

- SELECIONAR
- DESENVOLVER
- LIDERAR

**HOGANSELECIONAR**

# B A S I S

UMA SOLUÇÃO COMPLETA PARA SELEÇÃO DE CANDIDATOS

Relatório para: Sam Poole

ID: HC560419

DATA: 23, Maio, 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**

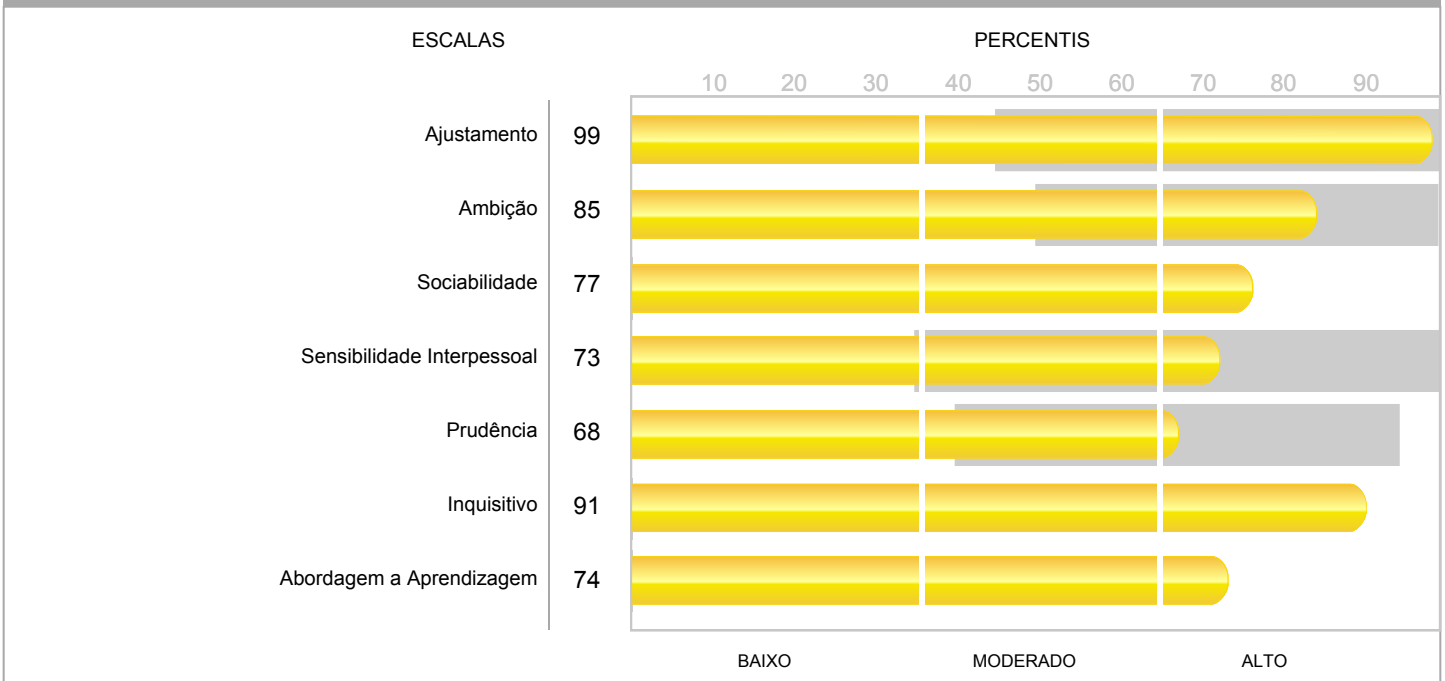
Esta seção fornece uma recomendação geral sobre o grau de adequação de um candidato a um cargo em sua organização. Esta recomendação tem base nos dados da avaliação.

### **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.



RELATÓRIO GRÁFICO - INVENTÁRIO HOGAN DE PERSONALIDADE



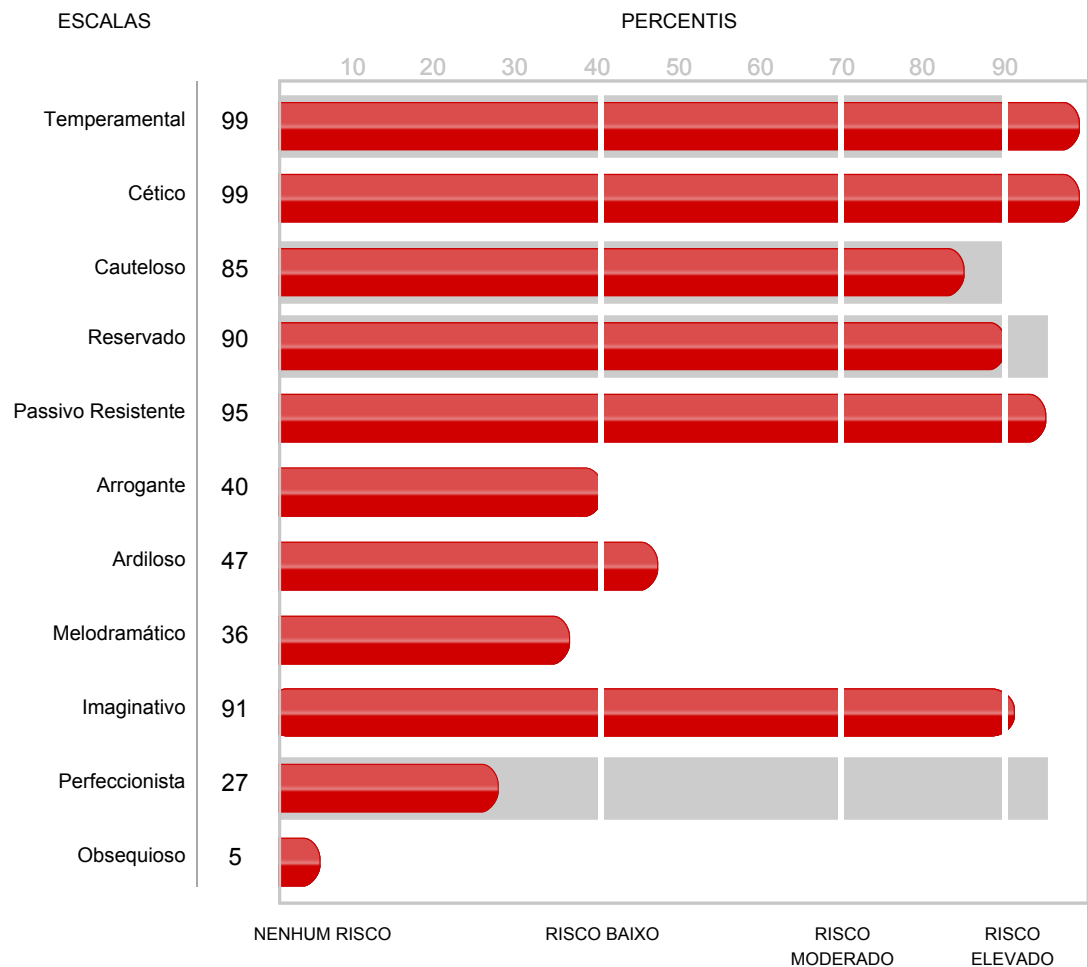
NOTAS: As escalas com uma barra sombreada foram identificadas como importantes para o sucesso. Resultados dentro desta faixa aumentam a probabilidade de sucesso do candidato.



<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



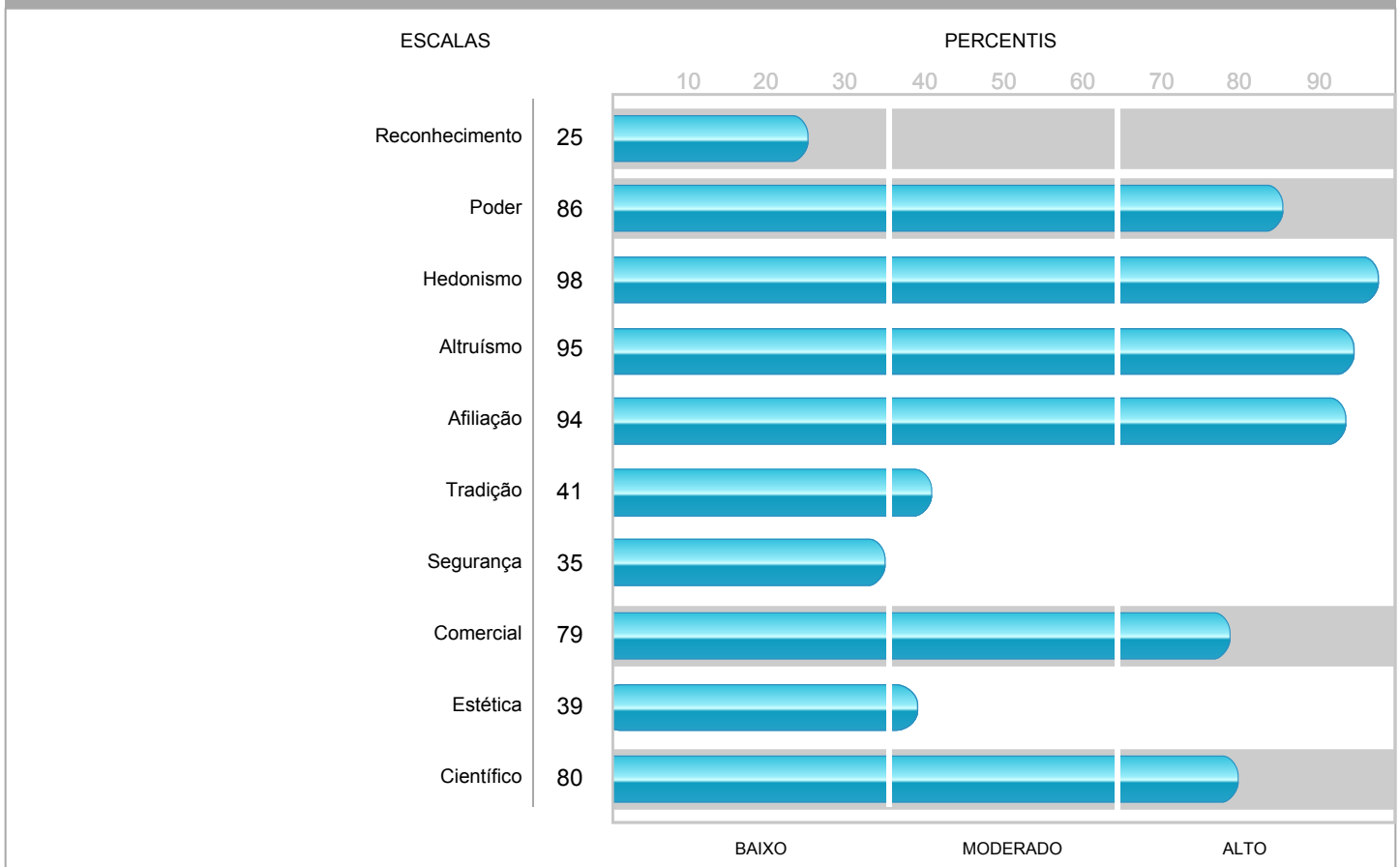
NOTAS:As escalas com uma barra sombreada foram identificadas como importantes para o sucesso. Resultados dentro desta faixa aumentam a probabilidade de sucesso do candidato.



<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 despretenso 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:



**Low Fit**



**Moderate Fit**



**High Fit**

**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