

- SELECIONAR
- DESENVOLVER
- LIDERAR

**HOGANSELECIONAR**

# B A S I S

UMA SOLUÇÃO COMPLETA PARA SELEÇÃO DE CANDIDATOS

Relatório para: Sam Poole

ID: HC560419

DATA: 10, Junho, 2019

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)**

Esta seção fornece um relatório gráfico dos resultados do candidato no Inventário Hogan de Desafios (HDS). O HDS identifica as 11 tendências de descarrilamento que podem causar riscos para o desempenho e carreira de indivíduos que poderiam ser considerados eficazes.

#### **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 organizacional; 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 administrados.

#### **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

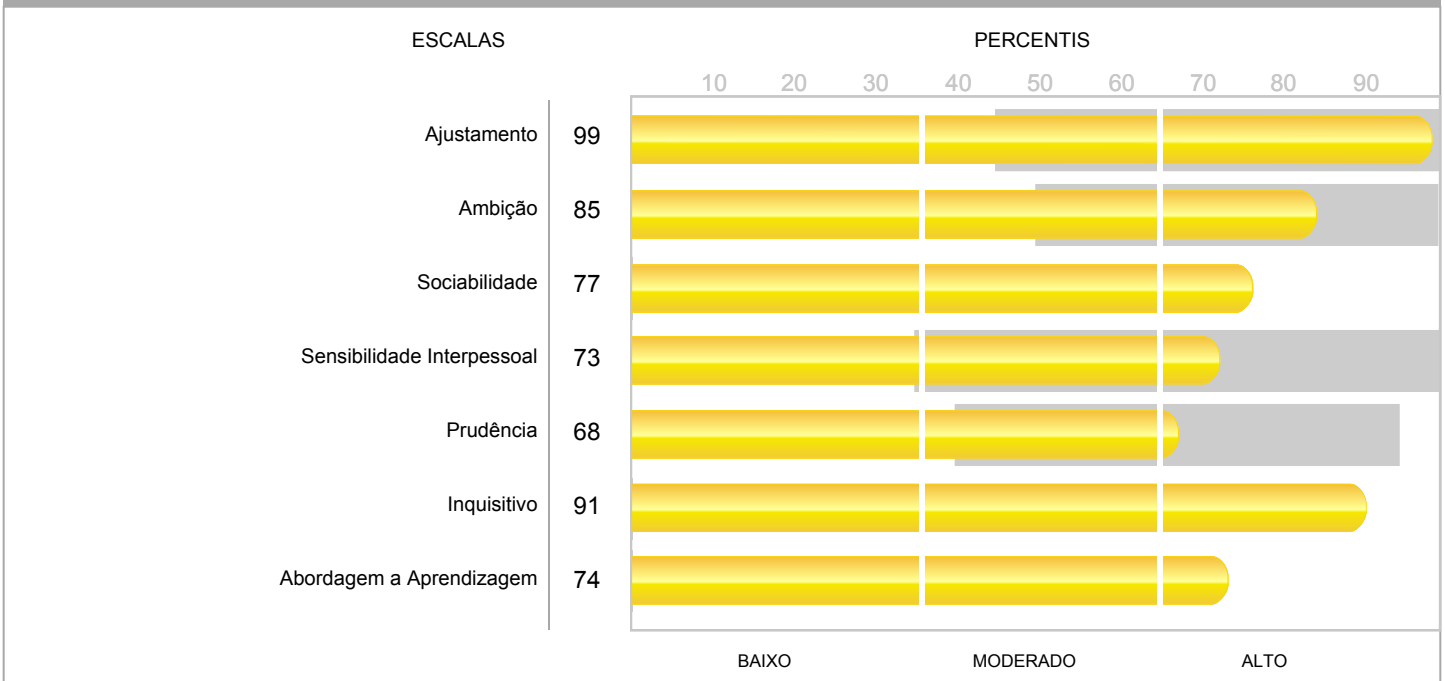
Esta seção fornece um guia de entrevista estruturada baseado nos resultados da avaliação do candidato. O guia foi desenvolvido para ampliar a compreensão do(a) gestor(a) contratante sobre os resultados da avaliação e para permitir que ele(a) investigue pontos específicos de preocupação quanto à adequação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



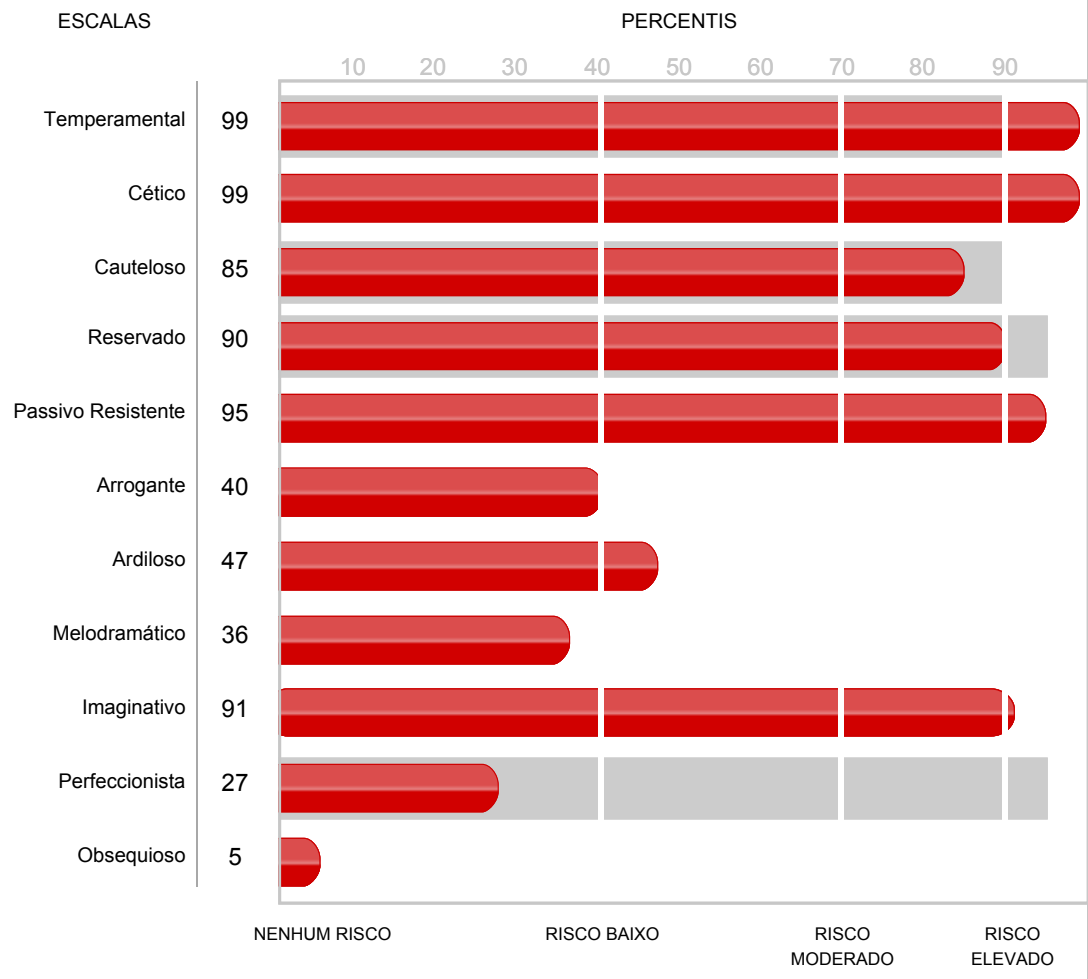
NOTAS: As escalas com uma barra sombreada foram identificadas como importantes para o sucesso. Resultados dentro desta faixa aumentam a probabilidade de sucesso do candidato.



<b>Ajustamento</b>	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.
<b>Ambição</b>	Avalia o grau em que uma pessoa parece ser 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.
<b>Sociabilidade</b>	Avalia o grau em que uma pessoa parece socialmente autoconfiante. Pessoas com pontuação elevada parecem extrovertidas e exuberantes. Pessoas com pontuação baixa parecem reservadas e quietas.
<b>Sensibilidade Interpessoal</b>	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.
<b>Prudência</b>	Relativo a possuir autocontrole e conscienciosidade. Pessoas com pontuação elevada parecem organizadas, confiáveis e fáceis de serem supervisionadas. Pessoas com pontuação baixa parecem espontâneas e flexíveis.
<b>Inquisitivo</b>	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.
<b>Abordagem a Aprendizagem</b>	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 HOGAN DE DESAFIOS



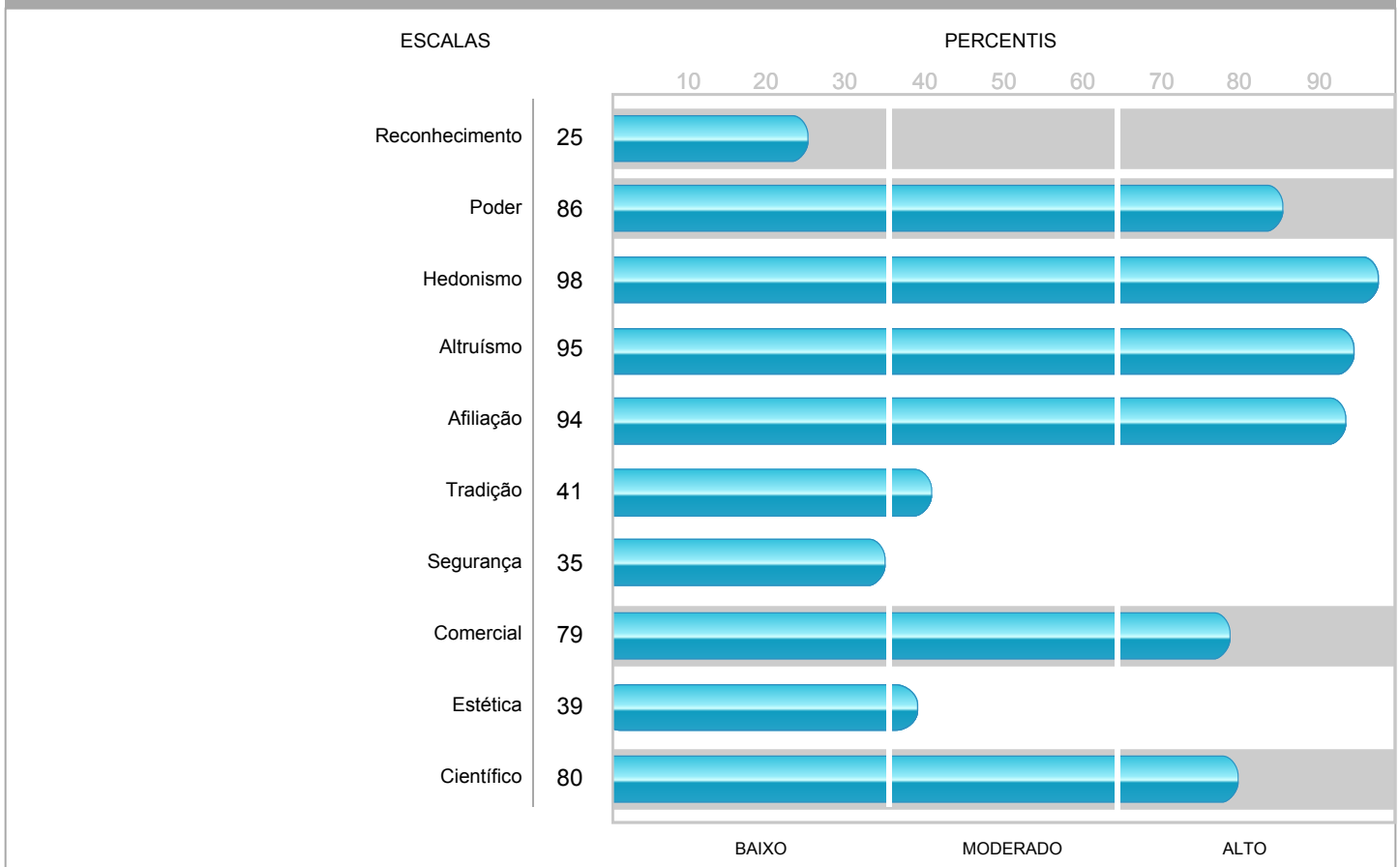
NOTAS: As escalas com uma barra sombreada foram identificadas como importantes para o sucesso. Resultados dentro desta faixa aumentam a probabilidade de sucesso do candidato.



<b>Temperamental</b>	Comportamento que varia de calma a explosividade emocional.
<b>Cético</b>	Comportamento que varia de confiança nos outros a crença de que os outros geralmente tentam enganar.
<b>Cauteloso</b>	Comportamento que varia de flexibilidade a relutância cautelosa para tentar coisas novas.
<b>Reservado</b>	Comportamento que varia de cuidado com outras pessoas a uma falta de preocupação sobre os outros.
<b>Passivo Resistente</b>	Comportamento que varia de cooperatividade e abertura a coaching a teimosia, irritação e dificuldade de ser aconselhado.
<b>Arrogante</b>	Comportamento que varia de modéstia a autopromoção assertiva e visões infladas sobre seu próprio valor.
<b>Ardiloso</b>	Comportamento que varia de responsabilidade e riscos calculados a impulsividade e disposição para testar os limites.
<b>Melodramático</b>	Comportamento que varia de recato despretensioso a autoexpressão exibicionista e dramática.
<b>Imaginativo</b>	Comportamento que varia de sensatez e "pé no chão" a imaginação, excentricidade e imprevisibilidade.
<b>Perfeccionista</b>	Comportamento que varia de relaxamento e tolerância a orientação a detalhes, escrupulosidade e crítica excessivas.
<b>Obsequioso</b>	Comportamento que varia de independência a conformismo e afeição por agradar.



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.





<b>Reconhecimento</b>	Relativo ao desejo de reconhecimento e a um estilo de vida guiado pela busca por oportunidades de ser notado.
<b>Poder</b>	Relativo ao desejo de fazer a diferença e a um estilo de vida caracterizado pela competição e pela busca por realizações.
<b>Hedonismo</b>	Relativo à procura de diversão, variedade e prazer e a um estilo de vida organizado em torno de comer, beber, viajar e entretenimento.
<b>Altruísmo</b>	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.
<b>Afiliação</b>	Relativo ao desejo de ter contato social e a um estilo de vida organizado em torno de socializar e ter contato com os outros.
<b>Tradição</b>	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.
<b>Segurança</b>	Relativo à necessidade de previsibilidade, estrutura, ordem e a um estilo de vida organizado em torno de evitar riscos e minimizar erros.
<b>Comercial</b>	Relativo ao interesse por questões financeiras e a um estilo de vida organizado em torno de aumentos de salário e planejamento financeiro.
<b>Estética</b>	Relativo à qualidade e a um estilo de vida organizado em torno da arte, da música e da moda.
<b>Científico</b>	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 se mantém calmo, estável e focado quando está sob estresse. Os outros apreciam sua segurança e equilíbrio, mas Ele pode, às vezes, parecer não dar atenção suficiente a problemas iminentes. Ele parece ter estilo de líder e de quem tem potencial para promoção, e coloca altas expectativas para <si mesmo> e para os outros. Trabalha duro para progredir em sua carreira e às vezes pode exigir-se demais por causa do excesso de autoconfiança. Precisa garantir que levará as pessoas que o apoiam junto com Ele conforme sua carreira avança. Ele é percebido como alguém com tato, caloroso, amigável e tolerante, e que tem boa habilidade para gerenciar relacionamentos. Como quer agradar a todos, Ele tenta evitar conflitos e evita confrontar problemas de desempenho. Sam Poole é um indivíduo consciencioso, confiável e trabalhador que se sente à vontade com regras e procedimentos. Ele trabalha com planejamento, é bem organizado, mas tende a microgerenciar e a controlar demais sua equipe.

#### Pontos Fortes do Candidato

- É calmo e constante mesmo quando há grandes cargas de trabalho e tarefas com exigências ambíguas
- Tende a abordar trabalhos desafiadores com confiança e otimismo
- Será visto como um líder cheio de energia, autoconfiante e orientado à ação.
- Gosta de tomar decisões e de vencer desafios difíceis
- Lê dicas sociais e políticas rapidamente e com facilidade
- Trabalha duro para agradar a todos
- É bom com detalhes, oferece instruções passo a passo para sua equipe e segue procedimentos.
- Deve ter altos padrões em relação a oportunidades, qualidade e adesão às regras.

#### Áreas de Preocupação sobre o Candidato

- Pode superestimar seus próprios talentos e habilidades e ignorar críticas e feedback negativo
- Pode subestimar desafios que são mais importantes do que aparentam ser inicialmente
- Pode tender a competir com colegas, membros da equipe e subordinados
- Pode ficar insatisfeito se não aparecerem oportunidades de promoção rapidamente
- Pode parecer avesso a conflitos e ter dificuldade para confrontar a equipe quando surgem problemas de desempenho
- Pode ter dificuldade para dar feedback negativo aos seus subordinados
- Pode ter dificuldade para priorizar um trabalho graças a sua tendência de considerar todos os detalhes como críticos
- Pode ter problemas para mudar de direção rapidamente e ser flexível



## Riscos para o Cargo -- Tendências que podem minar o sucesso no desempenho

Sam Poole tem os seguintes riscos que precisam ser gerenciados:

- Pode parecer indeciso e não estar disposto a agir por medo de errar. Pode tender a se motivar evitando resultados negativos e pode relutar em tentar novas atividades de negócios por medo de fracassar. Este estilo possivelmente avesso a riscos pode levá-lo a evitar correr os riscos estratégicos que frequentemente levam a resultados de sucesso.
- Apesar de parecer tolerante e flexível, Ele pode não se dispor a esperar altos padrões de desempenho de outras pessoas.
- Sam Poole pode ficar emotivo quando frustrado ou irritado. Com o tempo, os outros perceberão um padrão de entusiasmo inicial por pessoas e iniciativas seguido de desapontamento.
- Sam Poole pode ser duro, insensível e desligado. Tenderá a ignorar questões sobre o moral e a se comunicar mal.

## Compatibilidade com a Organização - Adequação à Cultura

Ele quer oportunidades para ter sucesso e causar impacto no trabalho. Tem forte preferência por liderar e não gosta de papéis onde não haja liberdade para tomar de decisões. Sam Poole não se interessa particularmente por ter suas conquistas reconhecidas ou por trabalhar em equipes ou projetos de alta visibilidade. Ele prefere evitar política e se contenta com compartilhar créditos e manter um perfil discreto. Sam Poole provavelmente possui uma abordagem pragmática onde tem boa compreensão sobre os negócios. Ele se motiva com seguir estratégias de negócios do momento, mercado, concorrência e outras questões relevantes dos negócios. Prefere analisar problemas detalhadamente e basear suas decisões em todos os dados disponíveis. Não se sente feliz em organizações orientadas para a ação onde as decisões são tomadas com base na experiência, no instinto e na intuição.

## Recomendação Geral sobre o Candidato

Com base nos resultados da avaliação e em comparação a um perfil genérico para esta família de cargo, estudado pela Hogan Assessments, o grau de adequação geral de Sam Poole para a posição é:



**Adequação  
Fraca**



**Adequação  
Moderada**



**Adequação  
Forte**

**Estilo de Entrevista do Candidato**

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

<b>Estilo de Entrevista</b>	<b>Baixo</b>	<b>Moderado</b>	<b>Alto</b>
<b>Comportamento Emocional</b> Candidatos com pontuações baixas podem parecer tensos e nervosos; os que possuem pontuações altas podem parecer calmos e relaxados.			X
<b>Rapport (relacionamento)</b> Candidatos com pontuações baixas podem parecer quietos ou mesmo tímidos; os que têm pontuações elevadas podem parecer falantes e acessíveis.			X
<b>Formação de Relacionamentos</b> 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

**Parte 1 - Entrevista (Adequação à Empregabilidade)**

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><b>Ajustamento</b> 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="1003 661 1464 751"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Classificação 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>	Classificação da Questão:			Baixo	Moderado	Alto
Classificação da Questão:							
Baixo	Moderado	Alto					
<p><b>Prudência</b> 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="1003 919 1464 1010"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Classificação 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>	Classificação da Questão:			Baixo	Moderado	Alto
Classificação da Questão:							
Baixo	Moderado	Alto					
<p><b>Abordagem a Aprendizagem</b> 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="1003 1178 1464 1268"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Classificação 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>	Classificação da Questão:			Baixo	Moderado	Alto
Classificação da Questão:							
Baixo	Moderado	Alto					
<b>Classificação de Adequação à Empregabilidade</b>							
<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><b>Ajustamento</b>                      Conte-me sobre uma vez em que alguém lhe deu feedback construtivo que teve um impacto notável sobre o seu desempenho.</p> <p>Notas:</p>	<p>As respostas sugerem que o indivíduo escuta e dá atenção ao feedback para realizar mudanças comportamentais adequadas.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Classificação da Questão:                      Baixo      Moderado      Alto                 </div>	
<p><b>Ajustamento</b>                      Como você decide quando solicitar feedback e para quem?</p> <p>Notas:</p>	<p>Procurar a habilidade de examinar o ambiente e alinhar estratégia e abordagem interpessoal.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Classificação da Questão:                      Baixo      Moderado      Alto                 </div>	
<p><b>Ambição</b>                      Dê um exemplo de alguma vez em que sua impaciência interferiu na sua habilidade de alcançar uma meta.</p> <p>Notas:</p>	<p>Busca a habilidade de modular seu empenho para manter os outros motivados.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Classificação da Questão:                      Baixo      Moderado      Alto                 </div>	
<p><b>Sensibilidade Interpessoal</b>                      Conte sobre alguma vez em que uma situação interpessoal difícil prejudicou sua habilidade de tomar uma decisão ou de abordar a questão de maneira direta e oportuna.</p> <p>Notas:</p>	<p>Procurar respostas sugerindo que o indivíduo consegue evitar confrontar situações difíceis.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Classificação da Questão:                      Baixo      Moderado      Alto                 </div>	
<b>Classificação da Adequação ao Cargo</b>		
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 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><b>Poder</b> Dê um exemplo de alguma vez em que você assumiu o controle de uma situação e liderou uma iniciativa mesmo que não estivesse determinado que você seria o líder.</p> <p>Notas:</p>	<p>Procure por sinais de habilidade para se colocar, assumir o controle e dirigir os outros mesmo quando isto não estava nos planos originais.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Classificação da Questão:                      Baixo          Moderado          Alto                 </div>	
<p><b>Poder</b> Dê um exemplo de alguma vez em que você terminou sozinho um trabalho que, prática e realisticamente, você deveria ter delegado a outras pessoas.</p> <p>Notas:</p>	<p>Respostas sugerindo que o indivíduo tende a ser relutante quanto a delegar trabalhos para os outros.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Classificação da Questão:                      Baixo          Moderado          Alto                 </div>	
<p><b>Reconhecimento</b> Descreva uma situação em que alguém recebeu crédito por um sucesso para o qual na verdade você deu a maior contribuição. Como você reagiu?</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta demonstra a habilidade do candidato para buscar reconhecimento quando este é devido.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Classificação da Questão:                      Baixo          Moderado          Alto                 </div>	
<p><b>Comercial</b> Dê um exemplo sobre alguma vez em que você deu atenção excessiva aos resultados e como consequência perdeu o foco nas necessidades da equipe. Como você remediou a situação?</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta sugere que o candidato aprendeu, com os erros do passado, a equilibrar pessoas e lucratividade, e vai saber onde colocar os limites no futuro.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     Classificação da Questão:                      Baixo          Moderado          Alto                 </div>	
<b>Classificação da Adequação Organizacional</b>		
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.

<b>QUESTÃO:</b>		
<b>QUESTÃO:</b>		
<b>QUESTÃO:</b>		
<b>QUESTÃO:</b>		
<b>Classificação da Adequação à Posição</b>		
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.
<u>X</u> 3= Moderado	O candidato está dentro da faixa em escalas chave, indicando uma probabilidade de sucesso moderada.
___ 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 um embasamento lógico para sua classificação.		

O Relatório Top Select de Sam Poole foi finalizado