

- SELECIONAR
- DESENVOLVER
- LIDERAR

HOGAN *SELECIONAR*

Top de Vendas

UMA SOLUÇÃO COMPLETA PARA SELEÇÃO DE CANDIDATOS

Relatório para: John Doe
ID: HA144599
DATA: 07, Novembro, 2012
Título do Cargo: Hogan - Sales





INTRODUÇÃO

Este é o Relatório de Avaliação de Seleção sobre John Doe. 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 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.

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

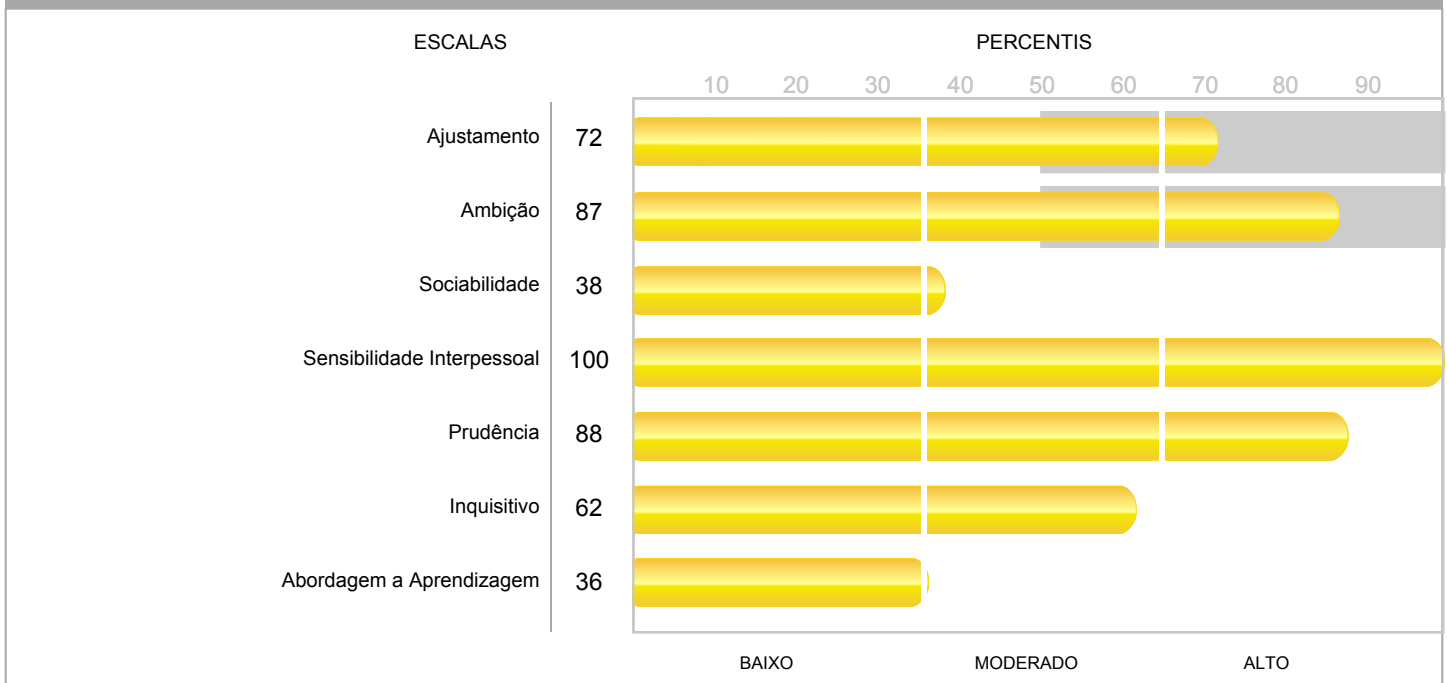
Esta seção fornece um guia de entrevista estruturada baseado nos resultados da avaliação do candidato. O guia foi desenvolvido para ampliar a compreensão do(a) gestor(a) contratante sobre os resultados da avaliação e para permitir que ele(a) investigue pontos específicos de preocupação quanto à adequação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



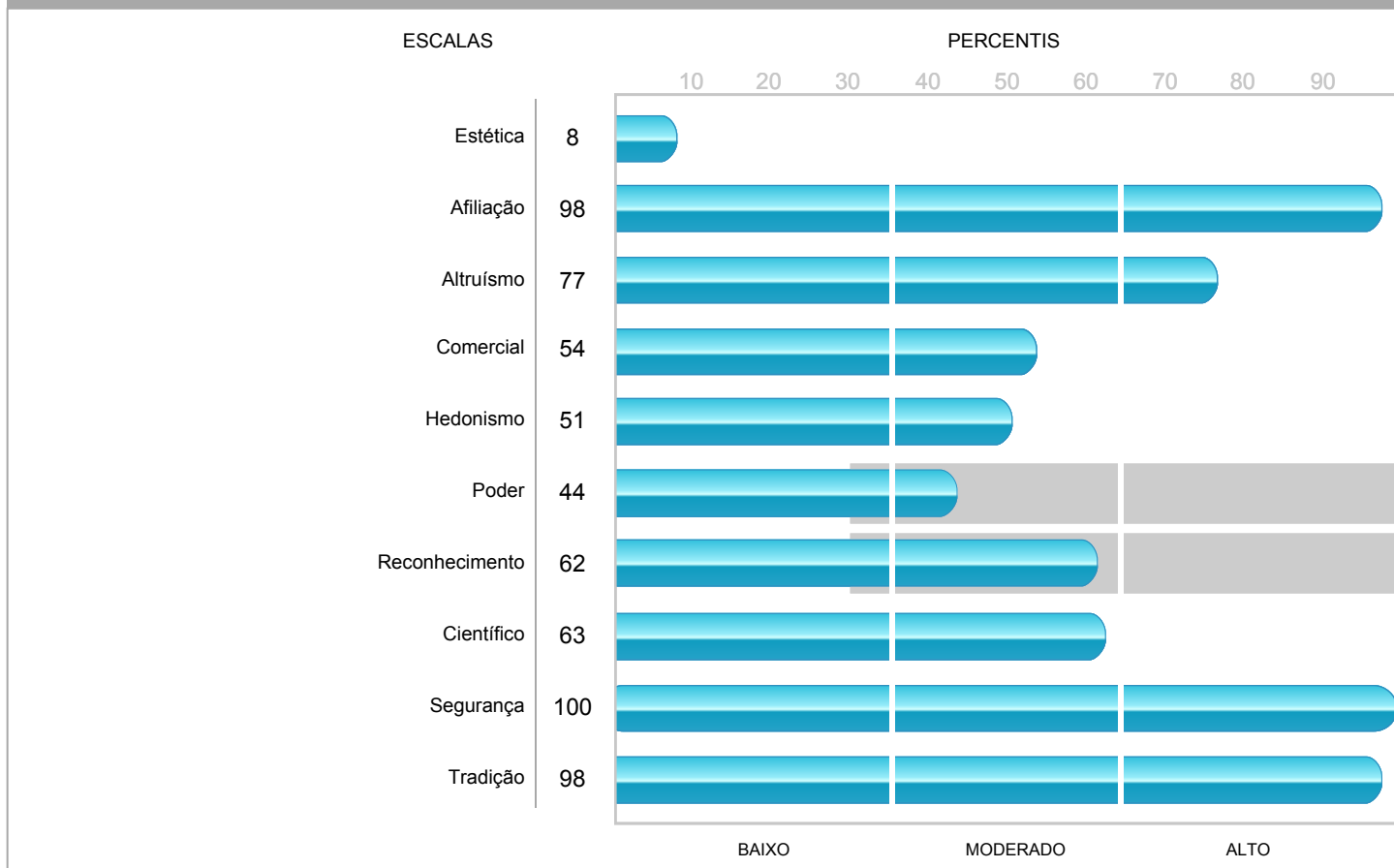
NOTAS: As escalas com uma barra sombreada foram identificadas como importantes para o sucesso. Resultados dentro desta faixa aumentam a probabilidade de sucesso do candidato.



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 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 exuberantes. 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 conscienciosidade. 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.



Estética	Relativo à qualidade e a um estilo de vida organizado em torno da arte, da música e da moda.
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.
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.
Comercial	Relativo ao interesse por questões financeiras e a um estilo de vida organizado em torno de aumentos de salário e planejamento financeiro.
Hedonismo	Relativo à procura de diversão, variedade e prazer e a um estilo de vida organizado em torno de comer, beber, viajar e entretenimento.
Poder	Relativo ao desejo de fazer a diferença e a um estilo de vida caracterizado pela competição e pela busca por realizações.
Reconhecimento	Relativo ao desejo de reconhecimento e a um estilo de vida guiado pela busca por oportunidades de ser notado.
Científico	Relativo ao interesse por ciências, gostar de tecnologia e preferir tomar decisões com base em dados e não com base na intuição.
Segurança	Relativo à necessidade de previsibilidade, estrutura, ordem e a um estilo de vida organizado em torno de evitar riscos e minimizar erros.
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.



Seção II Sumário dos Resultados da Avaliação

Empregabilidade Geral para o Trabalho

John Doe tende a ser calmo e de temperamento estável e se ajustar com facilidade a ambientes de ritmo intenso e pesadas cargas de trabalho. Ele tende a expressar emoções de forma apropriada e lidar bem com o estresse. Ele tende a ser consciencioso e trabalhador mas também pode ser controlador, inflexível e relutante a delegar. John Doe pode não gostar de programas de treinamento formais e deve preferir aprender novas habilidades por métodos mão na massa.

Adequação ao Cargo para a Posição

John Doe tende a ser extremamente calmo, confiante e resiliente quando enfrenta as adversidades e pressões associadas a uma posição de vendas. Ele se ajustará facilmente ao ritmo rápido de um ambiente de vendas e parecerá não se perturbar com problemas, inconvenientes e necessidades inesperadas de clientes. No entanto, ele pode não ter um senso de urgência muito forte face às exigências dos clientes e pode não dar muita atenção a feedbacks negativos. Ele tende a ser determinado, orientado para objetivos e cheio de energia em posições de vendas. Portanto, também tende a colocar altas expectativas para si mesmo e a trabalhar duro para alcançá-las. John Doe pode, às vezes, competir com outros membros da equipe, mas tem a confiança necessária para atingir metas de vendas ambiciosas. Ele também poderá parecer ter tato e ser caloroso, amigável e disposto a ajudar quando os outros precisarem. Ele tende a ser muito bom em construir e manter relacionamentos, o que pode fortalecer as relações com os clientes. Por ser normalmente diplomático, ele tenderá a evitar conflitos e conversas difíceis com clientes e colegas. Tenderá a ser uma pessoa conscienciosa e trabalhadora que segue políticas e procedimentos consistentemente. Provavelmente, ele será planejado e organizado. Ao mesmo tempo, ele pode resistir a mudanças e precisará ser orientado em circunstâncias de vendas ambíguas. Pode tender a se perder nos detalhes e deixar as regras interferirem na satisfação dos clientes. Ele tenderá a sentir-se à vontade para relacionar-se e conversar com possíveis novos clientes. Além disso, ele será capaz de iniciar conversas, ouvir ativamente e responder aos outros sem ser autoritário.



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
- Pode se sentir à vontade em situações sociais, incluindo aquelas que envolvem novos clientes
- Parece ser extrovertido, mas com pouca probabilidade de dominar interações ou parecer socialmente autoritário

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 querer evitar situações que requeiram intensa socialização, tal como conversas com um cliente que costuma falar muito
- Pode não conversar frequentemente com clientes ou potenciais clientes



Compatibilidade com a Organização - Adequação à Cultura

Enquanto a seção anterior forneceu detalhes sobre o potencial de John Doe 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 John Doe se situa dentro das quatro dimensões. **COMERCIAL:** A remuneração pode não ser seu motivador mais importante, mas mesmo assim ele deseja ganhos compatíveis com seu valor. Às vezes, ele se sentirá motivado a vender para ganhar dinheiro para si mesmo ou para a empresa, mas seus esforços podem ser inconsistentes. Ele provavelmente dará valor a ambientes de trabalho que equilibrem a lucratividade com outros fatores não comerciais. **AFILIAÇÃO:** Será motivado pela oportunidade de estabelecer uma rede de contatos, de engajar outras pessoas e de fazer parte de uma equipe e por isso, provavelmente, irá preferir as vendas baseadas em relacionamentos. Uma posição de vendas em que ele precisa ter autonomia ou trabalhar sozinho, provavelmente, não será muito compatível com ele. **RECONHECIMENTO:** Apesar do reconhecimento público pelas vendas realizadas não ser seu principal motivador, ele não deixará de falar quando o crédito por grandes conquistas for devido. Ele provavelmente estará disposto a compartilhar o crédito com os outros quando trabalhar numa equipe de vendas. **PODER:** Ele se motivará por demonstrar iniciativa e assumir tarefas desafiadoras, mas sem apresentar um desejo forte de "vencer a qualquer custo". Ambientes competitivos até podem motivá-lo, mas não serão seus motivadores principais. Dependendo da situação, ele pode se sentir encorajado a ter sucesso ao liderar.

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 John Doe para a posição é:



Low Fit



Moderate Fit



High Fit

Estilo de Entrevista do Candidato

Abaixo uma descrição de como John Doe 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 (relacionamento) Candidatos com pontuações baixas podem parecer quietos ou mesmo tímidos; os que têm pontuações elevadas podem parecer falantes e acessíveis.		X	
Formação de Relacionamentos 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 John Doe. 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="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>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="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>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="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					
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 John Doe se desempenhar no trabalho. As questões são derivadas do Relatório de Avaliação - Adequação ao Cargo.

Escala - Questão

O que procurar

Ambição

Dê um exemplo de uma situação de trabalho em que você sentiu que estava pronto para uma promoção, mas não havia nenhuma oportunidade próxima ou disponível. Para onde você canalizou sua energia e como você se manteve motivado para continuar fazendo um bom trabalho? Qual foi o resultado desta situação?

Notas:

A resposta mostra a habilidade de continuar focado na tarefa existente, em situações onde uma promoção ou uma nova posição não está imediatamente disponível.

Classificação da Questão:

Baixo Moderado Alto

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?

Notas:

A resposta revela a habilidade de manter-se produtivo, focado e motivado quando não há uma promoção disponível.

Classificação da Questão:

Baixo Moderado Alto

Sensibilidade Interpessoal

Dê um exemplo de alguma vez em que você teve que realizar uma negociação dura sobre preços com um cliente para fechar uma venda. Descreva sua abordagem e o resultado.

Notas:

A resposta mostra a habilidade para ser firme porém diplomático para fechar uma venda sem simplesmente ceder no preço.

Classificação da Questão:

Baixo Moderado Alto

Prudência

Dê um exemplo de alguma vez em que você percebeu que se usasse uma abordagem mais convencional e que seguisse as regras, não teria sucesso, então propôs uma solução que não estava nos planos e assegurou uma grande venda. O que especificamente facilitou seu sucesso nesta situação?

Notas:

A resposta demonstra sucesso em abordar oportunidades de vendas com um estilo flexível e com a mente aberta.

Classificação da Questão:

Baixo Moderado Alto

Classificação da Adequação ao Cargo

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 John Doe aos valores e cultura da organização. As questões são derivadas no Relatório de Avaliação - Adequação Organizacional.

Escala - Questão	O que procurar	
<p>Comercial Conte sobre alguma vez em que você tomou uma decisão que enfatizou sua preocupação com os interesses de seus clientes acima dos interesses pela lucratividade ou ganho financeiro. O que influenciou sua decisão?</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta demonstra a habilidade do candidato para, quando for adequado, priorizar as questões das pessoas, em relação à lucratividade. Investigar detalhes que sugiram que sua decisão foi justificada (i.é., ele salvou um relacionamento valioso com um cliente?).</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Classificação 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 sugere que o candidato aprendeu, com os erros que cometeu no passado, a equilibrar a importância das pessoas e a lucratividade e saberá onde colocar o limite no futuro.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Classificação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
<p>Afiliação Quando lida com clientes, como você equilibra o desejo de criar uma amizade versus o de criar um relacionamento mais direto de negócios? Que métodos você prefere?</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta revela a habilidade do candidato para manter uma relação sólida de trabalho com os clientes apesar do desejo de ser aceito.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Classificação da Questão: Baixo Moderado Alto </div>	
<p>Reconhecimento Conte sobre alguma situação em que você assumiu um papel nos bastidores de uma proposta que foi um grande sucesso. O que você fez, se é que fez alguma coisa, para tornar suas contribuições mais visíveis?</p> <p>Notas:</p>	<p>A resposta sugere que o candidato não se importa em trabalhar nos bastidores e deseja contribuir com os esforços da equipe sem buscar crédito pessoal.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Classificação 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 John Doe

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 type="checkbox"/> 3= Moderado	O candidato está dentro da faixa em escalas chave, indicando uma probabilidade de sucesso moderada.
<input checked="" 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 um embasamento lógico para sua classificação.		

O Relatório Hogan TOP DE VENDAS de John Doe está completo.