SELEÇÃO
DESENVOLVIMENTO
LIDERANÇA

HOGAN*SELEÇÃO*

EXPRESS

UMA SOLUÇÃO PRONTA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DE CANDIDATOS

Relatório para: Tal Fulano
ID: HC748264
Data: 12, Novembro, 2014
Cargo: Profissionais Especializados

POWERED BY HOGAN

© 2009 Hogan Assessment Systems, Inc. Todos os direitos reservados.

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

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

Adequação ao Cargo:

Tal Fulano pode se frustrar facilmente com problemas ou pessoas difíceis e sofrer com contrariedades, interrupções e obstáculos Tal Fulano parece preferir ser um seguidor a liderar e costuma evitar tomar iniciativas em um grupo. Além disso, dispõe-se a enfrentar prontamente questões de desempenho fraco. É uma pessoa organizada e planejadora, boa com detalhes e fácil de supervisionar. Tal Fulano é curioso, mentalmente aberto e focado no cenário mais amplo.

Pontos Fortes do Candidato

- Geralmente ele precisa de feedback e reafirmação
- Dispõe-se a seguir os conselhos de outras pessoas
- Defende os padrões de desempenho estabelecidos
- Atento a detalhes e processos
- Pensa estrategicamente

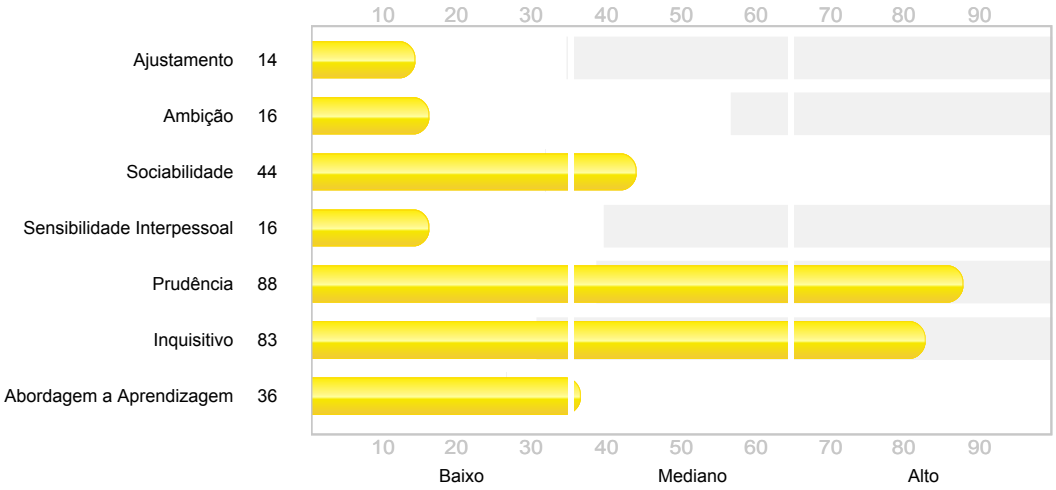
Áreas de Preocupação sobre o Candidato

- Tende a ser autocrítico
- Considerado indeciso
- Sua comunicação pode ser brusca e ríspida
- Tende a microgerenciar os outros
- Pode se entediar com facilidade

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.