SELECIONAR
DESENVOLVER
LIDERAR

HOGAN*SELECIONAR*

TOP Select

UMA SOLUÇÃO COMPLETA PARA SELEÇÃO DE CANDIDATOS

Relatório para: Tal Fulano
ID: HC748264
DATA: 05, Fevereiro, 2020
Título do Cargo: LIDER TOP

atelie RH
distribuidor nacional hogan

POWERED BY HOGAN

© 2009 HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS, INC.

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.

Relatório Gráfico do Inventário Hogan de Desafios (HDS)
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 (MVPI)
Esta seção oferece um relatório gráfico dos resultados do candidato no Inventário de Motivos, Valores e Preferências (MVPI). 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 (HDS) 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.

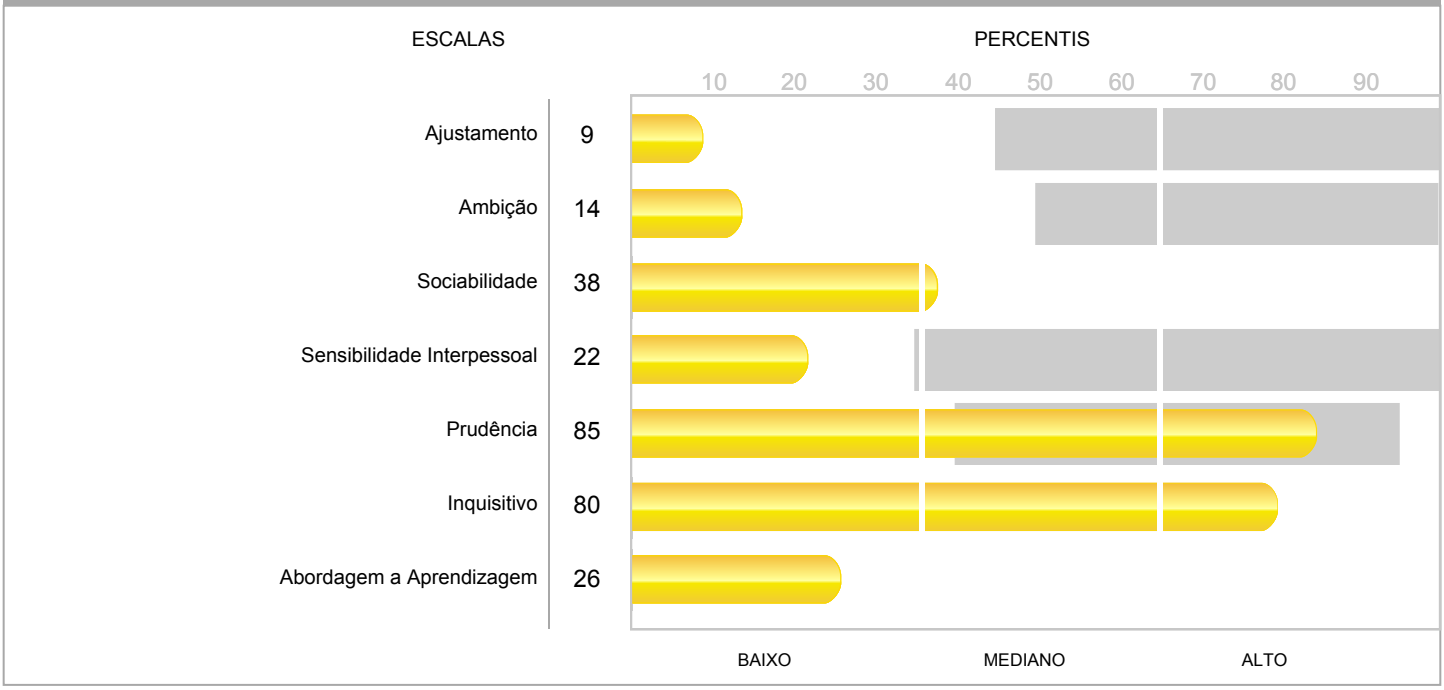
SEÇÃO III - GUIA DE ENTREVISTA ESTRUTURADA

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.

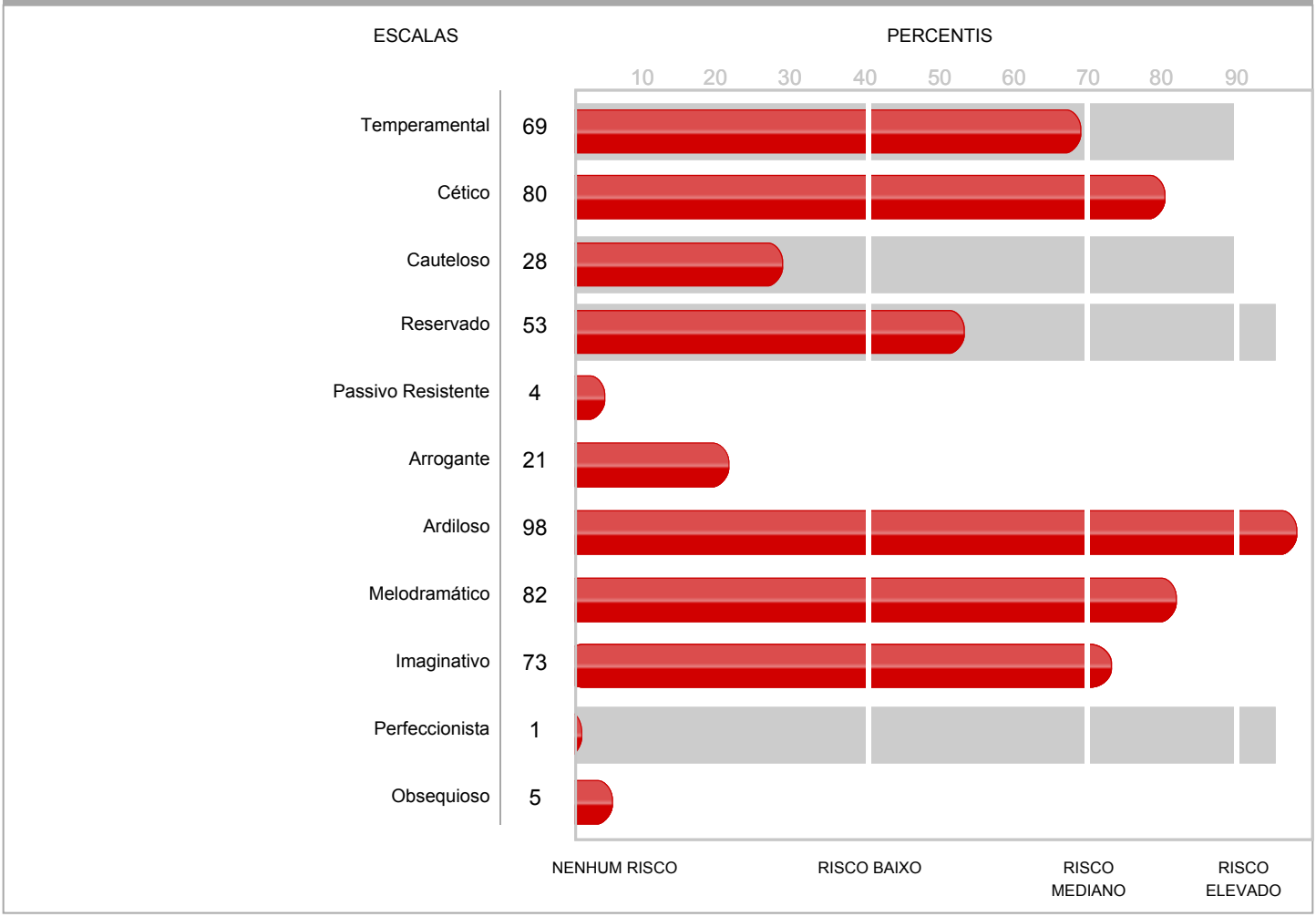
RELATÓRIO GRÁFICO - INVENTÁRIO HOGAN DE PERSONALIDADE



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.

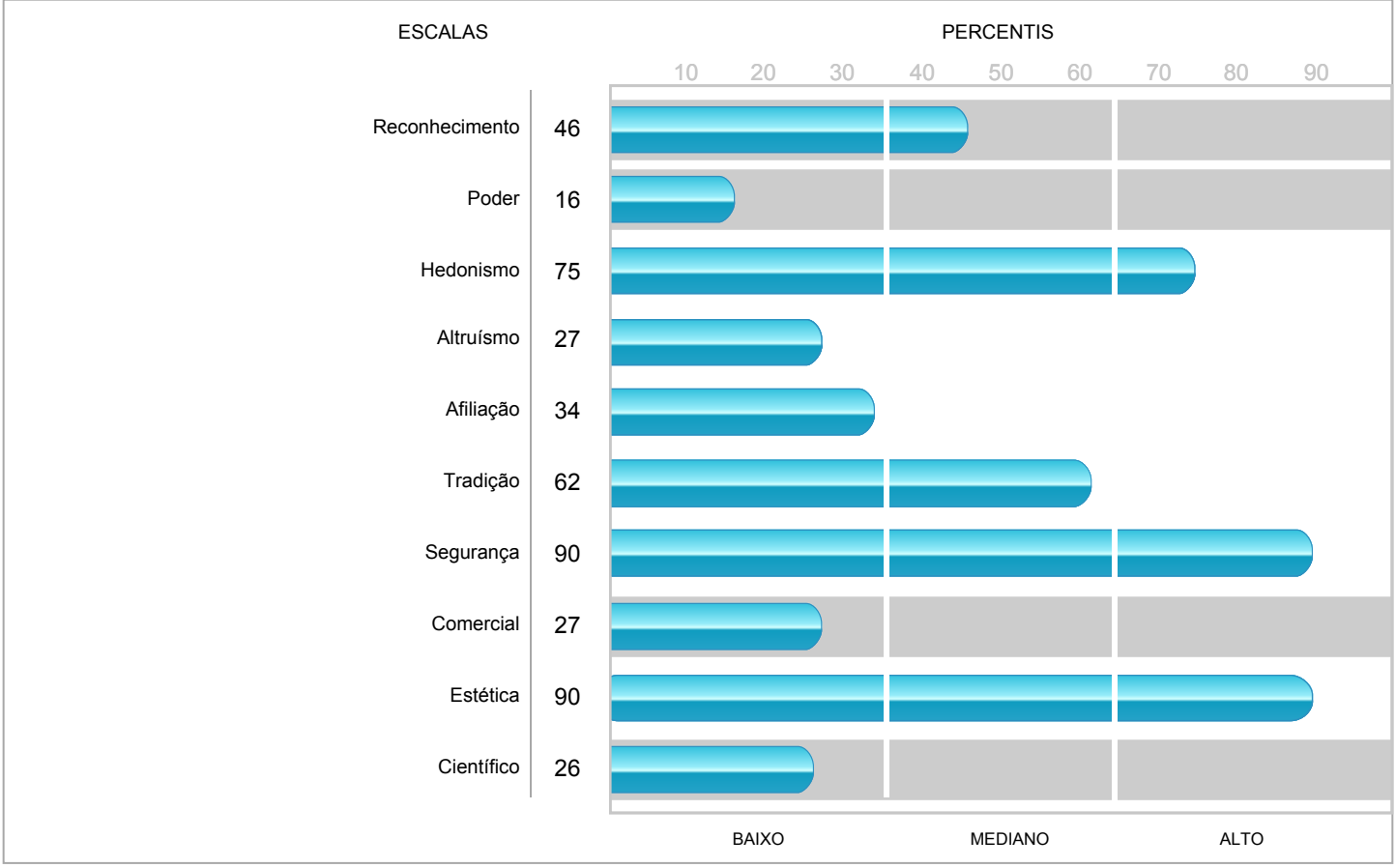
RELATÓRIO GRÁFICO -- INVENTÁRIO HOGAN DE DESAFIOS



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.

Temperamental	Comportamento que varia de calma a explosividade emocional.
Cético	Comportamento que varia de confiança nos outros a crença de que os outros geralmente tentam enganar.
Cauteloso	Comportamento que varia de flexibilidade a relutância cautelosa para tentar coisas novas.
Reservado	Comportamento que varia de cuidado com outras pessoas a uma falta de preocupação sobre os outros.
Passivo Resistente	Comportamento que varia de cooperatividade e abertura a coaching a teimosia, irritação e dificuldade de ser aconselhado.
Arrogante	Comportamento que varia de modéstia a autopromoção assertiva e visões infladas sobre seu próprio valor.
Ardiloso	Comportamento que varia de responsabilidade e riscos calculados a impulsividade e disposição para testar os limites.
Melodramático	Comportamento que varia de recato despretensisoso a autoexpressão exibicionista e dramática.
Imaginativo	Comportamento que varia de sensatez e "pé no chão" a imaginação, excentricidade e imprevisibilidade.
Perfeccionista	Comportamento que varia de relaxamento e tolerância a orientação a detalhes, escrupolosidade e crítica excessivas.
Obsequioso	Comportamento que varia de independência a conformismo e avidez 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.

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

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

Riscos para o Cargo -- Tendências que podem minar o sucesso no desempenho

Tal Fulano tem os seguintes riscos que precisam ser gerenciados:

- Ele pode tender a agir sem considerar todos os possíveis riscos associados às suas decisões.
- Apesar de parecer tolerante e flexível, Ele pode não se dispor a esperar altos padrões de desempenho de outras pessoas.
- Tal Fulano 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.
- Tende a considerar as necessidades dos outros e pode equilibrar adequadamente os sentimentos dos outros com as necessidades dos negócios.

Compatibilidade com a Organização - Adequação à Cultura

É uma pessoa relaxada ou low profile que não se encaixará bem em uma cultura de ação e orientação a resultados, a menos que possa seguir, ao invés de liderar. Tal Fulano fica mais feliz em ambientes que minimizam política e a necessidade de conquistas e reconhecimento individual. Ele valoriza elogios por um bom trabalho, mas pode não buscar estes elogios. Com tato, tenta autopromover-se para melhorar sua visibilidade. Tal Fulano não se motiva particularmente por dinheiro. Ele não fica especialmente entusiasmado com o cálculo do retorno sobre o investimento, trabalho com orçamentos ou assuntos de negócios. Ele pode parecer um pouco indiferente em relação às estratégias de negócios da empresa, resultados, concorrentes ou questões relativas ao mercado. Tal Fulano provavelmente não gosta de trabalhos que requerem atenção cuidadosa em relação a dados e tomadas de decisão baseadas em pesquisa; Ele é um tomador de decisão intuitivo e orientado à ação e prefere um ambiente de trabalho que apoie estas tendências.

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
Ajustamento Dê um exemplo de como sua habilidade de "manter sua cabeça no lugar" fez a diferença entre um caso de sucesso e fracasso. Notas:	A habilidade de ficar calmo em situações de pressão, para evitar reagir emocionalmente e de aprender com os erros passados. Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto
Prudência Descreva uma situação em era importante que você completasse um trabalho em uma data específica ou dentro de um período específico. Notas:	A habilidade de cumprir compromissos até serem finalizados, de completar uma tarefa ou projeto com alta qualidade e dentro de um prazo específico. Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto
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. Notas:	Evidência de ser disposto a adquirir conhecimento específico para sua indústria e companhia a fim de ser mais eficaz no desempenho de seu trabalho. Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto

Classificação de Adequação à Empregabildiade		
Preocupações e problemas claros que podem se apresentar como desafios para a gestão, mesmo com coaching e desenvolvimento.	Alguns problemas potencials para a gestão que poderiam ser superados por meio de coaching e desenvolvimento.	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.

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
Ajustamento Dê um exemplo de alguma vez em que você pediu uma crítica ou feedback e fazer isto melhorou seu desempenho. Notas:	Buscar e ouvir feedback; estar interessado em melhorar o desempenho, e usar inputs dos outros para alcançar metas de melhorias. Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto
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? Notas:	Habilidade para priorizar e lidar com estresse e pressão por parte das partes interessadas. Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto
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? Notas:	As respostas sugerem que o profissional vai perseguir suas metas e servir como um exemplo de persistência para os outros. Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto
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. Notas:	As respostas sugerem que o indivíduo estará disposto a confrontar outras pessoas quando necessário. Classificação da Questão: Baixo Mediano 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 Tal Fulano aos valores e cultura da oragnização. As questões são derivadas no Relatório de Avaliação - Adequação Organizacional.

Escala - Questão	O que procurar
Poder Dê um exemplo de alguma vez em que você assumiu um papel de liderança em uma situação altamente competitiva. Descreva como você lidou com a situação. Notas:	A resposta reflete uma disposição para assumir o controle e liderar sob condições de competitividade. Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto
Poder Você gosta de assumir o controle das situações, ou você prefere alcançar suas metas de maneira mais discreta ou "por trás dos bastidores"? Dê exemplos de situações em que você demonstrou ambos os tipos de comportamento -- qual foi o resultado? Notas:	Procure se Ele se sente à vontade quando deixa os outros liderarem, considera aceitável ser um membro de equipe e tem disposição para guardar suas opiniões para <si mesmo> quando elas podem provocar atritos. Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto
Reconhecimento Conte sobre alguma vez em que você compartilhou crédito com outras pessoas por um de seus sucessos pessoais. Notas:	A resposta sugere que o indivíduo valoriza mais alcançar metas de grupo e levantar o moral, do que obter reconhecimento individual. Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto
Comercial Conte sobre alguma vez em que você tomou uma decisão que enfatizou a preocupação com o bem estar de sua equipe em detrimento da preocupação com os resultados, e obteve um resultado positivo como consequência. O que influenciou sua decisão? Notas:	A resposta demonstra a habilidade do candidato para escolher cuidar das pessoas em detrimento de lucratividade quando adequado. Busque detalhes sugerindo que sua decisão foi justificada. Classificação da Questão: Baixo Mediano Alto

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 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				
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= 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.

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)	
X 1= Baixo	O candidato está fora das faixas nas escalas chave, indicando uma baixa probabilidade de sucesso.
___ 3= Mediano	O candidato está dentro da faixa em escalas chave, indicando uma probabilidade de sucesso moderada.
___ 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		
___ 1= Baixo	Um dos priores candidatos que eu já entrevistei. Ele abaixaria nossos padrões.	
___ 2= Mediano	Um candidato aceitável.	
___ 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?	**___SIM**	**___NÃO**
Forneça um embasamento lógico para sua classificação.		

O Relatório Top Select de Tal Fulano foi finalizado.