

- SELECIONAR
- DESENVOLVER
- LIDERAR

HOGANSELECIONAR

TOP Select

UMA SOLUÇÃO COMPLETA PARA SELEÇÃO DE CANDIDATOS

Relatório para: Tal Fulano

ID: HC748264

DATA: 05, Fevereiro, 2020

Título do Cargo: LIDER TOP





INTRODUÇÃO

Este é o Relatório de Avaliação de Seleção sobre Tal Fulano. 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.

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.

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

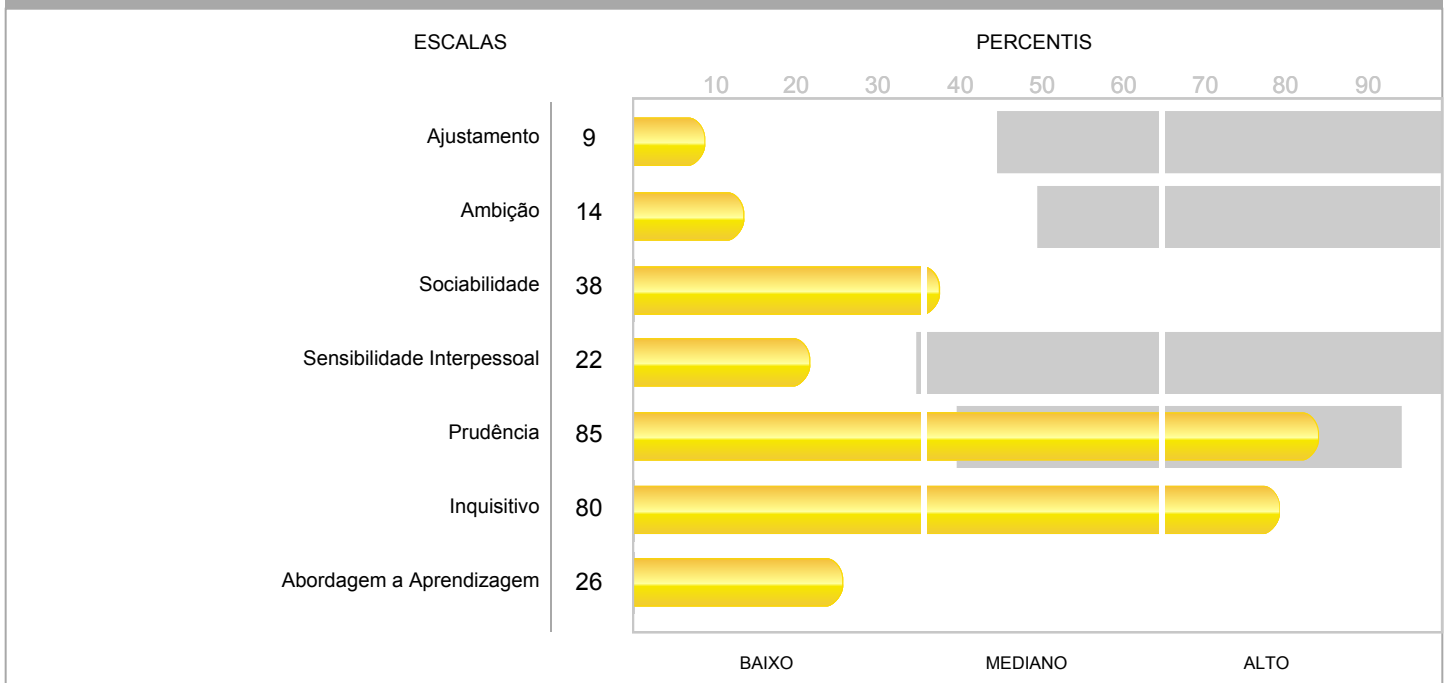
Esta seção fornece um guia de entrevista estruturada baseado nos resultados da avaliação do candidato. O guia foi desenvolvido para ampliar a compreensão do(a) gestor(a) contratante sobre os resultados da avaliação e para permitir que ele(a) investigue pontos específicos de preocupação quanto à adequação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



Seção II Sumário dos Resultados da Avaliação

Empregabilidade Geral para o Trabalho

Tal Fulano pode, às vezes, ser autocrítico, instável e irritável quando frustrado. Ele tende a ser consciencioso e trabalhador mas também pode ser controlador, inflexível e relutante a delegar. Tal Fulano 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

Tal Fulano é intenso e trabalha com explosões de energia. Pode tender a ser autocrítico e um pouco defensivo, mas ao mesmo tempo deseja receber feedback sobre seu desempenho. Ele está alerta para problemas, mas às vezes pode reagir exageradamente a frustrações. Trabalha bem tanto em papéis individuais quanto em equipe. Como tende a ser bastante disposto a ceder, Ele pode ser visto como alguém que não possui um forte senso de iniciativa. Tal Fulano pode tender a confrontar diretamente a visão de outras pessoas e a comunicar-se de modo sincero; no entanto, seu estilo franco de comunicação pode às vezes irritar os outros. Ele parece planejar suas ações, ser autodisciplinado, organizado e respeitar políticas e procedimentos existentes. É consciencioso e confiável, mas pode resistir a mudanças e necessitar de muita estrutura, guia e direcionamento, especialmente em circunstâncias ambíguas.

Pontos Fortes do Candidato

- Possui um forte senso de urgência que impactará seu desempenho
- Deve se dispor a receber feedback num esforço para melhorar seu desempenho no trabalho
- Não se importa se oportunidades de promoção não estiverem disponíveis imediatamente.
- Modesto e discreto; disposto a ser um seguidor quando necessário
- Dispõe-se a confrontar os outros e a fazer perguntas diretas
- Comunica-se com um estilo direto e eficiente
- 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 ser mal humorado ou ter tendência a estressar-se; pode ainda não tomar boas decisões quando estiver estressado
- Pode desencorajar-se e deixar de persistir quando surgirem problemas em atividades de negócios
- Pode não agir e não tomar iniciativa quando necessário
- Pode tender a seguir um modo de liderança "laissez faire"-- deixando de manter a equipe agindo segundo padrões adequados
- Pode deixar seus colegas chateados por ser tão objetivo e franco
- Pode parecer indiferente em relação às necessidades e sentimentos dos outros
- 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



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 Tal Fulano para a posição é:



FRACA



MODERADA



FORTE

Estilo de Entrevista do Candidato

Abaixo uma descrição de como Tal Fulano provavelmente se comportará durante a entrevista.

Estilo de Entrevista	Baixo	Mediano	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 Tal Fulano. 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;">Mediano</td> <td style="text-align: center;">Alto</td> </tr> </table>	Classificação da Questão:			Baixo	Mediano	Alto
Classificação da Questão:							
Baixo	Mediano	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;">Mediano</td> <td style="text-align: center;">Alto</td> </tr> </table>	Classificação da Questão:			Baixo	Mediano	Alto
Classificação da Questão:							
Baixo	Mediano	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;">Mediano</td> <td style="text-align: center;">Alto</td> </tr> </table>	Classificação da Questão:			Baixo	Mediano	Alto
Classificação da Questão:							
Baixo	Mediano	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 Tal Fulano se desempenhar no trabalho. As questões são derivadas do Relatório de Avaliação - Adequação ao Cargo.

Escala - Questão	O que procurar	
<p>Ajustamento Dê um exemplo de alguma vez em que você pediu uma crítica ou feedback e fazer isto melhorou seu desempenho.</p> <p>Notas:</p>	<p>Buscar e ouvir feedback; estar interessado em melhorar o desempenho, e usar inputs dos outros para alcançar metas de melhorias.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto </div>	
<p>Ajustamento Dê um exemplo de alguma vez em que você teve exigências antagônicas das partes interessadas e não pode atender às demandas delas. O que você fez?</p> <p>Notas:</p>	<p>Habilidade para priorizar e lidar com estresse e pressão por parte das partes interessadas.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto </div>	
<p>Ambição Dê um exemplo de alguma vez em que seu empenho e persistência foram críticos para o sucesso de um projeto. Como sua energia teve impacto sobre as pessoas trabalhando com ou perto de você?</p> <p>Notas:</p>	<p>As respostas sugerem que o profissional vai perseguir suas metas e servir como um exemplo de persistência para os outros.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto </div>	
<p>Sensibilidade Interpessoal Conte sobre alguma vez em que sua habilidade de confrontar diretamente um cenário problemático (ex., infração de alguma regra) melhorou o ambiente de trabalho.</p> <p>Notas:</p>	<p>As respostas sugerem que o indivíduo estará disposto a confrontar outras pessoas quando necessário.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Classificação da Questão: Baixo Mediano 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 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 Tal Fulano

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	Mediano	Alto	Comentários
Empregabilidade				
Adequação ao Cargo				

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= Mediano	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.

