

Gestor+ 7.1 (Internacional)

Relatório do candidato

Nome da pessoa que se candidata:

Candidate PTBR

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 para gerência

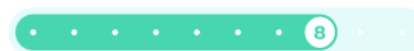


Mede o potencial para o sucesso gerencial em todo o tipo de setor e área funcional. Caracteriza-se por pontuações derivadas de respostas a perguntas sobre formação acadêmica, origem social e aspirações relacionadas ao trabalho.

Seu perfil de resposta sobre realizações anteriores, orientação social e orientação ao trabalho é altamente semelhante ao perfil de gerentes altamente eficientes. A alta correspondência entre os perfis sinaliza que você provavelmente será um gerente bem-sucedido.

- **Busque oportunidades de treinar outras pessoas e feedback sobre o estilo e a eficácia de seu treinamento.**
- **Aprenda o máximo que puder sobre as pessoas com quem trabalha e como elas podem contribuir para suprir as necessidades da organização.**
- **Ao dar a seus funcionários a responsabilidade de definir metas, respeite o nível das metas que eles estabeleceram.**
- **Converse sobre o sucesso de outras pessoas e fale sobre o papel que outros tiveram no seu sucesso.**
- **Incentive a cooperação em vez de competição entre as unidades de trabalho.**

Discernimento de gerência



É a tendência de ter bom discernimento para responder com eficácia às situações de trabalho. Esse aspecto é determinado por pontuações obtidas das respostas do candidato a perguntas sobre situações que ele provavelmente encontraria como gerente.

Seu perfil de resposta em relação ao discernimento para gerenciar a comunicação da equipe, o desenvolvimento dos funcionários e a motivação deles é semelhante ao discernimento de gerentes altamente eficientes. A alta correspondência entre os perfis sinaliza que você provavelmente será um gerente bem-sucedido.

- **Pense em formas de melhorar seu senso de responsabilidade e o de sua equipe.**
- **Examine as razões por trás dos problemas de desempenho de sua equipe e recomende maneiras de melhorar o desempenho.**
- **Trabalhe para entender as capacidades dos membros de sua equipe e use esse conhecimento para tomar decisões sobre o que desenvolver e quando delegar.**

Conquista



Este componente mede a tendência a estabelecer e atingir metas desafiadoras ao mesmo tempo em que persiste frente a obstáculos significativos. Esse traço é caracterizado por: trabalhar arduamente; sentir satisfação e orgulho ao produzir um trabalho de alta qualidade; e ser competitivo/a.

Nome da pessoa que se candidata:

Responsabilidade



Este componente mede a tendência da responsabilidade de uma pessoa por suas próprias ações e o comprometimento com a execução das tarefas atribuídas. Esse traço é caracterizado por: confiabilidade; envolvimento proativo no trabalho; e dedicação para completar até as tarefas mais banais.

Você é o tipo de pessoa que planeja e prioriza tarefas para realizar seu trabalho no prazo e de acordo com as expectativas. Quando recebe tarefas chatas ou rotineiras, você se concentra em seu trabalho com a mesma diligência com que se concentra em projetos mais interessantes. Você planeja cuidadosamente e atende às expectativas ao realizar até mesmo o trabalho mais desafiador. As pessoas podem contar com você para realizar seu trabalho e assumir a responsabilidade quando as coisas derem errado.

- **Fale com seu gerente sobre sua disposição de assumir tarefas complexas e seu desejo de expandir sua carreira. Indique seus interesses e ideias e discuta as possíveis etapas de ação.**
- **Avalie suas responsabilidades atuais antes de assumir novas obrigações. Você pode ficar tão entusiasmado com um novo desafio que assume mais do que pode suportar. Ao assumir outras atribuições, verifique se ainda é capaz de gerenciar suas responsabilidades de trabalho atuais sem sacrificar sua confiabilidade.**
- **Enquanto seus colegas fazem planos para projetos importantes, pense como você pode oferecer apoio ao planejamento e à coordenação de tarefas importantes. Sua tendência de planejar cuidadosamente e se concentrar em manter a confiabilidade pode ajudar outras pessoas que não perceberiam certas armadilhas.**
- **À medida que você trabalha para realizar tarefas, seu forte desejo de cumprir suas obrigações em tempo hábil pode fazer você ignorar as oportunidades de mudança. Equilibre sua meta de terminar no prazo e dentro do orçamento, com o foco na melhoria contínua. Talvez você se depare com uma oportunidade de melhoria que poderia passar despercebida.**
- **Ao abordar uma tarefa, você tende a fazer planos e depois trabalhar assertivamente para concluí-la. Reserve um tempo para considerar as principais premissas que sustentam seus planos e, em seguida, avalie a precisão e a confiabilidade dessas premissas. Ajuste seus planos de acordo para manter o desempenho esperado.**

Disposição para aprender

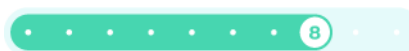


Este componente mede a tendência a aprender a partir da experiência. Caracteriza-se por: estar aberto a novas experiências, buscar feedback positivo e negativo, analisar experiências anteriores e pensar em cursos de ação alternativos e encontrar padrões e ordem em informações complexas.

Você é muito aberto a mudanças e exibe uma mentalidade de melhoria contínua. Busca feedback ativamente, gosta de receber e pensa nele com atenção. Você aprende com suas experiências, e é improvável que cometa os mesmos erros duas vezes. Não desanima diante de contratemplos, mas os vê como oportunidades de aprender e melhorar seu desempenho. Ao se deparar com informações novas ou complexas, imediatamente procura padrões que o ajudarão a entendê-las e relacioná-las a informações mais familiares.

- Pare para prever continuamente possíveis contratemplos em seu trabalho. Aproveite o que aprendeu com experiências anteriores para evitá-las ou resolvê-las de forma proativa.
- Promova uma cultura de feedback contínuo em seu local de trabalho. Crie um ambiente onde as outras pessoas se sintam confortáveis para dar e receber feedback.
- Ajude um colega a interpretar o feedback de outros de maneira objetiva e a usá-lo para melhorar o desempenho dele.
- Em seus esforços para experimentar algo novo, cuide para não perder de vista os hábitos rotineiros que contribuem para seu sucesso. Tente incorporar esses comportamentos em novas abordagens para solucionar problemas do trabalho.
- Ao apresentar informações complexas a outra pessoa, facilite as conexões relacionando as informações a algo mais habitual para ajudar seu público a entender as novas informações.
- Na próxima vez em que se deparar com um problema, faça um brainstorming de novas soluções antes de começar a solucioná-lo. Pense de maneira inovadora e não se sinta limitado pela maneira como as coisas geralmente são feitas. Reflita sobre o que funcionou em situações semelhantes no passado, mas desafie-se a testar uma abordagem que poderia ser ainda mais eficiente.

Raciocínio dedutivo



Esta avaliação mede a habilidade de tirar conclusões lógicas com base nas informações fornecidas e completar cenários utilizando informações incompletas. Ela fornece uma indicação sobre o desempenho de um indivíduo quando solicitado a desenvolver soluções com base em informações recebidas e extrair conclusões sólidas de dados. Essa forma de raciocínio geralmente é necessária para apoiar o trabalho e a tomada de decisões em vários tipos de trabalhos em muitos níveis.

Este relatório fornece informações relativas à capacidade do indivíduo de usar lógica sólida para resolver problemas, criar soluções quando as informações são limitadas, e usar dados com eficácia.

Você demonstra um nível acima da média de habilidade de raciocínio dedutivo em relação a pessoas em níveis de trabalho semelhantes. Você provavelmente é muito hábil em elaborar argumentos lógicos, desenvolver soluções sólidas baseadas nos dados disponíveis e identificar falhas na lógica dos outros.

No trabalho, você provavelmente usa dados complexos com eficácia e tomar decisões bem fundamentadas. Você parece ter habilidade para identificar e compreender suposições não declaradas em argumentos lógicos, bem como desenvolver soluções para problemas que surgem após uma revisão detalhada.

- Muitos textos de não ficção são escritos para argumentar pontos específicos. Ler textos de não ficção histórica e textos científicos pode ajudar você a aprender como argumentos complexos são feitos e apoiados.
- Considere sempre as suposições que você faz quando desenvolve um argumento. Se você conseguir encontrar evidências para apoiar suas suposições, seu argumento ficará cada vez mais forte.
- Lembre-se de que, às vezes, mesmo que você crie o argumento perfeito, poderá lidar com bloqueios emocionais de seus oponentes.
- Embora a maioria das pessoas tenda a socializar com aqueles que concordam com elas em problemas sociais maiores, engajar em discussão com pessoas que discordam de você pode ajudar a desenvolver suas habilidades de debate e oferecer a oportunidade de reavaliar suas crenças.

Demonstra empatia*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato está ciente das necessidades dos outros e oferece ajuda.

É provável que você se preocupe genuinamente com as pessoas, reconheça quando elas precisam de apoio e ofereça ajuda de bom grado.

- **Tenha cuidado para não permitir que a sua preocupação com outras pessoas tenha um impacto negativo em sua capacidade de realizar seu trabalho. Demonstrar empatia pode ajudar você a desenvolver relacionamentos fortes no trabalho, mas tome cuidado para não colocar os sentimentos dos outros acima dos seus ou permitir que os problemas dos outros afetem seu próprio bem-estar.**
- **Embora geralmente saiba responder aos sentimentos das outras pessoas, haverá momentos em que você não saberá o que elas estão sentindo. Nesse caso, é melhor confirmar do que supor que entendeu. Isso deve permitir que elas se sintam ouvidas e demonstra que você está sendo verdadeiramente empático.**

Mantém boas relações de trabalho*



Esta é uma medida de até que ponto o candidato se esforça para desenvolver boas relações com outras pessoas.

É provável que você priorize suas relações de trabalho e se esforce para manter essas relações ao longo do tempo.

- **Pense em uma pessoa com quem pode ser difícil se relacionar. Tente estabelecer um relacionamento com ela. Ao desenvolver a relação, reflita sobre o que o ajudou a estabelecer a conexão e as diferentes maneiras como você reagiu 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.**

Compartilha conhecimento e orientações*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato compartilha informações e oferece orientação a outras pessoas.

É provável que você observe onde existe necessidade de orientação e conhecimento, e que compartilhe ativamente informações que possam ser úteis a outros.

- Na próxima vez que você estiver explicando algo novo para outra pessoa, fique atento para explicar completamente e verifique o entendimento de cada etapa. Isso irá garantir que eles possam fazer uso de seu conhecimento e de suas orientações. Pergunte se há algum tópico relacionado com o qual você também possa ajudar.
- Lembre de tempos recentes quando outras pessoas da equipe precisaram de ajuda e você se ofereceu para compartilhar seu conhecimento e orientações. Havia temas comuns nos tópicos sobre os quais outras pessoas precisaram de ajuda? Que tipo de informações você compartilhou? Documente algumas dicas úteis e disponibilize esses recursos para que possam ser acessados facilmente quando necessário.

Analisa informações*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato identifica os principais fatores e integra informações para compreender dados ou situações.

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

- Pense em um problema que você solucionou recentemente e que não tem uma documentação formal. Em detalhes, anote as etapas seguidas para resolver o problema e, se apropriado, crie um guia “Como fazer” para lidar com problemas semelhantes no futuro. Compartilhe este manual com seu gerente e peça feedback.
- Como você pode ter 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 seu gerente a abrangência e a profundidade do seu entendimento.

Aprende rápido*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato escolhe novas informações e técnicas com facilidade.

É mais provável que você entenda novos conceitos e técnicas, além de absorver e assimilar novas informações e fatos com facilidade.

- **Disponha-se a aprender novas técnicas, métodos ou áreas temáticas que possam ajudar sua equipe a ser mais eficiente. 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. Procure aulas presenciais e on-line e veja se há treinamento disponível para assuntos relacionados ao seu trabalho. Certifique-se de manter anotações detalhadas e considere como pode aplicar o que aprendeu ao seu trabalho.**

Gera novas ideias*



Esta é uma medida de até que ponto o candidato cria abordagens inovadoras.

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

- **Agende uma reunião com seus colegas para discutirem novas maneiras de concluir tarefas comuns de trabalho. Comece o brainstorming e forneça novas ideias 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 a sua abordagem e a da sua equipe para resolver problemas, mesmo se forem eficazes. Pense em métodos criativos para usar no lugar delas para melhorar o processo de solução de problemas ou os resultados dessas soluções. Busque 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 de maneira eficiente*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato gerencia seu próprio tempo e entrega trabalho no prazo.

É provável que você conclua o trabalho da maneira mais eficiente possível, 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 por que 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 seu gerente.**
- **Procure um colega de trabalho que esteja lutando 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 seu trabalho e definir prazos para concluí-lo. Compartilhe algumas dicas sobre como eles podem realizar suas tarefas com mais rapidez e eficiência.**

Trabalha com altos padrões de qualidade*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato 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. Ele 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 os resultados do seu trabalho com um colega para que revisem o trabalho um do outro. Reúnam-se e discutam o feedback um do outro.**

Adapta-se a mudanças*



Esta é uma medida de até que ponto o candidato aceita e se adapta a mudanças sem dificuldades.

É provável que você se sinta energizado com 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 em que estiver trabalhando e encontre duas ou três formas como você pode melhorar seu desempenho ou o resultado usando uma abordagem mais padrão para o trabalho.**
- **Ajude outros a ver a necessidade da mudança e os incentive a perceber como eles podem de fato se beneficiar da participação no processo de mudança. Compartilhe como você responde a mudanças e dê exemplos de quando beneficiou-se de uma mudança após a relutância inicial.**

Controla as emoções*



Esta é uma medida de até que ponto o candidato mantém as emoções negativas sob controle.

É provável que você contenha e controle emoções negativas em situações difíceis e evite exhibições emocionais.

- **Desenvolva um plano de ação para situações desafiadoras. Considere como você reage durante situações estressantes ou problemáticas. Esse plano pode incluir diálogo interno, um tempo de afastamento, uma frase que você pode usar (“interessante, deixe-me pensar um pouco”) ou outras técnicas para ajudar você a se manter calmo e no controle.**
- **Aprenda a reconhecer os sinais de quando você está entrando em um estado emocional. Tente interpretar essas pistas, concentrar-se na respiração e na frequência cardíaca e tentar se acalmar. Pode ser útil distanciar-se temporariamente da situação até que consiga pensar com mais clareza.**