

# Relatório Line Manager Darcy Costa

Focus

Styles

## Sobre este Relatório

Este relatório se baseia na avaliação Wave Styles, que explora as motivações, preferências, necessidades e talentos de um indivíduo em áreas profissionais fundamentais.

Os resultados baseiam-se na comparação com um grupo internacional de mais de 31.000 profissionais e gerentes.

Por se tratar de um questionário de autoavaliação, os resultados refletem a autopercepção do indivíduo. Nossas extensas pesquisas mostraram que é um bom indicador de como as pessoas provavelmente atuarão no ambiente de trabalho. No entanto, deve-se considerar devidamente a natureza subjetiva do uso da autopercepção de um indivíduo na interpretação desses dados.

Deve-se lembrar que as informações contidas neste relatório são potencialmente confidenciais e devem ser feitos todos os esforços para assegurar que sejam armazenadas em lugar seguro.

As informações contidas neste relatório têm grande probabilidade de representar um bom reflexo da autopercepção do indivíduo por 12-24 meses, dependendo das circunstâncias.

O relatório foi produzido usando os sistemas de software da Saville Assessment. Ele foi gerado a partir dos resultados de uma avaliação concluída pelo participante e reflete as suas respostas.

Este relatório foi gerado eletronicamente. A Saville Assessment não garante que não tenha sido alterado ou editado. Não assumimos responsabilidade pelas consequências do uso deste relatório, independentemente de como surjam.

A aplicação desta avaliação é limitada a funcionários, parceiros, agentes e clientes autorizados pela Saville Assessment.

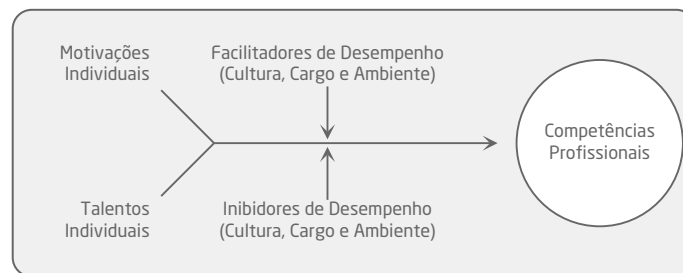
## Introdução

### Perfil de Competências

O Perfil de Competência Potencial foi desenvolvido com base em bancos de dados que relacionam os aspectos do questionário Styles com avaliações detalhadas independentes do desempenho no trabalho. Este instrumento proporciona uma previsão exclusiva dos prováveis pontos fortes e limitações de Darcy Costa em 12 áreas fundamentais de desempenho. Componentes fundamentais de desempenho são refletidos nas descrições e pontuações de cada uma das 12 competências. Esta previsão deve ser interpretada com relação aos principais requisitos do trabalho, estabelecidos por meio de métodos de análise de cargo ou definição de competências. Perfis altamente positivos podem refletir uma autoavaliação irreal, enquanto perfis com pontuações baixas podem refletir uma autoavaliação crítica demais. Em tais casos, é particularmente importante verificar os resultados em relação a outras informações.

### Ajuste Cultura/Ambiente

O Ajuste Cultura/Ambiente indica os aspectos de cultura, função e ambiente com probabilidade de facilitar ou inibir o sucesso de uma pessoa. A inovadora pesquisa da Saville Assessment sugere que existe uma importante interação entre as motivações e talentos de um indivíduo com as características da função, cultura e ambiente profissionais, auxiliando na determinação de suas competências e desempenho no trabalho.



### Como utilizar este relatório

O relatório pode ser utilizado para uma variedade de atividades de gerenciamento de talento, incluindo a seleção de pessoal, colocação, promoção e desenvolvimento de talentos. O relatório foi desenhado para ser interpretado por gerentes, consultores, entrevistadores e outras partes interessadas para auxiliar na tomada de decisão sem a necessidade de treinamentos específicos ou conhecimentos na área de avaliação psicométrica. O modelo de competência é destinado a ser universalmente aplicável e se baseia em uma pesquisa extensiva. A importância relativa de cada competência deve ser determinada no início do processo de avaliação. Além disso, as informações neste relatório devem ser utilizadas em combinação com outras informações relevantes no trabalho sobre o indivíduo, ao tomar decisões relacionadas à contratação.

Este relatório só deve ser fornecido por um especialista que esteja qualificado para utilizar toda a gama de ferramentas da Saville Assessment Wave, inclusive o Relatório Expert que oferece informações mais detalhadas (ex.: sobre os talentos e motivações fundamentais de um indivíduo).

## Perfil de Competências

Este perfil apresenta as áreas de maior e menor potencial de Darcy Costa. A Escala de Auto-avaliação de Darcy Costa é Sten 2 e sua consistência das Classificações é Sten 8.

	Descrição das Competências	Potencial
Resolver Problemas	<b>Avaliar Problemas</b> Examinar Informação (2); Documentar Fatos (5); Interpretar Dados (4)	Tendencialmente baixo potencial acima de cerca de 25% do grupo de comparação
	<b>Investigar Assuntos</b> Desenvolver Expertise (1); Adotar Abordagens Práticas (7); Propiciar Insights (3)	Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	<b>Inovar</b> Gerar Ideias (3); Explorar Possibilidades (1); Desenvolver Estratégias (1)	Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
Influenciar Pessoas	<b>Construir Relacionamentos</b> Interagir com Pessoas (9); Estabelecer Relações (6); Impressionar Pessoas (10)	Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação
	<b>Comunicar Informações</b> Convencer Pessoas (10); Expressar Claramente as Informações (9); Desafiar Ideias (8)	Extremamente alto potencial acima de cerca de 99% do grupo de comparação
	<b>Proporcionar Liderança</b> Tomar Decisões (9); Direcionar Pessoas (6); Empowering Indivíduos (1)	Média potencial acima de cerca de 40% do grupo de comparação
Adaptar Abordagens	<b>Mostrar Resiliência</b> Transmitir Autoconfiança (9); Transmitir Tranquilidade (8); Resolver Conflitos (2)	Tendencialmente alto potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação
	<b>Ajustar-se às Mudanças</b> Pensar Positivamente (6); Aceitar Mudanças (2); Solicitar Feedback (4)	Baixo potencial acima de cerca de 10% do grupo de comparação
	<b>Oferecer Apoio</b> Entender Pessoas (1); Trabalhar em Equipe (1); Valorizar Pessoas (1)	Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
Entregar Resultados	<b>Processar Detalhes</b> Respeitar Prazos (4); Checar todas as Informações (3); Seguir Procedimentos (2)	Baixo potencial acima de cerca de 10% do grupo de comparação
	<b>Estruturar Tarefas</b> Gerenciar Tarefas (3); Manter Padrões (1); Completar Tarefas (6)	Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	<b>Alcançar Sucesso</b> Agir (9); Procurar Oportunidades (9); Perseguir Objetivos (7)	Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação

## Ajuste Cultura/Ambiente

Com base em vastas pesquisas da Saville Assessment que relacionam os estilos de indivíduos à cultura no trabalho, este relatório enfatiza os aspectos de cultura, cargo e ambiente com probabilidade de facilitar ou inibir o sucesso profissional de Darcy Costa:

### Facilitadores de Desempenho

- ⊕ onde há a oportunidade de ser o centro das atenções e as pessoas são conscientes das suas realizações e status
- ⊕ onde a habilidade de ser persuasivo é altamente valorizada bem como a influência pela persuasão e negociação, ao invés do exercício da autoridade
- ⊕ onde as pessoas são estimuladas a assumir responsabilidade por decisões importantes e são valorizadas pelo seu caráter decisivo
- ⊕ onde a auto-confiança é considerada uma habilidade e as pessoas são estimuladas a conhecer seu próprio valor e assumir responsabilidade por seu trabalho
- ⊕ onde os níveis de energia são altos, há um forte direcionamento para a ação e as pessoas são recompensadas por tomar a iniciativa
- ⊕ onde a habilidade de explicar coisas com clareza e confidencialidade é altamente valorizada e há frequentes oportunidades de se fazer apresentações formais
- ⊕ onde o mercantilismo e o empreendedorismo são valorizados, e a ênfase está na identificação de oportunidades de negócios e na superação da concorrência
- ⊕ onde há muitas oportunidades de se fazer contatos e desenvolver relacionamentos, e o bom networking é visto como uma chave para o sucesso

### Inibidores de Desempenho

- ⊖ onde a pessoa está em uma posição de baixa projeção e suas realizações não são reconhecidas
- ⊖ onde a influência ocorre por meio do comando e do controle ao invés da persuasão e da negociação
- ⊖ onde a responsabilidade por decisões importantes está nas outras pessoas e há poucas oportunidades de se influenciar o resultado
- ⊖ onde a auto-confiança é equiparada com arrogância e é denegrida, e as pessoas são desestimuladas a assumir o controle do seu trabalho
- ⊖ onde os níveis de energia são baixos e as pessoas mostram pouca iniciativa
- ⊖ onde se atribui relativamente pouca importância à habilidade de explicar bem as coisas e há poucas oportunidades de se fazer apresentações
- ⊖ onde a cultura não é comercial, nem competitiva e nem orientada aos lucros
- ⊖ onde há poucas oportunidades de networking