

- SELECIONAR
- DESENVOLVER
- LIDERAR

HOGANSELECIONAR

B A S I S

UMA SOLUÇÃO COMPLETA PARA SELEÇÃO DE CANDIDATOS

Relatório para: Sam Poole

ID: HC560419

DATA: 15, Março, 2017

Título do Cargo: Hogan - Leader





INTRODUÇÃO

Este é o Relatório de Avaliação de Seleção sobre Sam Poole. Ele é dividido em seções que são descritas abaixo.

Seção I - Relatório Gráfico do Inventário Hogan de Personalidade (IHP)

Relatório Gráfico do Inventário Hogan de Personalidade (IHP)

Esta seção fornece um relatório gráfico dos resultados do candidato no Inventário Hogan de Personalidade (IHP). O IHP avalia as pessoas em sete características bem conhecidas que influenciam o sucesso ocupacional.

Relatório Gráfico do Inventário Hogan de Desafios (IHD)

R000009002-No Translation

Relatório Gráfico do Inventário de Motivos, Valores e Preferências (IMVP)

Esta seção oferece um relatório gráfico dos resultados do candidato no Inventário de Motivos, Valores e Preferências (IMVP). O IMVP avalia a compatibilidade individual a uma cultura corporativa; ele indica que tipos de cargo, trabalho e ambiente deixarão as pessoas mais satisfeitas.

SEÇÃO II - SUMÁRIO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

Empregabilidade

Esta seção apresenta os resultados do candidato focando nas características gerais relevantes ao sucesso da pessoa na maioria dos ambientes de trabalho. A revisão cobre a reação do candidato a situações de estresse, como ele lidará com as tarefas associadas a um cargo e como abordará a aprendizagem em um novo emprego.

Adequação ao Cargo

Esta seção apresenta os resultados da avaliação do candidato em termos de sua adequação a um determinado cargo. Diferentes características pessoais são importantes para o sucesso em cargos diferentes e características que são importantes para um cargo também podem interferir no desempenho de outros cargos.

Riscos do Cargo

Esta seção oferece uma visão geral dos resultados do Inventário Hogan de Desafios (IHD) que indica fatores de risco que podem impedir a eficácia do desempenho se não forem geridos.

Compatibilidade com a Organização

Esta seção revisa os resultados do candidato em termos de sua adequação a uma organização em particular. A cultura de cada organização é diferente e, apenas porque um candidato se enquadra num cargo específico, não quer dizer que ele/ela vai se ajustar à organização.

Recomendação sobre a Adequação do Candidato

Esta seção fornece uma recomendação geral sobre o grau de adequação de um candidato a um cargo em sua organização. Esta recomendação tem base nos dados da avaliação.

Estilo de Entrevista do Candidato

Esta seção resume o estilo de entrevista do candidato. O estilo de entrevista pode ter impacto sobre a avaliação da adequação do candidato à posição. Esta seção indica o que esperar de um candidato para minimizar o impacto das habilidades de entrevista.



SEÇÃO III - GUIA DE ENTREVISTA ESTRUTURADA

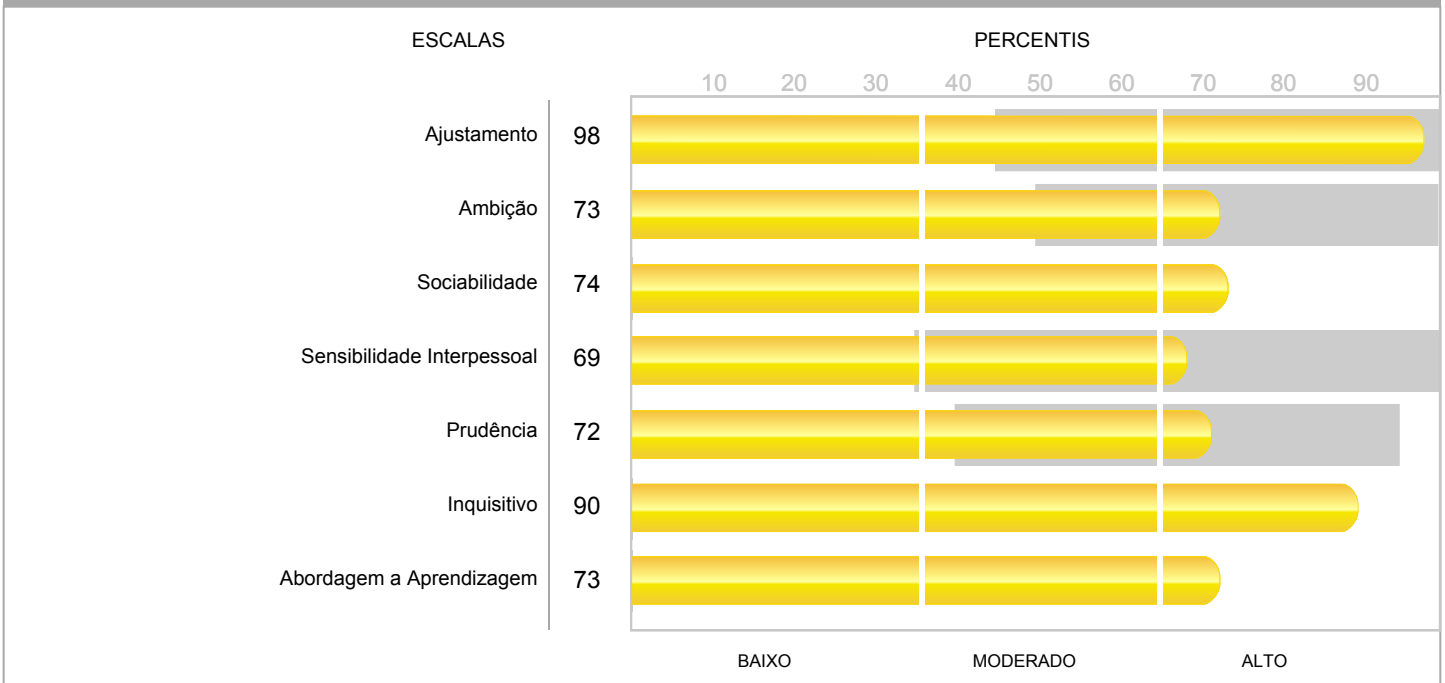
Esta seção fornece um guia de entrevista estruturada baseado nos resultados da avaliação do candidato. O guia foi desenvolvido para ampliar a compreensão do gestor contratante sobre os resultados da avaliação e para permitir que ele investigue pontos específicos de preocupação quanto à adequação do candidato ao cargo. O guia também fornece um método sistemático para a tomada de decisão de contratação, usando uma combinação dos resultados do inventário e da entrevista.

SEÇÃO IV AVALIAÇÃO GERAL DO CANDIDATO

Esta seção fornece uma maneira de combinar os resultados dos candidatos nos inventários e na entrevista em uma avaliação geral. Com ela, você poderá tomar uma decisão de contratação mais bem embasada.



RELATÓRIO GRÁFICO - INVENTÁRIO HOGAN DE PERSONALIDADE



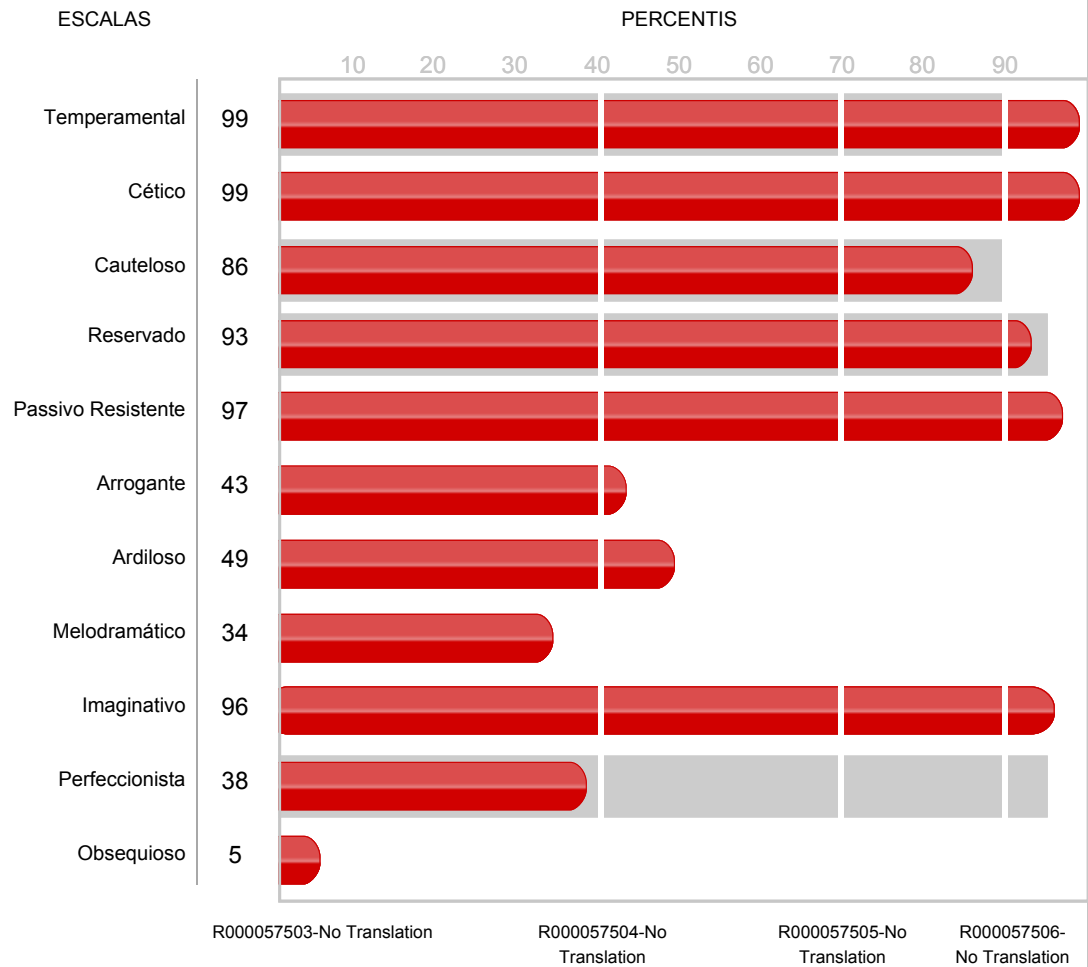
NOTAS: As escalas com uma barra sombreada foram identificadas como importantes para o sucesso. Resultados dentro desta faixa aumentam a probabilidade de sucesso do candidato.



Ajustamento	Reflete o grau em que uma pessoa é calma ou temperamental e inconstante. Pessoas com alta pontuação parecem confiantes, resilientes e otimistas. Pessoas com pontuação baixa parecem tensas, irritáveis e negativas.
Ambição	Avalia o grau em que uma pessoa parece ser um líder e valorizar conquistas. Pessoas com alta pontuação parecem competitivas e trabalhadoras. Pessoas com pontuação baixa parecem não ser assertivas e ter menos interesse em promoções.
Sociabilidade	Avalia o grau em que uma pessoa parece socialmente autoconfiante. Pessoas com pontuação elevada parecem extrovertidas e interessantes. Pessoas com pontuação baixa parecem reservadas e quietas.
Sensibilidade Interpessoal	Reflete tato e sensibilidade. Pessoas com pontuação alta parecem amigáveis, amáveis e populares. Já os que têm baixa pontuação parecem ser independentes, francos e diretos.
Prudência	Relativo a possuir autocontrole e consciência. Pessoas com pontuação elevada parecem organizadas, confiáveis e fáceis de serem supervisionadas. Pessoas com pontuação baixa parecem espontâneas e flexíveis.
Inquisitivo	Reflete o grau em que uma pessoa parece curiosa, aventureira e imaginativa. Pessoas com pontuação elevada tendem a ter o pensamento rápido e a ser visionárias, mas se aborrecem facilmente. Pessoas com pontuação baixa tendem a ser práticas, focadas e a ter boa capacidade de concentração.
Abordagem a Aprendizagem	Reflete o grau em que uma pessoa valoriza a educação como um fim em si mesma. Pessoas com pontuação alta tendem a gostar de ler e de estudar. Pessoas com baixa pontuação têm menos interesse em educação formal e estão mais interessadas em aprender no trabalho, pondo a mão na massa.



R000057509-No Translation

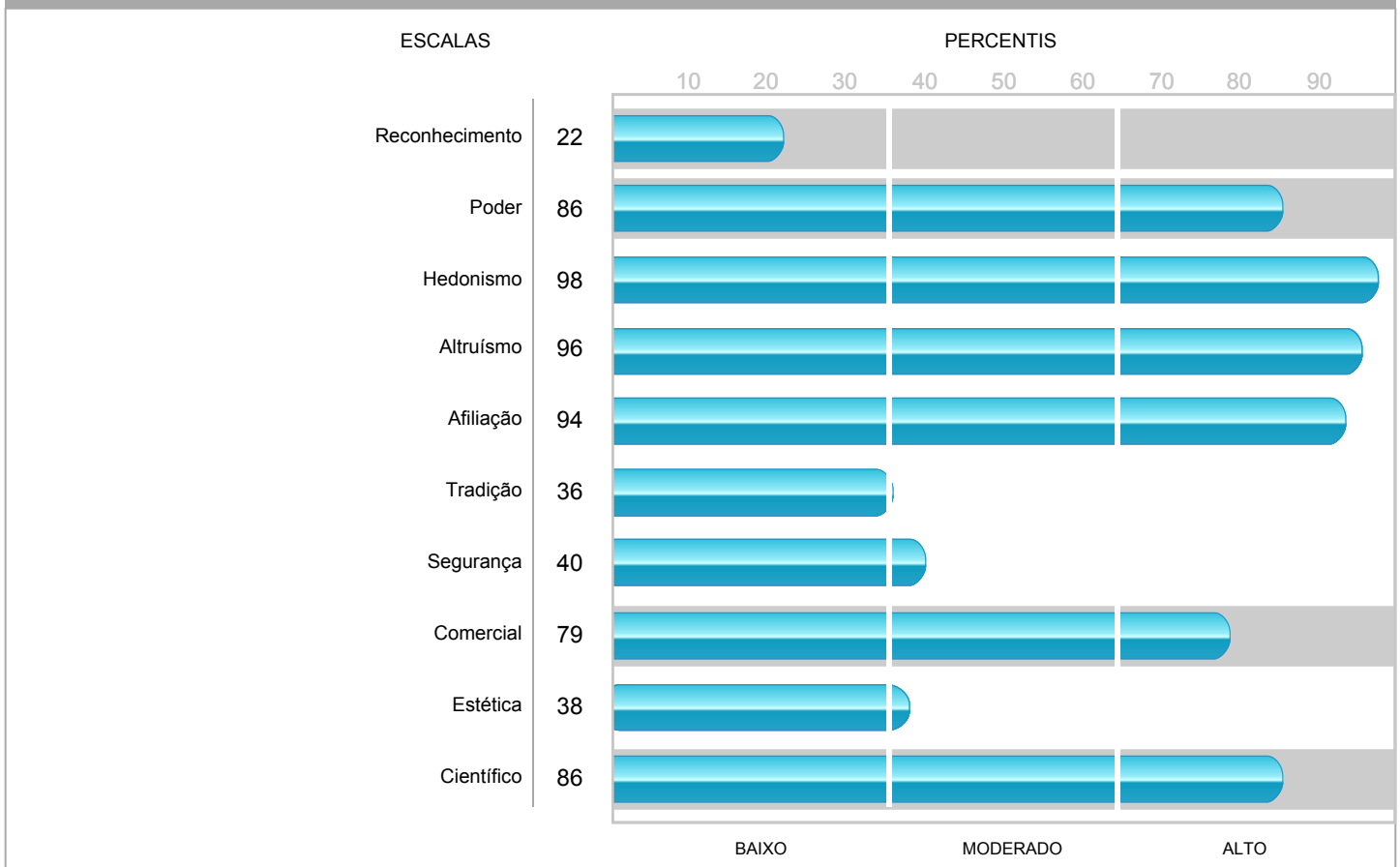


NOTAS:As escalas com uma barra sombreada foram identificadas como importantes para o sucesso. Resultados dentro desta faixa aumentam a probabilidade de sucesso do candidato.

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| Temperamental | R000009008-No Translation |
| Cético | R000009009-No Translation |
| Cauteloso | R000009010-No Translation |
| Reservado | R000009011-No Translation |
| Passivo Resistente | R000009012-No Translation |
| Arrogante | R000009013-No Translation |
| Ardiloso | R000009014-No Translation |
| Melodramático | R000009015-No Translation |
| Imaginativo | R000009016-No Translation |
| Perfeccionista | R000009017-No Translation |
| Obsequioso | R000009018-No Translation |



RELATÓRIO GRÁFICO - INVENTÁRIO DE MOTIVOS, VALORES E PREFERÊNCIAS



NOTAS:As escalas com uma barra sombreada foram identificadas como importantes para o sucesso. Resultados dentro desta faixa aumentam a probabilidade de sucesso do candidato.



Reconhecimento	Relativo ao desejo de reconhecimento e a um estilo de vida guiado pela busca por oportunidades de ser notado.
Poder	Relativo ao desejo de fazer a diferença e a um estilo de vida caracterizado pela competição e pela busca por realizações.
Hedonismo	Relativo à procura de diversão, variedade e prazer e a um estilo de vida organizado em torno de comer, beber, viajar e entretenimento.
Altruísmo	Relativo à necessidade de ajudar os outros e a um estilo de vida organizado em torno de fornecer coaching, ensinar e melhorar a vida das pessoas carentes.
Afiliação	Relativo ao desejo de ter contato social e a um estilo de vida organizado em torno de socializar e ter contato com os outros.
Tradição	Relativo ao compromisso com a família, o trabalho, o respeito pela autoridade e a um estilo de vida organizado em torno das tradições e dos valores conservadores.
Segurança	Relativo à necessidade de previsibilidade, estrutura, ordem e a um estilo de vida organizado em torno de evitar riscos e minimizar erros.
Comercial	Relativo ao interesse por questões financeiras e a um estilo de vida organizado em torno de aumentos de salário e planejamento financeiro.
Estética	Relativo à qualidade e a um estilo de vida organizado em torno da arte, da música e da moda.
Científico	Relativo ao interesse por ciências, gostar de tecnologia e preferir tomar decisões com base em dados e não com base na intuição.



Seção II Sumário dos Resultados da Avaliação

Empregabilidade Geral para o Trabalho

Geralmente Sam Poole é controlado, autoconfiante e seguro de si mas também pode superestimar suas habilidades e ignorar o feedback recebido. Geralmente, ele é consciencioso, cuidadoso com as regras e procedimentos e vai coletar as informações necessárias para tomar boas decisões. Sam Poole tende a ser orientado a realizações, interessado em treinamento e tende a se manter atualizado sobre novas tendências nos negócios e em tecnologia.

Adequação ao Cargo para a Posição

R000048904-No Translation R000048922-No Translation R000048940-No Translation R000048958-No Translation

Pontos Fortes do Candidato

- R000048905-No Translation
- R000048906-No Translation
- R000048923-No Translation
- R000048924-No Translation
- R000048941-No Translation
- R000048942-No Translation
- R000048959-No Translation
- R000048960-No Translation

Áreas de Preocupação sobre o Candidato

- R000048907-No Translation
- R000048908-No Translation
- R000048925-No Translation
- R000048926-No Translation
- R000048943-No Translation
- R000048944-No Translation
- R000048961-No Translation
- R000048962-No Translation

R000009019-No Translation

R000009020-No Translation

- R000049013-No Translation
- R000049015-No Translation
- R000049019-No Translation
- R000049022-No Translation

Compatibilidade com a Organização - Adequação à Cultura

R000049037-No Translation R000049038-No Translation R000049043-No Translation R000049046-No Translation

Recomendação Geral sobre o Candidato

Com base nos resultados da avaliação e em comparação ao perfil específico do cargo criado para sua companhia, o grau de adequação geral de Sam Poole para a posição é:



Low Fit



Moderate Fit



High Fit

**Estilo de Entrevista do Candidato**

Abaixo uma descrição de como Sam Poole provavelmente se comportará durante a entrevista.

Estilo de Entrevista	Baixo	Moderado	Alto
Comportamento Emocional Candidatos com pontuações baixas podem parecer tensos e nervosos; os que possuem pontuações altas podem parecer calmos e relaxados.			X
Rapport Candidatos com pontuações baixas podem parecer quietos ou mesmo tímidos; os que têm pontuações elevadas podem parecer falantes e acessíveis.			X
Construção do Relacionamento Candidatos com pontuação baixa podem parecer desafiadores e independentes; os que têm pontuação elevada podem parecer agradáveis e cativantes.			X



Seção III - Guia de Entrevista Estruturada

Estas questões sobre Adequação à Empregabilidade têm por objetivo avaliar quão fácil será gerenciar Sam Poole. As questões são derivadas do Relatório de Avaliação -- Adequação à Empregabilidade.

Escala - Questão	O que procurar						
<p>Ajustamento Dê um exemplo de como sua habilidade de "manter sua cabeça no lugar" fez a diferença entre um caso de sucesso e fracasso.</p> <p>Notas:</p>	<p>A habilidade de ficar calmo em situações de pressão, para evitar reagir emocionalmente e de aprender com os erros passados.</p> <table border="1" data-bbox="1008 625 1463 709"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Avaliação da Questão:</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Baixo</td> <td style="text-align: center;">Moderado</td> <td style="text-align: center;">Alto</td> </tr> </table>	Avaliação da Questão:			Baixo	Moderado	Alto
Avaliação da Questão:							
Baixo	Moderado	Alto					
<p>Prudência Descreva uma situação em era importante que você completasse um trabalho em uma data específica ou dentro de um período específico.</p> <p>Notas:</p>	<p>A habilidade de cumprir compromissos até serem finalizados, de completar uma tarefa ou projeto com alta qualidade e dentro de um prazo específico.</p> <table border="1" data-bbox="1008 884 1463 968"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Avaliação da Questão:</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Baixo</td> <td style="text-align: center;">Moderado</td> <td style="text-align: center;">Alto</td> </tr> </table>	Avaliação da Questão:			Baixo	Moderado	Alto
Avaliação da Questão:							
Baixo	Moderado	Alto					
<p>Abordagem a Aprendizagem Dê um exemplo de como você se manteve atualizado em relação a novos desenvolvimentos dos negócios e de tecnologia que afetavam seu trabalho.</p> <p>Notas:</p>	<p>Evidência de ser disposto a adquirir conhecimento específico para sua indústria e companhia a fim de ser mais eficaz no desempenho de seu trabalho.</p> <table border="1" data-bbox="1008 1142 1463 1226"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Avaliação da Questão:</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Baixo</td> <td style="text-align: center;">Moderado</td> <td style="text-align: center;">Alto</td> </tr> </table>	Avaliação da Questão:			Baixo	Moderado	Alto
Avaliação da Questão:							
Baixo	Moderado	Alto					
Classificação de Adequação à Empregabilidade							
<p>Preocupações e problemas claros que podem se apresentar como desafios para a gestão, mesmo com coaching e desenvolvimento.</p>	<p>Alguns problemas potenciais para a gestão que poderiam ser superados por meio de coaching e desenvolvimento.</p>	<p>O candidato seria mais facilmente gerenciado se tivesse uma habilidade para lidar com estresse, uma predisposição para aprender e fosse alguém com quem se pudesse contar.</p>					



Parte 2 - Entrevista (Adequação ao Cargo)

As questões sobre a Adequação ao Cargo têm como foco a habilidade de Sam Poole se desempenhar no trabalho. As questões são derivadas do Relatório de Avaliação - Adequação ao Cargo.

Escala - Questão	O que procurar						
<p>Ajustamento R000048972-No Translation</p> <p>Notas:</p>	<p>R000048974-No Translation</p> <table border="1" data-bbox="1008 506 1446 594"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Avaliação da Questão:</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Baixo</td> <td style="text-align: center;">Moderado</td> <td style="text-align: center;">Alto</td> </tr> </table>	Avaliação da Questão:			Baixo	Moderado	Alto
Avaliação da Questão:							
Baixo	Moderado	Alto					
<p>Ajustamento R000048976-No Translation</p> <p>Notas:</p>	<p>R000048978-No Translation</p> <table border="1" data-bbox="1008 695 1446 783"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Avaliação da Questão:</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Baixo</td> <td style="text-align: center;">Moderado</td> <td style="text-align: center;">Alto</td> </tr> </table>	Avaliação da Questão:			Baixo	Moderado	Alto
Avaliação da Questão:							
Baixo	Moderado	Alto					
<p>Ambição R000048991-No Translation</p> <p>Notas:</p>	<p>R000048993-No Translation</p> <table border="1" data-bbox="1008 884 1446 972"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Avaliação da Questão:</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Baixo</td> <td style="text-align: center;">Moderado</td> <td style="text-align: center;">Alto</td> </tr> </table>	Avaliação da Questão:			Baixo	Moderado	Alto
Avaliação da Questão:							
Baixo	Moderado	Alto					
<p>Sensibilidade Interpessoal R000049007-No Translation</p> <p>Notas:</p>	<p>R000049009-No Translation</p> <table border="1" data-bbox="1008 1073 1446 1161"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Avaliação da Questão:</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Baixo</td> <td style="text-align: center;">Moderado</td> <td style="text-align: center;">Alto</td> </tr> </table>	Avaliação da Questão:			Baixo	Moderado	Alto
Avaliação da Questão:							
Baixo	Moderado	Alto					
Classificação da Adequação ao Cargo							
<p>Exemplos pobres ou ausentes de desempenho bem sucedido no cargo.</p>	<p>Alguns exemplos positivos associados ao desempenho bem sucedido no cargo.</p>	<p>Exemplos específicos e positivos em cada uma das áreas associadas ao desempenho bem sucedido no cargo.</p>					



Parte 3 - Entrevista (Adequação Organizacional)

As questões sobre a Adequação Organizacional abordam o grau de aderência de Sam Poole aos valores e cultura da organização. As questões são derivadas no Relatório de Avaliação - Adequação Organizacional.

Escala - Questão	O que procurar	
Poder R000049056-No Translation Notas:	R000049058-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Avaliação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
Poder R000049060-No Translation Notas:	R000049062-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Avaliação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
Reconhecimento R000049067-No Translation Notas:	R000049069-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Avaliação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
Comercial R000049091-No Translation Notas:	R000049093-No Translation <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Avaliação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
Classificação da Adequação Organizacional		
Exemplos pobres ou ausentes de desempenho bem sucedido no cargo.	Alguns exemplos positivos associados ao desempenho bem sucedido no cargo.	Exemplos específicos e positivos em cada uma das áreas associadas ao desempenho bem sucedido no cargo.



Parte 3 - Entrevista (Adequação à Posição)

Use esta parte do guia de entrevista para fazer perguntas específicas sobre os requisitos de uma vaga em aberto. Estas perguntas podem variar de exigências específicas de uma unidade em particular da organização às habilidades técnicas necessárias para o desempenho da função básica do cargo.

QUESTÃO:		
QUESTÃO:		
QUESTÃO:		
QUESTÃO:		
Classificação da Adequação à Posição		
Exemplos pobres ou ausentes de comportamentos relacionados com a adequação à posição.	Alguns exemplos positivos de comportamentos relacionados com a adequação à posição.	Exemplos específicos e positivos de comportamentos associados à posição.



Seção IV Avaliação Geral de Sam Poole

A Parte 4 é projetada para avaliar a probabilidade de sucesso do candidato na posição em aberto. Complete os passos A, B e C para tomar uma decisão final.

A. Revise os resultados da entrevista

Transfira suas classificações da Seção III para a tabela abaixo colocando um (X) no espaço apropriado e anote quaisquer comentários que você tenha sobre o desempenho do candidato.

Área de Entreviista	Baixo	Moderado	Alto	Comentários
Empregabilidade				
Adequação ao Cargo				
Compatibilidade com a Organização				
Adequação à Posição				

Com base em suas classificações de entrevista, avalie a probabilidade geral de sucesso do candidato.

Probabilidade de Sucesso (Entrevista)	
___ 1= Baixo	Vários aspectos relativos à adequação do candidato são baixos indicando uma preocupação quanto à sua probabilidade de sucesso.
___ 2= Moderado	A maioria dos aspectos relativos à adequação do candidato é alta, apresentando apenas pequenas preocupações relativas à sua probabilidade de sucesso.
___ 3= Alto	Adequação de moderada a alta em todas as áreas indica que o candidato tem alta probabilidade de sucesso.



B. Revise os resultados da avaliação

Abaixo você encontra a classificação da avaliação que o candidato recebeu indicando sua probabilidade de sucesso na posição.

Probabilidade de Sucesso (Avaliação)	
<input type="checkbox"/> 1= Baixo	O candidato está fora das faixas nas escalas chave, indicando uma baixa probabilidade de sucesso.
<input checked="" type="checkbox"/> 3= Moderado	O candidato está dentro da faixa em escalas chave, indicando uma probabilidade de sucesso moderada.
<input type="checkbox"/> 5= Alto	O candidato está dentro de praticamente todas as faixas nas escalas chave, indicando uma alta probabilidade de sucesso.

C. Decisão de Seleção

Considerando toda a informação que você tem sobre este candidato (currículo, formação e experiência, resultados da avaliação, resultados de entrevista), como você o classificaria em comparação com outros candidatos que você considerou para esta posição (ou outras posições similares)?

Comparando Candidatos		
<input type="checkbox"/> 1= Baixo	Um dos piores candidatos que eu já entrevistei. Ele abaixaria nossos padrões.	
<input type="checkbox"/> 2= Moderado	Um candidato aceitável.	
<input type="checkbox"/> 3= Alto	Um dos melhores candidatos que eu já entrevistei. Ele elevaria nossos padrões.	
Considerando todas as informações disponíveis, você oferecerá a posição para este candidato?		<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
Forneça uma lógica geral para sua avaliação		

O Relatório Hogan BASIS de Sam Poole está completo.