

- SELEÇÃO
- DESENVOLVIMENTO
- LIDERANÇA

HOGANSELEÇÃO

# EXPRESS

UMA SOLUÇÃO PRONTA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DE CANDIDATOS

Relatório para:Fulano Tal

ID:HA287257

Data:04, Maio, 2010

Cargo:Vendas e Suporte a Clientes





## INTRODUÇÃO

Características diferentes são importantes para o sucesso em cargos diferentes e as características que são importantes para um cargo podem interferir no desempenho de outros cargos. O Inventário Hogan de Personalidade (IHP) avalia candidatos em sete dimensões ou características bem conhecidas que influenciam o sucesso ocupacional. Este relatório é baseado nos resultados do candidato nessas dimensões e está organizado em três seções. Seção I revisa os resultados do candidato com foco em (a) características relevantes para o sucesso na maioria dos ambientes de trabalho; (b) adequação à posição; e (c) estilo que ele usará na entrevista. Seção II fornece um relatório gráfico dos resultados do candidato na avaliação. Seção III sumariza a recomendação em termos da adequação ao cargo e da potencial contratação.

**O Inventário Hogan de Personalidade (IHP) avalia as pessoas em sete dimensões ou características bem conhecidas que influenciam o sucesso ocupacional.**

## SEÇÃO I – RESUMO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

### Adequação ao emprego

Fulano Tal pode, às vezes, ser autocrítico, temperamental e irritável. O candidato parece ser consciencioso e trabalhador, contudo, poderá ser inflexível e relutar em delegar responsabilidades. Fulano Tal pode não gostar de programas formais de treinamento e parece preferir aprender novas habilidades na prática.

### Adequação ao Cargo:

Fulano Tal pode se frustrar facilmente com problemas que encontra no trabalho e parecer um tanto negativo e descontente. É provável que Fulano Tal evite desafios e relute em aceitar projetos com consequências de alto impacto. Além disso, ele procura garantir que os outros cumpram suas responsabilidades com feedbacks francos e diretos. É disciplinado, planejador e cuidadoso para evitar erros.

#### **Pontos Fortes do Candidato**

- Responde bem a coaching e encorajamento
- Disposto a deixar a liderança para outros
- Consegue fazer cumprir padrões de qualidade
- Atento aos padrões de desempenho

#### **Áreas de Preocupação sobre o Candidato**

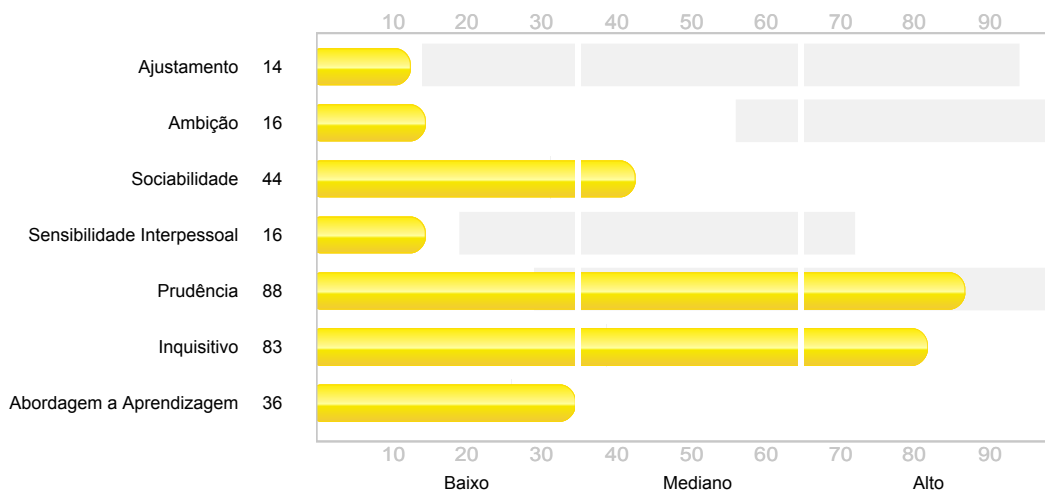
- Toma as críticas pelo lado pessoal
- Pode evitar oportunidades de assumir a liderança
- É impaciente com as limitações dos outros
- Pode tentar fazer tudo com a mesma perfeição



## Estilo do Candidato em Entrevistas

- O candidato que você vai entrevistar pode parecer um pouco tenso e inseguro sobre como lidar com o processo e talvez precise ser tranquilizado.
- Ele deve parecer cordial e agradável, mas sem chamar muito a atenção para si.
- Espera-se que o candidato responda de maneira direta e franca.

## SEÇÃO II – RELATÓRIO GRÁFICO - INVENTÁRIO HOGAN DE PERSONALIDADE



**NOTAS:** As faixas definidas para as escalas chave foram identificadas como propícias para uma adequação forte e devem aumentar a probabilidade de sucesso do candidato.

**Ajustamento** - Refere-se a autocontrole, otimismo e estabilidade emocional.

**Ambição** - Refere-se a tomar iniciativa, ser competitivo e buscar papéis de liderança.

**Sociabilidade** - Refere-se a parecer falante, socialmente assertivo e divertido.

**Sensibilidade Interpessoal** - Refere-se a ser agradável, atencioso e habilidoso em manter relacionamentos.

**Prudência** - Refere-se a ser consciencioso, confiável e obediente às regras.

**Inquisitivo** - Refere-se a ser curioso, imaginativo, idealista e alguém que se entedia com facilidade.

**Abordagem a Aprendizagem** - Refere-se a apreciar a educação formal e se manter ativamente atualizado com questões técnicas e dos negócios.



## SEÇÃO III – AVALIAÇÃO GERAL DO CANDIDATO

Com base nos resultados da avaliação e em comparação ao perfil específico para o cargo, criado para cargos similares desta profissão, a adequação geral para o cargo é:



**Adequação Fraca**



**Adequação  
Moderada**



**Adequação Forte**

Este relatório e o nível de adequação apresentado são baseados em estudos de generalização de validade para famílias de cargo e não é específico para sua organizaçãp. Este relatório deve ser usado apenas em conjunto com outras informações sobre o(a) candidato(a) para apoiar sua decisão de seleção.