

- SELECIONAR
- DESENVOLVER
- LIDERAR

HOGANSELECIONAR

TOP Select

UMA SOLUÇÃO COMPLETA PARA SELEÇÃO DE CANDIDATOS

Relatório para: Sam Poole

ID: HC560419

DATA: 16, Março, 2017

Título do Cargo: TOP de Vendas





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 (HPI)

Relatório Gráfico do Inventário Hogan de Personalidade (HPI)

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

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

Esta seção oferece um relatório gráfico dos resultados do candidato no Inventário de Motivos, Valores e Preferências (MVPI). 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.

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

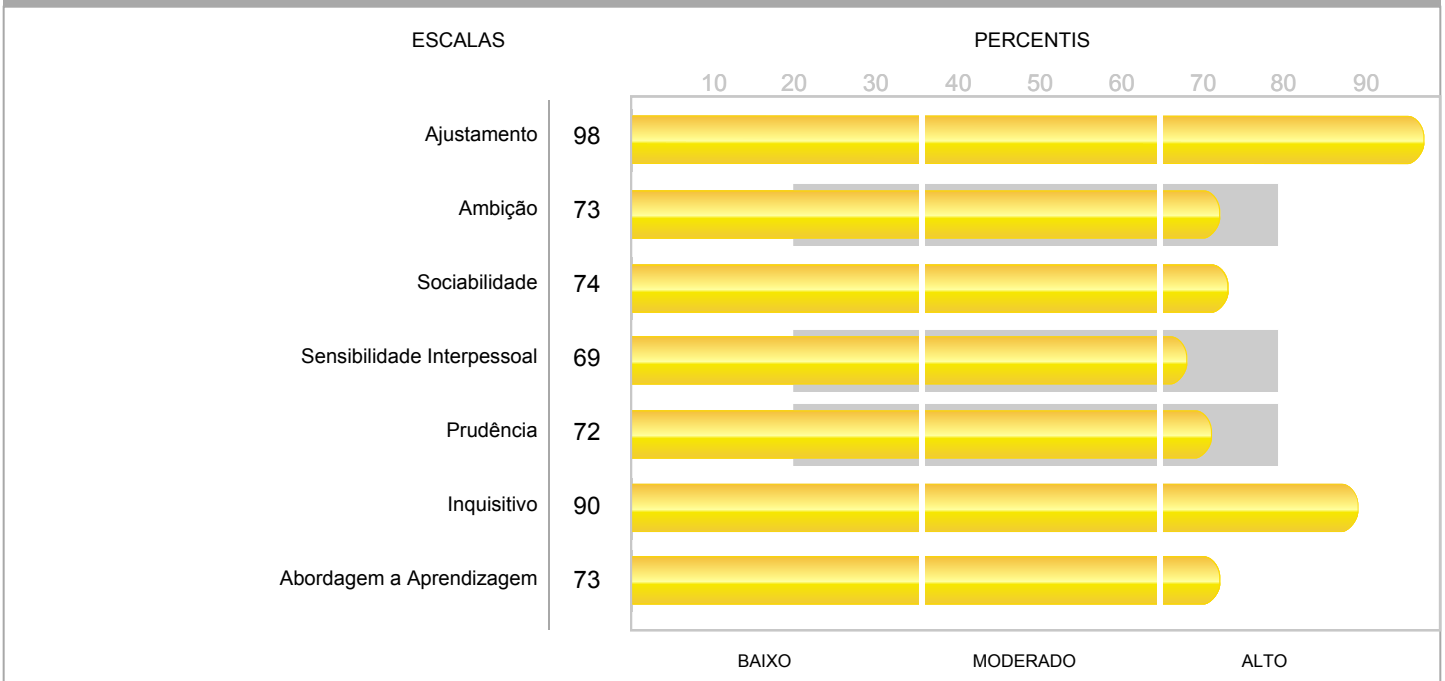
Esta seção fornece um guia de entrevista estruturada baseado nos resultados da avaliação do candidato. O guia foi desenvolvido para ampliar a compreensão do gestor contratante sobre os resultados da avaliação e para permitir que ele investigue pontos específicos de preocupação quanto à adequação do candidato 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



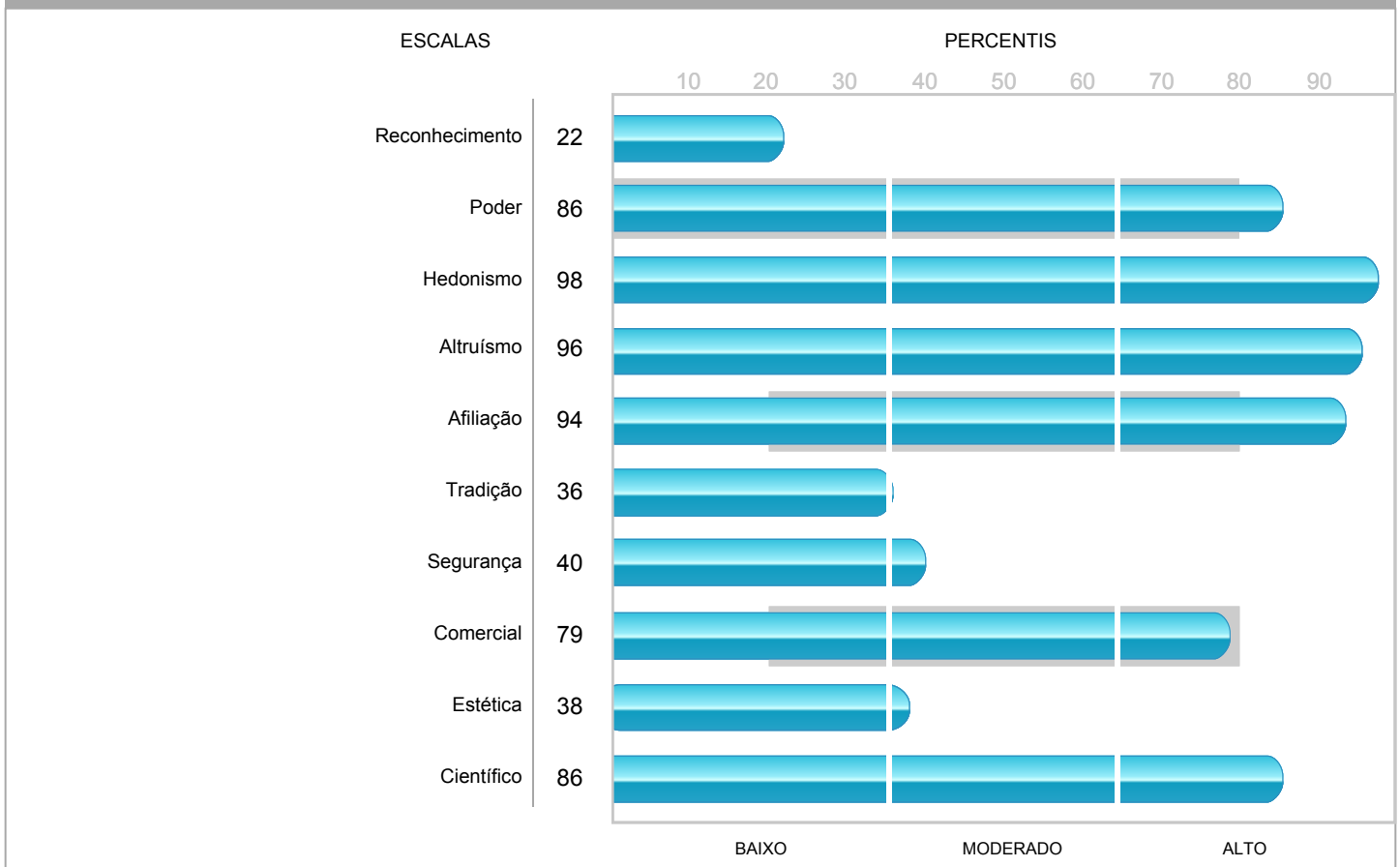
NOTAS: As escalas com uma barra sombreada foram identificadas como importantes para o sucesso. Resultados dentro desta faixa aumentam a probabilidade de sucesso do candidato.



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.



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

Sam Poole tende a permanecer calmo, tranquilo e confiante em posições de vendas de muita exigência. Seus clientes e gerentes apreciam sua confiança e atitude positiva. No entanto, às vezes, ele pode parecer não dar a devida atenção a problemas iminentes, exigências de clientes ou feedback de desempenho. Tenderá a ter altas expectativas para si mesmo e provavelmente trabalhará duro para progredir em sua carreira. Como consequência, às vezes, ele pode se esforçar exageradamente por causa de um excesso de confiança. Deseja muito ter sucesso e pode ficar insatisfeito se não houver promoções disponíveis. Sua habilidade de focar e canalizar sua energia para alcançar novos clientes o ajudará a ter sucesso. Além disso, ele tenderá a ter boa compreensão sobre pistas sociais e a promover um ambiente de vendas colaborativo e de coleguismo. Ele poderá ter boas habilidades de construção de relacionamentos e de gestão de clientes. Como consequência, pode ter dificuldades em ser assertivo e pode evitar conflitos e confrontos, mesmo quando são necessários. Ele tenderá a ser um profissional de vendas confiável, pois será visto como consciencioso, digno de confiança e trabalhador. Será planejado, organizado e lidará bem com as regras e procedimentos. Por outro lado, pode ser um pouco rígido ou inflexível para satisfazer as necessidades dos clientes ou adaptar-se a ligações não programadas de clientes e necessitará ser orientado em situações ambíguas. Além disso, ele tenderá a ser falante, extrovertido e a sentir-se à vontade para estabelecer novos contatos na maioria dos cargos de vendas. Ele provavelmente parecerá sociável e acessível, mas nem sempre ouve os seus clientes ativamente e pode passar tempo demais socializando.

**Pontos Fortes do Candidato**

- Será calmo e tranquilo em ambientes de vendas ambíguos ou com muitas exigências
- Ajusta-se facilmente a cargas de trabalho pesadas ou a ambientes de trabalho com ritmo muito rápido
- Vendedor independente e orientado para a ação que necessita de pouco ou nenhum direcionamento
- Determinado e ambicioso; trabalha duro para alcançar metas de vendas desafiadoras
- É bom em construir relações comerciais fortes com clientes e colegas
- Agradável e socialmente perceptivo; tenta resolver questões de um modo que satisfaça todos os envolvidos
- Clientes provavelmente o verão como confiável e profissional
- Será orientado para a tarefa, bom com detalhes e concluirá com sucesso negócios com clientes atuais e potenciais
- Provavelmente estabelece relações facilmente com novos clientes
- Sobressai-se em situações públicas de vendas tais como encontros com clientes, recepções públicas, feiras e congressos

Áreas de Preocupação sobre o Candidato

- Pode superestimar suas habilidades ou seus desafios de vendas e pode parecer não ter senso de urgência
- Pode ignorar críticas e feedback negativo
- Pode competir com subordinados ou membros da equipe de maneira não produtiva
- Seu excesso de confiança pode fazê-lo esforçar-se exageradamente
- Pode ter dificuldade em pressionar clientes para tomarem uma decisão
- Pode prometer mais do que irá cumprir para agradar os outros
- Pode precisar de estrutura para funcionar e provavelmente resistirá fortemente a mudanças
- Pode ser muito rígido e inflexível em relação a regras e políticas
- Pode ter uma tendência a socializar demais e não ouvir muito bem
- Pode não cumprir as tarefas solitárias como registrar dados de vendas ou colocar o trabalho administrativo em dia



Compatibilidade com a Organização - Adequação à Cultura

Enquanto a seção anterior forneceu detalhes sobre o potencial de Sam Poole para ter sucesso numa função de vendas, a seção de compatibilidade organizacional fornece informações sobre os motivadores inerentes a um candidato e sua compatibilidade dentro de culturas de vendas específicas. A pesquisa de Hogan indica que culturas de vendas podem normalmente ser classificadas em uma ou mais de quatro dimensões -- Comercial, Afiliação, Reconhecimento, e/ou Poder. Além disso, candidatos têm mais chance de ter sucesso em cargos nos quais seus motivadores são compatíveis com a cultura desta organização de vendas. Como as culturas organizacionais variam, não é necessário que os candidatos tenham pontuações altas em todas as quatro dimensões; simplesmente nas que definem a cultura de vendas daquela organização em particular. Abaixo apresentamos uma visão geral de como Sam Poole se situa dentro das quatro dimensões. **COMERCIAL:** Uma cultura de vendas com uma estrutura de remuneração onde o pagamento é baseado no desempenho será bem adequada para ele. Ele provavelmente se motivará fortemente por dinheiro e se satisfará trabalhando num ambiente focado nas estratégias de negócios atuais, no mercado, nas atividades da concorrência e em outros assuntos relacionados ao sucesso financeiro da empresa. **AFILIAÇÃO:** Tenderá a ficar muito motivado pelo processo de comunicação, construção de relacionamentos e interação. Ele provavelmente achará recompensador lidar com clientes, formar redes de relacionamento e trabalhar entre as diversas áreas da organização e pode achar difícil se tiver que trabalhar sozinho na área de vendas. **RECONHECIMENTO:** Ele se adaptará melhor em um ambiente de trabalho em que possa trabalhar nos bastidores e receber menos reconhecimento público ou "festa" pelos seus sucessos de vendas. Ele provavelmente preferirá ambientes de venda onde o crédito é compartilhado entre os membros da equipe mais do que ambientes que o coloquem no foco das atenções. **PODER:** Ele tenderá a valorizar o trabalho duro e as culturas de vendas voltadas para os resultados. Ele provavelmente se motivará com oportunidades para competir e progredir e pode se sentir estagnado em um ambiente que não lhe dê oportunidade para conquistas ou promoções.

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:



FRACA



MODERADA



FORTE



High Fit



Excellent 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" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Avaliação da Questão:</td> </tr> <tr> <td>Baixo</td> <td>Moderado</td> <td>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" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Avaliação da Questão:</td> </tr> <tr> <td>Baixo</td> <td>Moderado</td> <td>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" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">Avaliação da Questão:</td> </tr> <tr> <td>Baixo</td> <td>Moderado</td> <td>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>Ambição Dê um exemplo de alguma vez em que você estava para fechar uma venda, mas percebeu que o cliente não estava pronto para se comprometer e teve que voltar atrás para poder manter um relacionamento positivo com o cliente.</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta demonstra habilidade para "ler" os clientes e reconhecer os momentos em que devem ser incluídas táticas de vendas agressivas.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Avaliação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
<p>Ambição Dê um exemplo de alguma vez em que sua natureza competitiva fez com que você desse o melhor de si e você se viu competindo com seus pares ao invés de estar colaborando com eles. O que fez com que você percebesse seu erro e como você reagiu?</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta demonstra a habilidade de reconhecer quando sua natureza competitiva sai do controle e de como fazer os ajustes necessários.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Avaliação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
<p>Sensibilidade Interpessoal Dê um exemplo de alguma vez em que você se sentiu mal por confrontar um cliente sobre uma questão difícil, tal como uma fatura vencida. Como você lidou com a situação e qual foi o resultado?</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta revela a habilidade de confrontar problemas com um cliente e resolver a situação com sucesso sem precisar ceder.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Avaliação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
<p>Prudência Dê um exemplo de uma vez em que você perdeu um negócio porque aderiu estritamente às regras e depois se arrependeu de ter agido assim. Descreva a situação e o que você teria feito diferentemente.</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta demonstra a habilidade do candidato para reconhecer quando políticas e procedimentos precisam ser reavaliados ou retrabalhados para satisfazer novas necessidades de negócios.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Avaliação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
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	
<p>Comercial Você já esteve numa situação em que você atingiu sua meta pessoal de vendas, mas a companhia não alcançou seu orçamento financeiro geral e você não recebeu suas comissões/bônus por causa disto? Como você reagiu?</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta do candidato mostra disposição para continuar trabalhando para atingir os objetivos financeiros da organização, mesmo quando as oportunidades de ganhos financeiros pessoais não forem possíveis ou não estiverem disponíveis.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Avaliação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
<p>Comercial Conte sobre alguma vez em que você ultrapassou as metas financeiras trimestrais ou anuais que sua organização traçou, mas não recebeu uma recompensa financeira por isso. Como você reagiu?</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta do candidato mostra a disposição para continuar trabalhando pelos objetivos financeiros da organização, mesmo quando oportunidades de ganhos financeiros pessoais não são possíveis ou não estão disponíveis.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Avaliação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
<p>Afiliação Dê um exemplo de uma agenda típica em uma de suas visitas de vendas. Quanto tempo você acha que uma visita eficaz deve durar?</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta revela a habilidade de gerir o tempo com eficácia e de criar uma agenda orientada aos objetivos quando interage com os clientes.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Avaliação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
<p>Reconhecimento Descreva uma situação em que alguém recebeu crédito por um sucesso que na verdade foi alcançado principalmente por suas contribuições. Como você reagiu?</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta demonstra a habilidade do candidato para exigir um reconhecimento merecido.</p> <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)	
___ 1= Baixo	O candidato está fora das faixas nas escalas chave, indicando uma baixa probabilidade de sucesso.
___ 2= Moderada Baixa	
___ 3= Moderado	O candidato está dentro da faixa em escalas chave, indicando uma probabilidade de sucesso moderada.
<u>X</u> 4= Moderada Alta	
___ 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		
___ 1= Baixo	Um dos piores candidatos que eu já entrevistei. Ele abaixaria nossos padrões.	
___ 2= Moderado	Um candidato aceitável.	
___ 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?		___ SIM ___ NÃO



Forneça uma lógica geral para sua avaliação

O Relatório Hogan TOP SELECT de Sam Poole está completo.