



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Relatório Tipos Comportamento em Equipa e Estilos de Liderança



Nome

Sample Candidate

Data

18 Setembro 2018

TIPOS DE COMPORTAMENTO EM EQUIPA

Introdução

Este relatório sintetiza os tipos de comportamento em equipa preferidos por Sample Candidate, baseando-se no seu perfil de personalidade. Identifica os tipos que é provável que adopte, os que pode adoptar nalgumas circunstâncias e os que é improvável que adopte em situações em que trabalha em equipa. Descreve igualmente os comportamentos prováveis das pessoas com um nível de preferência semelhante por esse tipo de comportamento em equipa.

Improvável que Adopte	Pode Adoptar	Provável que Adopte	Tipo de Comportamento em Equipa
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Avaliador Analítico
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Finalizador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Implementador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Dinamizador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Harmonizador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Gerador de Ideias
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Coordenador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Colector de Recursos

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Provável que Adopte

Avaliador Analítico

É provável que despenda muito tempo na análise de problemas e na avaliação das sugestões e das ideias dos outros. Neste sentido, pode muito bem evitar que a equipa persiga objectivos mal definidos. Contudo, existe o perigo de ser visto(a) pelos outros como sendo uma pessoa demasiado crítica.

Finalizador

Sample Candidate gosta muito de estar atento(a) aos pormenores e esforça-se arduamente por assegurar que o trabalho é concluído com absoluta perfeição. Mostra-se extremamente empenhado(a) em assegurar que os projectos estão organizados ao máximo pormenor e que são concretizados na sua totalidade. A ênfase que coloca nos detalhes pode significar que considera difícil comprometer os níveis de qualidade em detrimento do cumprimento dos prazos.

Implementador

Sample Candidate, de uma forma pro-activa, transforma as decisões, ideias e estratégias em tarefas realizáveis. Produz uma estratégia lógica, metódica e eficaz para alcançar os objectivos previamente acordados pela equipa.

Pode Adoptar

Dinamizador

Contribui com alguma da energia necessária para que se alcancem os objectivos da equipa podendo, por vezes, trazer vigor para a equipa ao enfatizar as prioridades importantes e ao delinear as actividades do grupo.

Harmonizador

Pode ser razoavelmente apoiante e encorajador(a) para os outros, podendo ajudar a promover a harmonia na equipa. É provável que facilite a comunicação entre os membros da equipa sem assumir um papel demasiado dominante.

Gerador de Ideias

Sample Candidate pode ocasionalmente ver-se a si próprio(a) como sendo uma fonte potencial de ideias originais e criativas. É possível que existam outros membros da equipa que assumam este papel de forma mais intensa.

Improvável que Adopte

Coordenador

É improvável que seja o membro da equipa que assume a responsabilidade pela gestão ou direcção dos processos da equipa. Pode por vezes sentir-se desconfortável numa situação de destaque ou num papel de coordenação.

Colector de Recursos

É extremamente improvável que despenda tempo no desenvolvimento e na manutenção de contactos fora da equipa. Assim, é possível que tenda a ter uma visão restrita dos assuntos.

Descrição dos Tipos de Comportamento em Equipa

Investigações extensas conduzidas por Meredith Belbin (1981)* destacaram oito tipos de papéis, ou tipos de comportamento em equipa, que demonstram ter uma especial relevância na maioria das estruturas organizacionais. Cada tipo de comportamento constitui um elemento importante para um bom desempenho do grupo e se as equipas incluírem cada um destes tipos de comportamento, em vez de permitirem a predominância de um deles, tendem a ser melhor sucedidas.

As características associadas a cada um dos oito tipos de comportamento em equipa encontram-se descritos em baixo:

Coordenador <ul style="list-style-type: none">• Estabelece os objectivos do grupo e define os papéis.• Coordena e dirige os esforços da equipa, suscitando o respeito e consideração por parte dos outros.
Dinamizador <ul style="list-style-type: none">• Está predominantemente orientado para a tarefa, suscitando no grupo uma dinâmica competitiva.• Faz as coisas acontecer mas pode ser um tanto ríspido.
Gerador de Ideias <ul style="list-style-type: none">• Criativo, intelectualmente competente, é a fonte de ideias originais no grupo.• Preocupa-se com o essencial.
Avaliador Analítico <ul style="list-style-type: none">• Contribui com uma análise objectiva e crítica dos problemas.• Impede o grupo de perseguir objectivos pouco adequados.
Colector de Recursos <ul style="list-style-type: none">• Comercial, diplomático, procura recursos.• Improvisa e estabelece contactos externos com facilidade.• Pode tender a desviar-se da tarefa que tem em mãos.
Finalizador <ul style="list-style-type: none">• Preocupa-se com os problemas. Verifica os detalhes.• Pouco tolerante em relação ao ocasional, ao fortuito ou à falta de método. Leva os projectos até ao fim.
Harmonizador <ul style="list-style-type: none">• Promove a harmonia e o bom relacionamento no seio do grupo. Ouve os outros e constrói os seus planos a partir das ideias destes.• Pouco assertivo.
Implementador <ul style="list-style-type: none">• Traduz as decisões e estratégias em tarefas concretas.• Introduce no grupo uma forma lógica e sistemática de trabalhar para os objectivos.

*Belbin, RM (1981); Management Teams, Heinemann
















A análise do papel de equipe é baseado em parte no trabalho realizado pela Dra. Meredith Belbin.

Partes do presente documento são baseadas no trabalho da Dra. Meredith Belbin e são reproduzidas sob licença da Belbin Associates que possuem os direitos autorais e que o mesmo não deverá ser ainda mais reproduzida. Belbin e Interplace são marcas registradas da Belbin Associates.

ESTILOS DE LIDERANÇA

Introdução

Este relatório sintetiza os Estilos de Liderança preferidos por Sample Candidate, baseando-se no seu perfil de personalidade. Identifica os estilos que é provável que adopte, os que pode adoptar nalgumas circunstâncias e os que é improvável que adopte em situações em que é responsável pela gestão de pessoas. Descreve os comportamentos prováveis das pessoas com um nível de preferência semelhante por esse estilo de liderança. Finalmente, identifica o tipo de Colaboradores que tende a gerir melhor.

Improvável que Adopte	Pode Adoptar	Provável que Adopte	Estilo de Liderança
			Líder Directivo
			Líder Delegador
			Líder Participativo
			Líder Consultivo
			Líder Negociador

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Provável que Adopte

Sample Candidate não indica uma preferência por adoptar um estilo de liderança em particular. Por favor, procure identificar no quadro abaixo apresentado que estilos de liderança pode adoptar ou é menos provável que adopte.

Pode Adoptar

Líder Directivo

Proporciona aos colaboradores um certo sentido de direcção, podendo nem sempre solicitar as suas opiniões quando tem de tomar decisões. Provavelmente vai tentar equilibrar a sua própria percepção das prioridades com a percepção dos outros.

Líder Participativo

Gosta de despende algum tempo a trabalhar como membro da equipa que gere e sente-se bem ao envolvê-la, quando possível, no processo de tomada de decisão.

Líder Delegador

É provável que dê aos colaboradores uma certa margem de liberdade para se gerirem a si próprios. Sente-se preparado(a) para delegar pelo menos algum trabalho aos outros, permitindo-lhes que usem a sua iniciativa.

Líder Consultivo

Faz algum esforço para consultar os outros antes de tomar uma decisão, sendo provável que tome em consideração as opiniões recolhidas. Assume uma certa responsabilidade pela decisão final.

Improvável que Adopte

Líder Negociador

É bastante improvável que negocie com os colaboradores o estabelecimento de objectivos, podendo ser pouco sensível ao que os motiva. Pode preferir uma relação de gestão / colaboração mais formal.

Descrição dos Estilos de Liderança

A análise dos Estilos de Liderança realizada por Bass(1981)* sugere a existência de cinco estilos. Quatro destes baseiam-se na interacção 'tarefa v. pessoas'. Por exemplo, alguém que seja mais orientado para a tarefa do que para as pessoas tenderá a ser um Líder Directivo. O quinto reflecte uma liderança 'negociadora', em que a base pode ser definida como: Fazes isto por mim/Eu faço isto por ti.

Líder Directivo

- Assume a responsabilidade pelo controlo e planeamento.
- Emite directrizes com base na sua própria percepção das prioridades.

Líder Delegador

- Mostra baixo envolvimento pessoal junto dos colaboradores.
- Acredita na delegação de tarefas e de responsabilidades.

Líder Participativo

- Apoia a tomada de decisão consensual.
- Pondera e ocupa muito tempo na tomada de decisão.
- Procura o envolvimento de todos os colaboradores.

Líder Consultivo

- Presta atenção às opiniões dos colaboradores. No entanto, mantém um claro sentido dos objectivos, sendo responsável pelas decisões finais.

Líder Negociador

- Faz "acordos" com os colaboradores.
- Persuade os outros, identificando as suas necessidades e usando isso como base de negociação.

*Bass, B M (1981) Stodgill's Handbook of Leadership: A survey of theory and research. Free Press.

ESTILOS DE COLABORAÇÃO

Introdução

Este relatório sintetiza os Estilos de Colaboração preferidos por Sample Candidate, baseando-se no seu perfil de personalidade. Identifica os estilos que é provável que adopte, os que pode adoptar nalgumas circunstâncias e os que é improvável que adopte em situações em que é chefiado(a) por alguém. Descreve igualmente os comportamentos prováveis das pessoas com um nível de preferência semelhante por esse estilo de colaboração. Finalmente, identifica o tipo de líder com que trabalhará melhor.

Improvável que Adopte	Pode Adoptar	Provável que Adopte	Estilo de Colaboração
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Colaborador Informativo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Colaborador Autónomo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Colaborador Receptivo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Colaborador Cooperante
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Colaborador Recíproco

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Provável que Adopte

Colaborador Informativo

Sente fortemente que pode contribuir com muita informação e aprecia bastante ser consultado(a) acerca das suas opiniões sobre os assuntos em causa. Consequentemente, pode facilmente sentir-se excluído(a) caso não seja consultado(a).

Trabalha bem para

Líderes Consultivos, que procuram obter as opiniões e o conhecimento especializado dos seus colaboradores antes da tomada de decisão.

Colaborador Autónomo

Prefere trabalhar de forma autónoma e sem supervisão directa. Espera ter liberdade para poder mostrar a sua própria iniciativa e tomar decisões em vez de procurar orientação dos outros.

Trabalha bem para

Líderes Delegadores, que atribuem responsabilidades aos seus colaboradores, encorajando-os a serem autónomos.

Colaborador Receptivo

Procura obter alguma orientação do seu superior e tende habitualmente a seguir instruções sem as questionar.

Trabalha bem para

Líderes Directivos, que dão aos colaboradores orientações claras.

Pode Adoptar

Colaborador Cooperante

Gosta que lhe seja dada a oportunidade de colaborar com o seu superior hierárquico e de contribuir com as suas ideias e pontos de vista para a tomada de decisão.

Improvável que Adopte

Colaborador Recíproco

É bastante improvável que se sinta bem a negociar a definição de objectivos e as recompensas associadas com o seu superior hierárquico.

Descrição dos Estilos de Colaboração

Para cada um dos cinco estilos de liderança é possível definir um estilo de colaboração complementar. Por exemplo, um colaborador receptivo tenderá a trabalhar melhor com um líder directivo do que um colaborador que seja mais autónomo.

Colaborador Receptivo <ul style="list-style-type: none">• Adere às directrizes e ao cumprimento de prazos.• Prefere trabalhar sob uma clara orientação superior.
Colaborador Autónomo <ul style="list-style-type: none">• Prefere trabalhar sem regras ou restrições.• Tem ideias próprias e gosta de as desenvolver e implementar com reduzida intervenção da parte dos outros.
Colaborador Cooperante <ul style="list-style-type: none">• Contribui com muitas ideias.• Gosta de colaborar no processo de tomada de decisão e prefere os métodos inovadores aos mais tradicionais.
Colaborador Informativo <ul style="list-style-type: none">• Gosta de estar envolvido no processo de tomada de decisão, mas aceita as decisões finais mesmo que contrárias aos seus pontos de vista.
Colaborador Recíproco <ul style="list-style-type: none">• Não receia dizer o que pensa independentemente do estatuto do interlocutor.• Responde melhor à persuasão do que à direcção.• Pode ser obstinado, mas é orientado para a tarefa.

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

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

Questionário / Teste de Aptidão	Grupo de Comparação
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

SECÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Nome	Sample Candidate
Dados do Candidato	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
Relatório	OPQ32 Relatório Tipos Comportamento em Equipa e Estilos de Liderança v2.0 ^{RE}

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

© 2018 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.