

- SELEÇÃO
- DESENVOLVIMENTO
- LIDERANÇA

**HOGANSELEÇÃO**

# EXPRESS

UMA SOLUÇÃO PRONTA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DE CANDIDATOS

Relatório para: Sam Poole

ID: HC560419

Data: 26, Abril, 2019

Cargo: Técnicos e Especialistas





## 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 do candidato nessas dimensões e está organizado em três seções. Seção I revisa os resultados do candidato com foco em (a) características relevantes para o sucesso na maioria dos ambientes de trabalho; (b) adequação à posição; e (c) estilo que ele usará na entrevista. Seção II fornece um relatório gráfico dos resultados do candidato 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

Sam Poole dá a impressão de ser equilibrado, autoconfiante e seguro de si, mas pode superestimar a própria capacidade e ignorar críticas. Normalmente, é consciencioso, cuidadoso com as regras e os procedimentos e reúne toda a informação necessária, para tomar decisões bem fundamentadas. Sam Poole tende a ser orientado a realizações, interessado em treinamento e em se manter atualizado sobre as novidades no campo dos negócios e tecnologia.

### Adequação ao Cargo:

Sam Poole é equilibrado emocionalmente e seguro de si, mesmo sob pressão de prazos e de estresse. Sam Poole parece disposto a assumir responsabilidades, motivado a alcançar metas e ser bem-sucedido. É disciplinado, planejador e cuidadoso para evitar erros. Sam Poole tende a se empenhar para aprimorar sua capacitação para o cargo.

#### Pontos Fortes do Candidato

- Calmo, sob forte pressão no trabalho
- Ansioso por progredir
- Atento aos padrões de desempenho
- Esforça-se para expandir seus conhecimentos

#### Áreas de Preocupação sobre o Candidato

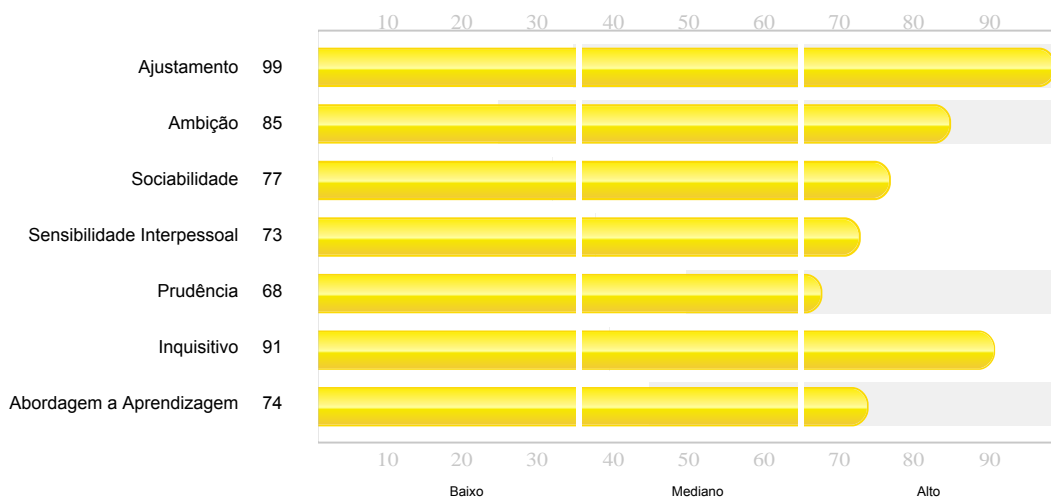
- Pode ignorar feedbacks negativos
- Só ficará satisfeito, se for promovido
- Pode tentar fazer tudo com a mesma perfeição
- Pode intimidar, por passar a impressão de “sabe-tudo”.

### Estilo do Candidato em Entrevistas

- O candidato que você vai entrevistar deve parecer descontraído, equilibrado e autoconfiante.
- Deve dar uma primeira impressão positiva, sendo conversador e acessível.
- O candidato deve parecer cordato e diplomático.



## 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 do candidato.

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

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

**Sociabilidade** - Refere-se a parecer falante, socialmente assertivo e divertido.

**Sensibilidade Interpessoal** - Refere-se a ser agradável, atencioso e habilidoso em manter relacionamentos.

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

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

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



## SEÇÃO III – AVALIAÇÃO GERAL DO CANDIDATO

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 organização. Este relatório deve ser usado apenas em conjunto com outras informações sobre o(a) candidato(a) para apoiar sua decisão de seleção.