cargos similares desta profissão, a adequação geral para o cargo é:



**Adequação Fraca**



**Adequação  
Moderada**



**Adequação Forte**

Este relatório e o nível de adequação apresentado são baseados em estudos de generalização de validade para famílias de cargo e não é específico para sua organizaçãp. Este relatório deve ser usado apenas em conjunto com outras informações sobre o(a) candidato(a) para apoiar sua decisão de seleção.