



OPQ Relatório para o Candidato

- 1 Introdução

- 2 Relações com as pessoas

- 3 Estilo De Pensamento

- 4 Sentimentos e Emoções

- 5 Metodologia De Avaliação



Este relatório é confidencial e destina-se a ser usado apenas pela pessoa que respondeu ao inventário.

É-lhe fornecido para que receba algum *feedback* relativo à análise das suas respostas ao inventário.

Este inventário de personalidade de auto-resposta solicitava que descrevesse o seu comportamento, preferências e atitudes em diferentes aspectos da sua vida profissional. Foi-lhe aplicado para fornecer uma imagem global do seu estilo de trabalho actual. As suas respostas foram comparadas com as dadas por um grupo grande de pessoas que responderam ao mesmo inventário.

Ao considerar a descrição da sua personalidade contida neste relatório, é importante ter presente que é baseada nas respostas que deu e reflecte os seus pontos de vista, representando a forma como vê o seu comportamento e não a forma como os outros poderão descrever a sua personalidade. Contudo, o presente relatório pode fornecer pistas importantes relativas à forma como vê o seu estilo de trabalho e pode ajudar-nos bastante a prever como será o seu comportamento em diferentes situações. Este relatório apresenta a informação recolhida em três grandes áreas e faz um resumo de todas as suas respostas ao inventário.

O objectivo específico por que foi recolhida esta informação vai determinar que secções do relatório são mais relevantes. Pode já ter recebido *feedback* pessoal ou ter tido acesso a estes resultados. A pessoa que lhe deu *feedback* ou lhe entregou este relatório deve ser qualificada para responder às suas dúvidas acerca de qualquer aspecto deste documento e fornecer uma análise mais detalhada do que os resultados significam para si.

O conteúdo deste relatório pode ser uma boa descrição do seu comportamento no trabalho. Recomenda-se alguma ponderação no que se refere à sua relevância caso seja utilizado em situações futuras.



Influência

Vê-se como sendo alguém que gosta tanto como as outras pessoas de vender ideias e negociar. Contudo prefere que sejam os outros a assumir as funções de liderança nas equipas. Isto sugere que pode não sentir uma grande necessidade de dirigir equipas. No que se refere à tomada de decisão em grupo, tende a aceitar a decisão consensual em vez de manter as suas próprias ideias. No que toca a expressar as suas opiniões, prefere ter uma postura relativamente equilibrada, dizendo aquilo que pensa ou criticando os outros apenas quando considera apropriado, e não por sistema.

Sociabilidade

Geralmente, é uma pessoa que se sente não muito auto-confiante em contextos sociais ou a conhecer novas pessoas. Tem também tendência para ser um pouco mais calado(a) e reservado(a) do que os outros. Embora não se sinta muito auto-confiante em situações sociais, sente tanta necessidade como os outros de passar o seu tempo com pessoas.

Empatia

Tende a interessar-se pouco pelos problemas pessoais dos outros, sendo um pouco mais selectivo(a) do que a maioria nas manifestações de simpatia, reservando a sua ajuda e apoio para os problemas que considera suficientemente graves para merecerem atenção. Para além disso, descreve-se como alguém que tem uma ligeira tendência para falar sobre si próprio(a) e sobre os seus sucessos. Em termos de tomada de decisão, tende a equilibrar a necessidade de decidir por si próprio(a) com a necessidade de consultar os outros, uma vez que pede tanto como a maioria uma opinião antes de decidir.



Análise

Prefere evitar trabalhar com números, apoiando-se mais em opiniões e sentimentos. É pouco provável que goste de analisar criticamente informação e a argumentação dos outros. No que se refere a analisar pessoas, interessa-se medianamente por aquilo que as motiva.

Criatividade e Mudança

Em termos de trabalho, refere que gosta de adoptar uma postura pouco tradicional. Descreve ser um pouco mais provável considerar as questões com base no senso comum do que a um nível mais aprofundado e teórico. Quanto à inovação, considera-se uma pessoa que produz tantas ideias como os outros. Considera sentir-se mais à vontade num contexto de rotina. Não sente necessidade de muita variedade ou novidade no trabalho e tende a ter um estilo relativamente uniforme a lidar com diferentes pessoas ou situações.

Estrutura

Tende a estar no ponto intermédio entre planear com antecedência e lidar com as situações à medida que vão surgindo. Simultaneamente, prefere deixar muita da revisão e dos pormenores para os outros. Tenta equilibrar a conclusão meticulosa das tarefas com o eventual comprometimento dos padrões de qualidade para as finalizar dentro do prazo. Para além disso descreve-se como estando preparado(a) para ignorar regras e regulamentos no trabalho quando considera necessário.



Emoção

As suas respostas sugerem que é um pouco menos provável do que para os outros que se sinta calmo(a) e sem ansiedade no seu dia-a-dia. Contudo, parece sentir-se auto-confiante e calmo(a) antes de ocasiões importantes. Tende a encarar as críticas que lhe são feitas de forma mais pessoal do que os outros. Parece ser nem muito optimista nem muito pessimista. Para além disso, tem tendência para desconfiar das intenções das outras pessoas. É provável que seja um pouco mais aberto(a) do que as outras pessoas na manifestação dos seus sentimentos e emoções.

Dinamismo

Parece ter uma tendência maior para gostar de participar em actividades do que para ter de vencer. Isto sugere que não necessita de vencer os outros para sentir que teve um bom desempenho. Para além disso, é tão activo(a) como a maioria das pessoas e sente-se confortável quando está razoavelmente ocupado(a). É um pouco menos ambicioso(a) do que a maioria das pessoas e prefere estabelecer objectivos que sejam alcançáveis. Demora tanto tempo como os outros a decidir.

5. Metodologia De Avaliação



Este Perfil baseia-se nas seguintes fontes de informação para Sample Candidate:

Questionário / Teste de Aptidão

OPQ32i French v1

Grupo de Comparação

OPQ32i French Professionals 1999

Sobre o relatório

Este relatório foi elaborado pelo Online Assessment System da SHL. Inclui informação sobre o Inventário de Comportamentos Profissionais® (OPQ32). Este inventário só pode ser utilizado por pessoas formadas para a sua utilização e interpretação.

O relatório aqui apresentado foi elaborado a partir dos resultados de um inventário respondido por uma pessoa e reflecte fundamentalmente as respostas dadas pelo(a) próprio(a). Devem ser tomadas em consideração as limitações inerentes a todos os questionários de auto-avaliação ao fazer-se a interpretação destes resultados.

Este relatório foi elaborado por um sistema electrónico e o utilizador do programa pode introduzir alterações e acrescentar informações ao texto elaborado automaticamente.

O SHL Global Management Limited e seus associados não podem garantir que o conteúdo corresponde exclusivamente ao texto elaborado automaticamente. Não podemos aceitar qualquer responsabilidade pelas consequências da utilização deste relatório e isto inclui responsabilidade de qualquer tipo (incluindo negligência) pelos seus conteúdos.

www.shl.com

Aviso: © 2024 SHL e/ou seus afiliados. Todos os direitos reservados. SHL e OPQ são marcas registradas no Reino Unido e em outros países.

Este relatório foi produzido pela SHL para utilização pelos seus clientes e o seu conteúdo é propriedade intelectual da SHL. Como tal, a SHL permite ao cliente a reprodução, distribuição, correcção e arquivo deste relatório apenas para uso interno e não comercial. Todos os outros direitos da SHL são reservados.

Secção de dados pessoais

Nome	Sample Candidate
Dados dos participantes	RP1=5, RP2=4, RP3=5, RP4=3, RP5=4, RP6=5, RP7=3, RP8=4, RP9=5, RP10=3, TS1=3, TS2=4, TS3=5, TS4=3, TS5=4, TS6=5, TS7=3, TS8=4, TS9=5, TS10=4, TS11=5, TS12=3, FE1=4, FE2=3, FE3=4, FE4=5, FE5=3, FE6=4, FE7=5, FE8=3, FE9=4, FE10=5, CNS=3
Relatório	OPQ32 Relatório para o Candidato v2 ^{TC}