

Industrial - semiespecializado

7.1 (Américas) - guia de entrevista

Nome do candidato:

Sample Candidate



Percentil: 6%

✘ Não recomendado

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

Este guia fornece aos entrevistadores um conjunto padrão de perguntas que podem ser usadas para uma avaliação mais profunda de competências do candidato que são importantes. Junto com as perguntas da entrevista, você encontrará instruções sobre a melhor forma de conduzir a entrevista, perguntas de aprofundamento para ajudar a facilitar as conversas e um guia de classificação para ajudar a avaliar cada resposta.

Prepare-se para a entrevista:

Para realizar uma entrevista eficaz, é necessária uma preparação adequada. É importante concluir o seguinte antes de entrevistar um candidato:

- Familiarize-se com as competências associadas à função e escolha uma ou duas perguntas de cada competência para fazer ao entrevistado.
- Revise a inscrição ou o currículo do candidato e faça anotações sobre quaisquer problemas que você possa precisar abordar. Alguns exemplos de possíveis problemas são períodos sem emprego ou permanência em um cargo por menos de um ano.

Saudações e apresentação:

Agora você está pronto para conhecer o candidato. Ao cumprimentar o candidato, apresente-se e forneça algumas informações sobre você. Explique a finalidade da entrevista, por exemplo: "A finalidade desta entrevista é determinar se os seus interesses e qualificações estão aderentes à posição." Forneça ao entrevistado uma visão geral resumida da estrutura da entrevista para que ele saiba o que esperar. Aqui estão algumas dicas para estruturar a entrevista:

- Faça anotações. Isso facilitará a avaliação posterior dos candidatos sem que você esqueça detalhes específicos.
- Diga ao candidato/a que haverá tempo ao final da entrevista para perguntas que ele/ela possa ter.
- Ao final da entrevista, conte ao candidato sobre a empresa e o trabalho específico para o qual ele/ela está se candidatando.

Faça perguntas baseadas em competências:

Agora você está pronto para começar a fazer as perguntas. Comece com perguntas sobre a inscrição ou o currículo do entrevistado. Pergunte sobre o histórico anterior de trabalho ou qualquer possível problema que observou no currículo. Ao terminar essas perguntas, passe para a parte estruturada da entrevista e faça perguntas associadas às competências da função. Estimule o candidato a dar uma resposta completa fazendo perguntas de aprofundamento da Situação, Comportamento e Resultado.

Encerre a entrevista:

Quando todas as perguntas forem feitas, será necessário encerrar a entrevista. Forneça detalhes específicos ao candidato/a, como obrigações do cargo, horário de trabalho, remuneração e informações sobre a empresa. Venda a posição e a empresa ao candidato enfatizando a adequação à função, fontes para satisfação no trabalho e oportunidades de crescimento. Finalmente, encerre a entrevista agradecendo ao candidato por seu tempo e informando um prazo para o processo de seleção.

Classifique o candidato:

A última etapa é avaliar o candidato. Algumas dicas para ajudar você a realizar uma boa avaliação:

- Revise suas anotações.
- Determine as classificações para o candidato/a em cada competência, além de uma classificação geral usando escalas.
- Dê sua recomendação final.

Orientação de segurança

3

Esta é uma medida do histórico de trabalho, experiências pessoais e conquistas relacionadas ao sucesso ocupacional em setores e funções focadas em segurança. Ela é caracterizada por pontuações derivadas de respostas relacionadas a treinamento de segurança, respeito a regras e procedimentos e outras experiências pessoais e profissionais.

 Conte-me sobre uma ocasião em que você percebeu um risco à segurança no trabalho.

 **Situação:** Qual era o risco de segurança? Por que ele não foi resolvido?

 **Comportamento:** O que você fez?

 **Resultado:** Você conseguiu minimizar o risco de segurança?

 Usar o equipamento de proteção adequado pode ser um incômodo. Dê um exemplo de uma ocasião em que você usou equipamento de segurança no trabalho mesmo quando não tinha certeza se era necessário.

 **Situação:** Qual tipo de trabalho você estava realizando?

 **Comportamento:** Por que você sentiu que precisava usar o equipamento?

 **Resultado:** Você conseguiu concluir a tarefa com segurança? Você ficou satisfeito por ter decidido usar o equipamento?

<p>Abaixo da média</p>	<p>① ②</p>	<p>Deixa de tomar precauções de segurança exigidas pela situação; geralmente assume riscos desnecessários de lesões e/ou danos materiais.</p> <p>Toma medidas inadequadas para corrigir condições de trabalho inseguras (por exemplo, lida com um problema óbvio somente após alguém sofrer lesões ou aplica apenas medidas de curto prazo a um problema de longo prazo).</p> <p>Demonstra desrespeito pela segurança de pessoas ou pela proteção da propriedade.</p>
<p>Na média</p>	<p>③</p>	<p>Toma quase todas as precauções de segurança apropriadas e exigidas pelo ambiente de trabalho ou pela situação; pode ignorar detalhes relativamente pequenos.</p> <p>Identifica a maioria das condições de trabalho inseguras e toma medidas corretivas em tempo hábil, embora essa possa não ser a ação mais eficiente para resolver o problema.</p> <p>Demonstra preocupação pela segurança própria e dos demais; pode não ser tão cuidadoso para proteger a propriedade.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>Toma todas as precauções de segurança apropriadas e exigidas pelo ambiente de trabalho ou pela situação.</p> <p>Identifica de forma rápida e precisa as condições de trabalho inseguras e toma medidas corretivas eficientes.</p> <p>Demonstra preocupação sincera pela segurança própria e dos outros, além da proteção da propriedade.</p>

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.

Fale sobre um momento em que definiu uma meta desafiadora e teve que superar vários obstáculos para atingi-la.

- Situação:** Qual era a meta? Quais eram os obstáculos?
- Comportamento:** Que ações você fez para mitigar os problemas criados pelos obstáculos?
- Resultado:** Você atingiu a meta com trabalho de qualidade e no prazo?

Fale sobre uma ocasião em que você teve que tomar a iniciativa de concluir um projeto em um ambiente de equipe.

- Situação:** Por que você precisou tomar a iniciativa?
- Comportamento:** Que estratégias você usou para liderar o projeto para garantir a conclusão?
- Resultado:** Você concluiu o projeto? Qual foi a reação da sua equipe ao seu comportamento ambicioso?

Descreva uma meta ambiciosa que você atingiu e o plano que você seguiu para atingi-la.

- Situação:** Qual era a meta? Por que você definiu uma meta tão desafiadora?
- Comportamento:** Como você desenvolveu o plano? O que você fazia quando desviava do plano?
- Resultado:** Qual foi o resultado?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Define metas assertivas apenas quando é totalmente necessário e quando o fator motivador é uma influência externa (por exemplo, supervisor).</p> <p>Desiste facilmente ou transfere o trabalho para um colega ao se deparar com obstáculos complexos.</p> <p>Evita competição de pares ao concluir o trabalho.</p> <p>Não trabalha com senso de urgência quando necessário e desconsidera o tempo para concluir o trabalho.</p> <p>Não tem iniciativa, intensidade ou determinação para realizar um trabalho de qualidade.</p> <p>Não se preocupa com o reconhecimento pelo esforço ou pelo cumprimento de metas.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Em geral, define metas moderadamente desafiadoras, mas precisa de motivação externa para definir metas extremamente desafiadoras.</p> <p>Em geral, supera obstáculos complexos, mas desistirá ocasionalmente, se o desafio parecer muito intimidador.</p> <p>Exibe um grau moderado de competitividade se o ambiente é adequado para competição entre pares.</p> <p>Trabalhará com um senso de urgência se uma fonte externa sugerir.</p> <p>Tem iniciativa ou intensidade para fornecer trabalho de qualidade ocasionalmente.</p> <p>Normalmente conclui trabalhos difíceis por necessidade e não para reconhecimento do trabalho de qualidade.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Define metas ambiciosas e tem motivação para atingi-las por fatores intrínsecos.</p> <p>Ao tentar cumprir uma meta, persevera por todos os obstáculos.</p> <p>Muito competitivo em situações de trabalho aplicáveis.</p> <p>Trabalha com senso de urgência ao confrontar a pressão do tempo.</p> <p>Enfrenta o trabalho com bastante intensidade.</p> <p>Gosta de ser reconhecido por seu esforço e suas realizações.</p>

Potencial de aprendizagem



Mede o potencial de aprender novas informações e solucionar problemas. Essa competência é caracterizada pela capacidade de aprender tarefas, políticas e procedimentos relacionados ao trabalho e de usar informações a fim de formar soluções para situações de trabalho complexas.

 **Descreva uma ocasião em que você precisou concluir um novo processo que desconhecia totalmente e não havia ninguém disponível para treiná-lo.**

 **Situação:** Qual foi o processo?

 **Comportamento:** O que você fez para aprender o processo?

 **Resultado:** Qual foi o resultado? Conseguiu aprender o novo processo?

 **Descreva uma ocasião em que você precisou se esforçar mais para concluir uma tarefa complexa**

 **Situação:** Qual era a atribuição ou a tarefa?

 **Comportamento:** Se for o caso, o que fez para verificar se teve um bom desempenho na atribuição ou tarefa?

 **Resultado:** Você se saiu bem na atribuição ou tarefa?

 **Fale sobre uma situação em que você aprendeu algo mais rápido do que seus colegas.**

 **Situação:** O que estava tentando aprender?

 **Comportamento:** Por que aprendeu o material mais rápido do que seus colegas?

 **Resultado:** Qual foi o resultado desse aprendizado?

 **Fale sobre uma ocasião em que precisou aprender um novo processo diferente de seu processo normal.**

 **Situação:** Qual era a tarefa? Qual foi o novo processo?

 **Comportamento:** O que fez para aprender esse novo processo? Quais foram suas dificuldades?

 **Resultado:** Qual foi a vantagem do novo processo? Como você se adaptou a esse processo?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Não dedica esforço extra para aprender.</p> <p>Tem dificuldade de entender o material.</p> <p>Desiste facilmente.</p> <p>Não consegue lembrar de uma ocasião em que aprendeu algo mais rápido do que os colegas.</p> <p>Precisa de muito tempo para compreender totalmente e aprender uma nova tarefa.</p> <p>Não é capaz de interpretar informações pouco claras.</p> <p>Não está aberto a aprender novas formas de realizar tarefas e é incapaz de aprender como aprender novos processos.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Estuda o material o bastante para fazer o necessário.</p> <p>Entende a maior parte do material.</p> <p>Desiste quando o material é muito desafiador.</p> <p>Tem um desempenho praticamente no mesmo nível dos colegas.</p> <p>Geralmente consegue aprender o básico sobre uma nova tarefa rapidamente, mas pode precisar de mais tempo para entendê-la totalmente.</p> <p>Depois de algum tempo, é capaz de interpretar informações pouco claras.</p> <p>Pode ter dificuldade de aprender e de aceitar novas tarefas e processos.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Faz o possível para aprender o conteúdo.</p> <p>Entende facilmente a maior parte do conteúdo.</p> <p>Usa estratégias para aprender novos conteúdos.</p> <p>Aprende mais rápido do que os colegas na maioria das vezes.</p> <p>Consegue processar e aprender novas tarefas rapidamente ao se deparar com elas.</p> <p>Interpreta informações pouco claras de maneira rápida e eficiente.</p> <p>É capaz de aprender novas tarefas e processos com rapidez e eficiência.</p>

Exatidão



Este componente mede a tendência de realizar o trabalho e as atividades pessoais de maneira completa e precisa. É caracterizado por: ser preciso, encontrar e corrigir erros e manter a ordem no trabalho e nos assuntos pessoais.

Descreva uma situação em que você precisou verificar se havia erros em seu trabalho e descreva sua reação ao sempre verificar esse trabalho.

Situação: Que tipos de erros você procurava?

Comportamento: Qual foi sua reação ao verificar todo o seu trabalho para encontrar erros? Como você detectou os erros?

Resultado: Seu trabalho foi concluído sem erros?

Conte sobre uma ocasião em que você precisou usar especializações de organização para concluir seu trabalho.

Situação: Qual foi a situação?

Comportamento: O que você fez para garantir que tudo estava organizado?

Resultado: Qual foi o resultado final?

Fale sobre uma ocasião em que teve de prestar atenção aos detalhes para que seu trabalho fosse concluído corretamente.

Situação: A quais detalhes você precisou atentar?

Comportamento: Como prestou atenção às minúcias?

Resultado: Quais foram os resultados?

<p>Abaixo da média</p>	<p>①</p> <p>②</p>	<p>Executa o trabalho de maneira muito desorganizada ou casual.</p> <p>Não costuma verificar se há erros no trabalho.</p> <p>Seu ambiente de trabalho parece desorganizado ou confuso.</p> <p>Concentra-se no “panorama geral” e não nos pequenos detalhes.</p>
<p>Na média</p>	<p>③</p>	<p>Trabalha de maneira organizada quando a situação requer ordem, mas o fará de maneira incorreta, sem métodos adequados e organizados.</p> <p>Verifica erros no trabalho esporadicamente e procura imprecisões no trabalho quando necessário.</p> <p>Algumas vezes seu ambiente de trabalho pode ficar desorganizado.</p> <p>Concentra-se tanto no panorama geral quanto nos detalhes do trabalho.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>④</p> <p>⑤</p>	<p>Executa o trabalho de maneira muito eficiente e organizada.</p> <p>Dedica tempo extra para verificar se há erros no trabalho e garantir produtos precisos.</p> <p>Seu ambiente de trabalho parece limpo e organizado.</p> <p>Presta atenção aos detalhes no trabalho.</p>

Trabalho em equipe



Este componente mede a tendência a trabalhar em equipe de maneira eficiente. Pessoas com pontuação alta provavelmente são educadas e amigáveis, esforçam-se para ajudar aos outros, permanecem calmas em situações de tensão, comunicam-se de maneira aberta e direta com outros membros da equipe e demonstram disposição em ajudar.

As pessoas costumam ter abordagens diferentes para realizar o trabalho. Fale sobre uma ocasião em que você não gostou de como outra pessoa realizou uma tarefa na qual estavam trabalhando juntos.

Situação: Qual foi a situação? Qual era a tarefa? Qual era a abordagem?

Comportamento: O que você fez?

Resultado: Qual foi o resultado?

Fale sobre uma ocasião em que você se esforçou para ajudar alguém no trabalho.

Situação: Qual foi a situação? Que tipo de ajuda foi necessária?

Comportamento: O que você fez para ajudar essa pessoa?

Resultado: O que aconteceu como resultado de sua ajuda?

Fale sobre uma ocasião em que você teve de priorizar uma meta da equipe em vez de uma meta pessoal.

Situação: Qual foi a situação?

Comportamento: Como você reagiu ao suspender suas metas pessoais em favor da equipe?

Resultado: O que você aprendeu com essa situação?

<p>Abaixo da média</p>	<p>① ②</p>	<p>Focado no sucesso pessoal e não no sucesso compartilhado.</p> <p>Já teve problemas para ajustar o estilo de trabalho ou os esforços para trabalhar em colaboração com outras pessoas ou não reconheceu a necessidade disso.</p> <p>Relutou em ajudar ou ofereceu assistência mínima a uma pessoa necessitada.</p> <p>Não conseguiu reconhecer quando alguém realmente precisava de ajuda.</p>
<p>Na média</p>	<p>③</p>	<p>Valorizou o sucesso compartilhado quando foi relativamente conveniente e consegue focar no grupo com facilidade.</p> <p>Tentou ajustar o estilo de trabalho e os esforços para trabalhar de forma mais eficaz com os outros e pode ter feito uma mudança ligeiramente inadequada.</p> <p>Prestou assistência relevante à situação, o que envolveu pouco ou nenhum sacrifício pessoal.</p> <p>Reconheceu quando alguém realmente precisava de ajuda, embora possa ter demorado um pouco para perceber.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>Promoveu o sucesso compartilhado acima do sucesso individual.</p> <p>Ajustou o estilo de trabalho e os esforços de forma hábil para complementar as outras pessoas da equipe e aumentar a produtividade e a eficácia do grupo.</p> <p>Ofereceu assistência relevante, apesar dos custos pessoais consideráveis.</p> <p>Foi a primeira ou a única pessoa a perceber que alguém precisava de ajuda.</p>