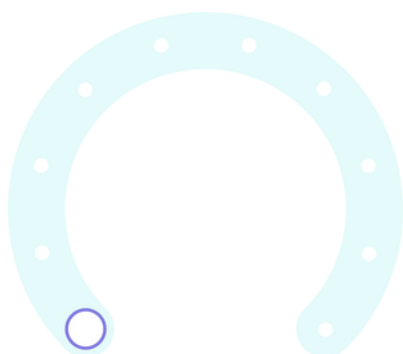


# Supervisor 7.1 (Américas) - relatório detalhado

## Nome do candidato:

Sample Candidate



**Percentil: 1%**

 **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

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.

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.**

## 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.**

## 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.**

## 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.**

### Aceita os outros\*

Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato é isento de julgamento e aprecia diferentes pontos de vista.



**Este candidato apresenta probabilidade de sentir-se confortável com pessoas com diferentes pontos de vista e não tende a julgar com base na aparência ou contexto das pessoas.**

### Demonstra cortesia\*

Esta é uma medida de até que ponto o candidato é paciente, educado e respeitoso.



**É provável que este candidato trate quase todos com cortesia, paciência, educação e respeito.**

### 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 priorize suas relações de trabalho e se esforce para manter essas relações ao longo do tempo.**

### 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 apresenta probabilidade de estar pronto e disposto a analisar informações rapidamente para compreender problemas e encontrar soluções.**

### Aprende rápido\*

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



**Este candidato apresenta probabilidade de entender facilmente novos conceitos e técnicas e de absorver e assimilar novas informações e fatos.**

### 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 pode não ter consciência da qualidade do seu trabalho e pode sentir-se satisfeito com uma tarefa, mesmo que nem tudo esteja feito corretamente.**

### Cumpre regras e normas\*

Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato segue regras, orientações e procedimentos.



**Este candidato apresenta probabilidade de seguir regras, orientações e procedimentos, embora algumas vezes possa violá-las quando forem inconvenientes.**

### 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 este candidato se energize com mudanças e adapte sua abordagem de forma rápida e fácil para atender às novas expectativas.**

### Controla as emoções\*

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



**Este candidato pode se frustrar mais facilmente em situações desafiadoras e pode achar difícil esconder esses sentimentos dos outros.**

### Trabalha com energia\*

Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato mantém-se ocupado no trabalho e aprecia assumir novas responsabilidades.



**Este candidato provavelmente preferirá uma carga de trabalho ou cronograma cheio que o mantenha ocupado a maior parte do tempo e assumirá novas responsabilidades contanto que elas não se tornem muito exigentes ou difíceis.**