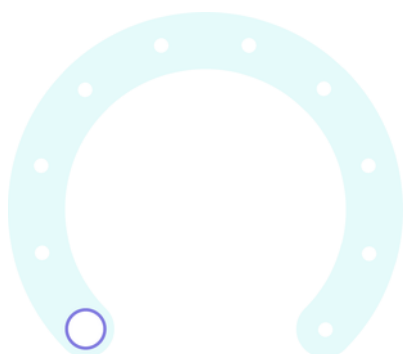


Gerente+ 7.1 (Américas) - relatório detalhado

Nome do candidato:

Sample Abc



Percentil: 1%

✘ Não recomendado(a)

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 de um profissional qualificado. Caso tenha dúvidas específicas sobre qualquer assunto, consulte um profissional devidamente qualificado.

Instruções

Esse relatório é confidencial e seu conteúdo destina-se a auxiliar na previsão do comportamento no trabalho de um candidato. Caso deseje obter mais informações sobre esse relatório interpretativo ou outros produtos oferecidos pela SHL, entre em contato com o representante da sua conta.

Esse relatório é confidencial e seu conteúdo destina-se a auxiliar na previsão do comportamento no trabalho de um candidato. Observe que os componentes da avaliação incluídos nesse relatório 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 a pontuação geral, eles não têm um peso tão grande quando comparados a outros comportamentos nessa solução. Nossa pesquisa indica que essa ponderação oferece uma 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.



O perfil de resposta do candidato sobre realizações anteriores, orientação social e orientação ao trabalho não é semelhante ao perfil de gerentes altamente eficientes. A baixa correspondência entre os perfis sinaliza que o candidato provavelmente não será bem-sucedido como gerente.

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.



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

Realização

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



É provável que o candidato evite metas e projetos desafiadores, preferindo trabalhar apenas na intensidade necessária para concluir as tarefas. O candidato pode demonstrar pouca iniciativa e tenderá a desistir facilmente quando confrontado com obstáculos. É improvável que o candidato seja motivado por competição entre colegas ou prazos ambiciosos, e pode parecer que não possui o nível adequado de urgência ao abordar seu trabalho.

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.



É provável que esse candidato não pareça confiável, preferindo adiar ou evitar tarefas desafiadoras e trabalhos menos interessantes. Como resultado, o candidato pode deixar de planejar adequadamente, provavelmente procrastinará e pode tender a ficar para trás na conclusão de tarefas difíceis. O candidato pode se distrair facilmente e ter dificuldade para trabalhar em tarefas rotineiras ou banais sem a supervisão direta de seu gerente.

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.



É provável que o candidato prefira tarefas e experiências familiares. O candidato provavelmente não buscará feedback sobre seu desempenho e poderá reagir de modo não construtivo ao receber feedback negativo. O candidato provavelmente não aprenderá com as experiências anteriores e, portanto, provavelmente repetirá erros. O candidato demonstra habilidade abaixo da média para identificar padrões em informações complexas, e é improvável que aplique experiências anteriores a problemas futuros.

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.



O indivíduo demonstra um nível de habilidade de raciocínio dedutivo abaixo da média em relação a pessoas em níveis de trabalho semelhantes. Essa pessoa pode conseguir trabalhar com argumentos lógicos simples, mas pode ter dificuldade em identificar suposições em argumentos mais complexos. O nível de raciocínio dedutivo desse indivíduo pode impactar sua capacidade de usar lógica sólida e de tirar conclusões sensatas com base nas informações disponíveis.

No trabalho, esse indivíduo deve levar mais tempo que a maioria para solucionar problemas e terá mais dificuldade em identificar o quanto precisa em termos de informações para tirar conclusões. Outras pessoas com níveis mais altos de raciocínio dedutivo podem ser capazes de elaborar argumentos sólidos de forma mais eficaz, utilizar dados corretamente e desenvolver soluções lógicas para problemas. Pode apresentar falhas em sua lógica.

Demonstra empatia*

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



Este candidato apresenta probabilidade de reconhecer quando as pessoas precisam de ajuda e de esforçar-se para fornecer alguma ajuda para os outros quando necessário.

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 este candidato se esforce para desenvolver boas relações de trabalho e para agir de forma a fortalecer as relações profissionais.

Compartilha conhecimento e orientações*

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



Este candidato apresenta probabilidade de compartilhar informações e oferecer orientação a outras pessoas.

Analisa informações*

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



Este candidato pode evitar tarefas que envolvam analisar informações, achar desafiador fazê-lo ou ser lento em progredir com esse tipo de tarefa.

Aprende rápido*

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



Este candidato apresenta probabilidade de absorver e compreender novas informações.

Gera novas ideias*

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



É provável que esse candidato sugira algumas ideias novas e criativas quando tiver a oportunidade de fazê-lo.

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.



Este candidato apresenta probabilidade de trabalhar de forma rápida e eficiente e pode-se confiar que entregará seus projetos no prazo.

Trabalha com altos padrões de qualidade*

Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato conclui cada tarefa com alto grau de qualidade.



Este candidato apresenta probabilidade de concluir tarefas com um alto grau de qualidade.

Adapta-se a mudanças*

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



É mais provável que este candidato adapte sua abordagem à medida que as demandas mudam; no entanto, pode apresentar alguma resistência a mudanças maiores ou mais frequentes.

Controla as emoções*

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



Como ocorre com a maioria dos candidatos, este candidato provavelmente será desafiado por situações difíceis e, algumas vezes, terá que se esforçar para esconder suas reações negativas.