

Graduado/a + Relatório da pessoa que se candidata

Nome da pessoa que se candidata:

C H

Isenção de responsabilidade:

As informações contidas nestas páginas são confidenciais e destinam-se exclusivamente às pessoas a quem elas pertencem ou a outras pessoas autorizadas.

Você não deve usar as informações do relatório como alternativa ao aconselhamento adequado de um/uma profissional qualificado/a. Caso tenha dúvidas específicas sobre qualquer assunto, consulte um/uma profissional devidamente qualificado/a.

Instruções

Este relatório foi elaborado para fornecer informações sobre seus pontos fortes e fracos relacionados às competências consideradas importantes para o sucesso nesse tipo de trabalho. Além disso, o relatório oferece dicas e sugestões valiosas para ajudar você a se destacar no local de trabalho.

A pontuação que você recebe descreve como suas respostas se comparam com nosso banco de dados de respostas dos seus colegas. A avaliação que você fez foi cientificamente validada por até 30 anos de coleta e análise de dados estatísticos. Pessoas com pontuação mais alta nas categorias tendem a ter melhor desempenho no trabalho nas principais áreas descritas no relatório.

As dicas de desenvolvimento que você recebe destinam-se a ajudar a melhorar suas habilidades em cada competência específica. Todos nós, independentemente de nossas pontuações, podemos melhorar nosso desempenho no trabalho seguindo soluções de desenvolvimento adequadas e nos concentrando estrategicamente em áreas que podem exigir melhorias. Um compromisso com o aperfeiçoamento pessoal significa ter iniciativa e planejamento para o desenvolvimento, ambos aspectos importantes para o desempenho no trabalho. Experimente usar esse feedback para formular planos específicos de desenvolvimento relacionados às suas metas e objetivos profissionais. Não tente fazer tudo de uma vez, pois o desenvolvimento pessoal não acontece da noite para o dia. Se sua pontuação estiver na “Zona vermelha”, esta pode ser uma área para você concentrar seus esforços de desenvolvimento. Mesmo que você tenha uma boa pontuação, ainda é importante usar as dicas de desenvolvimento para aproveitar seus pontos fortes nessa competência.

Este relatório é confidencial e seu conteúdo se destina a auxiliar na previsão do comportamento no trabalho de uma pessoa que se candidata. Observe que os componentes da avaliação incluídos nesse relatório da solução não têm o mesmo peso. Alguns dos componentes medem comportamentos amplos e outros medem comportamentos mais restritos. As competências indicadas com um asterisco (*) medem comportamentos restritos. Embora esses comportamentos sejam importantes para as pontuações gerais, eles não têm um peso tão grande quando comparados a outros comportamentos nesta solução. Nossa pesquisa indica que esse peso oferece melhor previsão de desempenho no trabalho. Caso deseje obter mais informações sobre esse relatório (incluindo a pontuação) ou outros produtos oferecidos pela SHL, entre em contato com o representante da sua conta.



Potencial de graduados/graduadas



Esta avaliação mede o potencial de sucesso de graduados/graduadas em todo o tipo de setor e área funcional. Esse traço é caracterizado pelo potencial de aprender e resolver problemas, pela capacidade de trabalhar com rapidez e eficiência e pela tendência a se motivar por objetivos.

A sua pontuação indica que suas experiências estão totalmente alinhadas com as de graduados/graduadas altamente eficazes. É provável que você se destaque no aprendizado de novas informações e na resolução de problemas, trabalhe com rapidez e eficiência para concluir tarefas e tenha motivação para alcançar metas. É provável que você tenha muito sucesso em cargos que exijam essas qualidades.

- **Pense nos problemas que você encontrou e nas soluções que não funcionaram tão bem quanto esperava. Considere o motivo e aprenda com essas experiências para ajudar na próxima vez que se deparar com um novo problema.**
- **Procure oportunidades de se expor a novas situações. Isso ajudará você a aprender e melhorar suas habilidades de absorver e entender novas tarefas e procedimentos.**
- **Estabeleça metas cada vez mais difíceis para si mesmo/a e se recompense ao alcançá-las.**



Assume responsabilidade*



Esta avaliação mede o ponto até o qual a pessoa que se candidata é responsável por resultados de trabalho e aceita a responsabilidade quando as coisas dão errado.

É provável que se responsabilize por garantir que as tarefas sejam concluídas e tome medidas para resolver os problemas quando algo dá errado.

- **Fale detalhadamente com sua gerência sobre um projeto ou tarefa recente pela qual você tenha se responsabilizado. Concentre-se nas decisões que tomou e no seu comprometimento em levá-las a cabo. O quão disposto/a você estava a assumir total responsabilidade pelas decisões que tomou? Quão bem você gerenciou os momentos em que suas decisões e ações foram questionadas ou se mostraram ineficazes?**
- **Quando damos um passo à frente e nos voluntariamos para assumir um papel de liderança em um projeto ou problema no trabalho, as outras pessoas esperam que acompanhem o projeto ou problema até a resolução. Mesmo se você tiver se voluntariado (em vez de receber ordens) para assumir a responsabilidade, você é responsável por acompanhar o projeto até a conclusão. Se não quiser ou não puder concluir o trabalho, ajude a encontrar outra pessoa que possa.**



Promove a coesão da equipe*



Esta avaliação mede até que ponto a pessoa que se candidata energiza a equipe e a mantém coesa.

É provável que você considere a coesão da equipe como fundamental para o sucesso e promova ativamente as metas da equipe.

- **Pense em alguém que você conhece que teve sucesso em trazer coesão para uma equipe. Peça a essa pessoa para orientá-lo/a, para que você possa desenvolver ainda mais suas habilidades de liderança com foco em incentivar outras pessoas a trabalharem juntas em direção a um propósito comum.**
- **Amplie sua experiência pessoal construindo coesão dentro das equipes ajudando a encorajar esse comportamento em outras pessoas. Aponte oportunidades para que outras pessoas construam e mantenham o espírito de equipe. Demonstre esse comportamento para incentivar outras pessoas a aproveitar as oportunidades de contribuir para uma cultura de colaboração e um senso de propósito comum dentro da equipe.**



Mantém boas relações de trabalho*



Esta avaliação mede até que ponto a pessoa que se candidata se esforça para desenvolver bons relacionamentos com outras pessoas.

É provável que você priorize seus relacionamentos profissionais e se esforce para manter esses relacionamentos ao longo do tempo.

- **Pense em uma pessoa com quem pode ser difícil se relacionar. Tente estabelecer um relacionamento com essa pessoa. Ao desenvolver seu relacionamento, reflita sobre o que ajudou você a estabelecer a conexão e as diferentes reações que você teve ao comportamento da outra pessoa.**
- **Pense sobre seus relacionamentos mais produtivos, ou seja, aqueles em que todos se beneficiam muito. Considere o que faz esses relacionamentos funcionarem tão bem. Esforce-se para usar o que aprendeu com seus relacionamentos atuais para desenvolver relacionamentos parecidos com um grupo mais diversificado de pessoas.**

Informações de análises*



Esta avaliação mede até que ponto a pessoa que se candidata identifica fatores-chave e integra informações para entender dados ou situações.

Essa pontuação é um composto que inclui as pontuações da avaliação comportamental e do teste de capacidade cognitiva.

Você provavelmente estará pronto/a e disposto/a a analisar rapidamente as informações para entender os problemas e encontrar soluções.

- **Pense em um problema que você solucionou recentemente e que não tenha uma documentação formal. Em detalhes, anote as etapas seguidas para resolver o problema e, se apropriado, crie um manual de instruções para lidar com problemas semelhantes no futuro. Compartilhe o manual com sua gerência e peça feedback.**
- **Como talvez você tenha a tendência de querer analisar informações, reúna os principais números e tabelas estatísticas relevantes para sua organização. Liste as conclusões que você tiraria a partir desses dados e verifique com sua gerência a abrangência e a profundidade do seu entendimento.**

Aprende rápido*



Esta avaliação mede até que ponto a pessoa que se candidata absorve novas informações e técnicas com facilidade.

Essa pontuação é um composto que inclui as pontuações da avaliação comportamental e do teste de capacidade cognitiva.

Você apresenta probabilidade de entender facilmente novos conceitos e técnicas e de absorver e assimilar facilmente novas informações e fatos.

- **Ofereça-se para aprender novas técnicas, métodos ou áreas temáticas que podem ajudar sua equipe a ser mais eficaz. Resuma as informações em um material de apoio útil com que outras pessoas possam aprender rapidamente, sem precisar voltar ao material de origem como você fazia.**
- **Busque oportunidades de aprender dentro e fora do trabalho. Pesquise cursos presenciais e on-line e veja se há treinamentos disponíveis para assuntos relacionados a seu trabalho. Mantenha anotações detalhadas e considere como pode aplicar o que aprendeu a seu trabalho.**



Gera novas ideias*



Esta avaliação mede até que ponto a pessoa que se candidata cria abordagens inovadoras.

Pode-se esperar que você ofereça ideias e perspectivas originais continuamente, sem que seja solicitado.

- **Organize uma reunião com seus colegas para gerar ideias de novas maneiras de concluir tarefas comuns no trabalho. Comece a discussão e forneça ideias novas que gostaria de compartilhar com a equipe. Não critique ou avalie ideias no início; em vez disso, incentive o fluxo de tantas ideias quanto possível.**
- **Avalie continuamente sua abordagem e a da sua equipe para resolver problemas, mesmo se elas forem eficazes. Pense em métodos criativos para usar no lugar delas e melhorar o processo de solução de problemas ou os resultados dessas soluções. Peça a assistência de sua equipe para avaliar os novos métodos que criar. Embora muitas ideias possam não ser implementadas, persista em suas avaliações e geração de ideias.**



Usa o tempo com eficiência*



Esta avaliação mede o ponto até o qual a pessoa que se candidata gerencia seu próprio tempo e entrega trabalho no prazo.

É provável que você conclua o trabalho da maneira mais eficiente possível e sem perder tempo para garantir que seja concluído no prazo.

- **Pense em algumas das tarefas que demandem mais tempo de sua equipe e liste vários motivos pelos quais você acredita que elas demorem tanto para serem concluídas. Discuta algumas maneiras de concluir as tarefas mais rapidamente. Experimente suas novas ideias para determinar se há maneiras mais eficientes de concluir as tarefas. Compartilhe todas as descobertas com sua gerência.**
- **Procure um/uma colega de trabalho que esteja com dificuldade para concluir o trabalho dentro do prazo. Peça que compartilhem seus processos de trabalho com você e procurem por ineficiências na forma como realizam suas tarefas. Ajude-os a priorizar o trabalho e definir prazos para concluí-lo. Compartilhe algumas dicas sobre como realizar tarefas com mais rapidez e eficiência.**



Trabalha para atingir altos padrões de qualidade*



Esta avaliação mede o ponto até o qual a pessoa que se candidata conclui cada tarefa com alto grau de qualidade.

É provável que você tenha orgulho de seu trabalho e preste atenção a cada detalhe, garantindo que o trabalho seja o melhor possível.

- **Reserve um tempo para fazer uma revisão criteriosa de um projeto ou tarefa que tenha concluído. O trabalho ou a tarefa atende aos mais altos padrões de qualidade e excelência? Identifique as áreas em que uma abordagem mais criteriosa ou atenciosa poderia melhorar a qualidade do produto de seu trabalho.**
- **Sugira a um colega que atuem em conjunto para melhorar a qualidade do trabalho de modo colaborativo. Troque seus produtos de trabalho entre si e analisem o trabalho de cada um. Reúnam-se e discutam o feedback um do outro.**



Adapta-se a mudanças*



Esta avaliação mede até que ponto a pessoa que se candidata aceita e se adapta a mudanças sem dificuldades.

É provável que você se sinta energizado/a por mudanças e adapte sua abordagem de forma rápida e fácil para atender às novas expectativas.

- **Mude somente o que for necessário. A variedade e a mudança são partes importantes do trabalho, mas em algumas situações, uma abordagem mais tradicional e direta pode render melhores resultados. Examine um projeto atual no qual está trabalhando e encontre duas ou três formas como você poderia melhorar seu desempenho ou o resultado, usando uma abordagem mais padrão para o trabalho.**
- **Embora você goste da mudança, as outras pessoas podem ficar um pouco cautelosas com novas experiências. Ao apresentar novas ideias e/ou mudanças que estão acontecendo, equilibre o entusiasmo com a compreensão de que algumas pessoas podem não se adaptar bem a mudanças e podem ficar nervosas com isso.**



Lida com contratempos e críticas*



Esta avaliação mede o ponto até o qual a pessoa que se candidata se mantém positiva ao enfrentar dificuldades e não se concentra em eventos negativos.

É provável que você tenha uma perspectiva positiva e lide bem com os contratempos.

- **Busque uma crítica construtiva para seu próprio aperfeiçoamento. Se você tiver facilidade para lidar com feedback negativo, pode estar disposto/a a buscar críticas úteis do seu desempenho e se esforçar para melhorar.**
- **Procure oportunidades para ser um “intraempreendedor” em sua empresa. Nem todos podem ser empreendedores internos, mas se você for resiliente, pode ser adequado para esse tipo de função ocasionalmente. Aproveite oportunidades de sugerir melhorias que possam ser feitas no serviço, produtos ou processos da empresa.**



Esforça-se para conquistar*



Esta avaliação mede até que ponto a pessoa que se candidata estabelece metas exigentes e faz um esforço determinado para atingi-las ou excedê-las.

É provável que você defina metas muito exigentes e se esforce para alcançá-las.

- **Certifique-se de que suas conquistas não ofusquem os esforços dos membros da equipe que contribuíram. Embora as outras pessoas possam não compartilhar sua motivação para conquista, é importante que você permita que elas participem da comemoração do sucesso.**
- **Quando for confrontado com grandes obstáculos, considere quanto esforço é necessário para produzir os resultados desejados. Evite a tentação de comprometer mais recursos do que o adequado devido à importância do projeto. Quando tiver dúvidas, procure orientação de superiores para garantir o alinhamento correto.**