

Relatório da chefia João Santos



Professional

Styles

Sobre este relatório

O presente relatório baseia-se na avaliação Wave Styles, que explora as motivações, as preferências, as necessidades e os talentos individuais, em áreas profissionais críticas.

Os resultados baseiam-se numa comparação com um grupo internacional de mais de 24.000 profissionais e diretores.

Por se tratar de um questionário de autoavaliação, os resultados refletem a imagem que os indivíduos têm de si mesmos. A nossa extensa pesquisa tem vindo a comprovar que este é um bom indicador do comportamento dos indivíduos em contexto profissional. No entanto, deve-se ter em atenção a natureza subjetiva da utilização da auto percepção na interpretação dos dados.

A informação incluída neste relatório é potencialmente sensível e deverá assegurar todos os esforços no sentido de garantir de que é guardada em lugar seguro.

É provável que a informação contida neste relatório permaneça um bom reflexo da auto percepção do indivíduo durante 12 a 24 meses, dependendo das circunstâncias.

Este relatório foi produzido utilizando os sistemas de software da Saville Assessment e foi elaborado tendo em conta os resultados de um questionário preenchido por si, o entrevistado. Foi elaborado tendo em conta os resultados de uma avaliação efetuada pelo entrevistado e reflete as respostas do mesmo.

Este relatório foi produzido eletronicamente. A Saville Assessment não garante que o mesmo não tenha sido alterado ou editado. Não assumimos a responsabilidade por nenhum tipo de consequências resultantes do uso deste relatório.

A aplicação desta avaliação é limitada aos funcionários da Saville Assessment e aos respetivos parceiros e clientes autorizados.

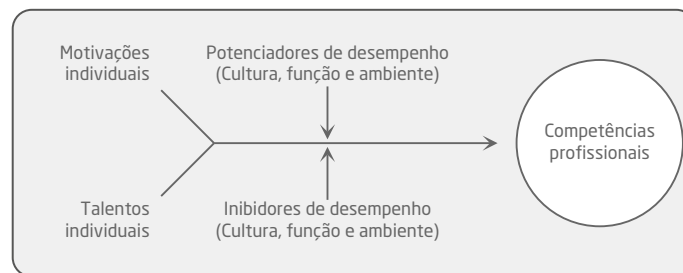
Introdução

Perfil do potencial de competências

O perfil do potencial de competências foi desenvolvido em função de bases de dados que associam os aspetos do questionário Styles a avaliações independentes e pormenorizadas do desempenho no trabalho. Este instrumento oferece uma previsão única dos prováveis pontos fortes e limitações de João Santos nas 12 principais áreas de desempenho. Os componentes fundamentais de desempenho são expressos nas descrições e pontuações em cada uma das 12 competências. Esta previsão deve ser interpretada tendo em conta os principais requisitos profissionais, conforme estabelecido pela análise da função e pelos métodos de atribuição de perfil de competências. Os perfis com pontuações altamente positivas podem refletir uma autoavaliação positiva irrealista, enquanto os perfis com pontuações baixas podem refletir uma autoavaliação demasiado crítica. Em tais casos, é especialmente importante confrontar os resultados com outra informação.

Adequação prevista à cultura e ao ambiente

A adequação prevista à cultura e ao ambiente dá indicações sobre os aspetos da cultura, da função e do ambiente que podem potenciar ou inibir o sucesso de uma pessoa. A inovadora pesquisa da Saville Assessment sugere que existe uma interação relevante entre as motivações e os talentos dos indivíduos e as características da cultura, da função e do ambiente, ajudando a determinar o desempenho e as competências profissionais dos mesmos.



Como utilizar este relatório

O relatório pode ser utilizado numa variedade de atividades de gestão de talentos, incluindo a seleção de pessoal, a respetiva colocação e promoção, e o desenvolvimento de talentos. O relatório foi concebido para ser interpretado por chefias, consultores, entrevistadores e outras partes interessadas em ajudar na tomada de decisões, sem que seja necessária formação específica ou conhecimentos na área da avaliação psicométrica. O modelo de competência está concebido para ser universalmente aplicável e tem por base uma pesquisa exaustiva. A importância relativa de cada competência deverá ser determinada no início do processo de avaliação. Além disto, as informações contidas neste relatório deverão ser utilizadas em combinação com outras informações profissionais relevantes, quando se tomarem decisões relativas à contratação.

Este relatório só deverá ser disponibilizado por um especialista qualificado para utilizar todas as ferramentas da Saville Assessment Wave, incluindo o relatório expert, que fornece informações mais pormenorizadas (ex.: sobre os talentos e as motivações fundamentais de um indivíduo).

Perfil do potencial de competências

Este perfil fornece as áreas de maior e menor potencial de João Santos. A aquiescência da avaliação de João Santos é Sten 7 e a sua consistência das classificações é Sten 9.

	Descrição da competência	Potencial
Resolver problemas	Avaliar problemas Analisar informações (8); Documentar factos (6); Interpretar dados (6)	Moderadamente alto potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação
	Pesquisar assuntos Desenvolver conhecimentos técnicos (6); Adotar abordagens práticas (3); Demonstrar perspicácia (10)	Moderadamente alto potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação
	Inovar Gerar ideias (10); Explorar possibilidades (9); Desenvolver estratégias (9)	Extremamente alto potencial acima de cerca de 99% do grupo de comparação
Influenciar pessoas	Construir relações Interagir com pessoas (5); Construir laços (3); Impressionar pessoas (8)	Médio potencial acima de cerca de 40% do grupo de comparação
	Comunicar informações Convencer pessoas (8); Articular a informação (6); Desafiar ideias (10)	Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação
	Proporcionar liderança Tomar decisões (10); Orientar pessoas (8); Delegar poderes a indivíduos (5)	Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação
Adaptar abordagens	Mostrar resiliência Transmitir autoconfiança (7); Mostrar calma (7); Resolver conflitos (3)	Médio potencial acima de cerca de 60% do grupo de comparação
	Adaptar-se às mudanças Pensar positivamente (7); Aceitar a mudança (6); Solicitar feedback (3)	Médio potencial acima de cerca de 60% do grupo de comparação
	Prestar apoio Compreender as pessoas (3); Trabalhar em equipa (2); Valorizar pessoas (3)	Muito baixo potencial acima de cerca de 5% do grupo de comparação
Concretizar resultados	Processar pormenores Respeitar o calendário (2); Verificar as coisas (3); Seguir procedimentos (1)	Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	Estruturar tarefas Gerir tarefas (1); Manter padrões (2); Produzir resultados (4)	Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	Alcançar sucesso Agir (8); Agarrar oportunidades (8); Perseguir metas (9)	Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação

Adequação prevista à cultura e ao ambiente

Com base em investigação exaustiva da Saville Assessment que relaciona os estilos dos indivíduos com a cultura no trabalho, enfatiza-se os aspetos da cultura, da função e do ambiente que podem potenciar ou inibir o sucesso profissional de João Santos:

Potenciadores de desempenho

- ⊕ quando se incentiva a criatividade e a inovação, e as ideias e soluções arrojadas são bem-vindas
- ⊕ quando é valorizado e estimulado o debate aberto para desafiar ideias e para discutir e verbalizar abertamente divergências
- ⊕ quando as pessoas são incentivadas a assumir responsabilidades por decisões importantes e a capacidade para decidir é uma característica valorizada
- ⊕ quando a capacidade de perceber rapidamente o cerne das questões e de identificar facilmente soluções para os problemas é muito valorizada
- ⊕ quando se incentiva o desenvolvimento de ideias e conceitos teóricos
- ⊕ quando há uma forte concentração nos resultados, uma determinação para ser bem-sucedido e as pessoas são recompensadas por resultados excelentes
- ⊕ quando existe uma incidência estratégica, considera-se desejável haver uma visão clara do futuro, e o pensamento estratégico é altamente valorizado
- ⊕ quando o pensamento comercial e o empreendedorismo são valorizados e o mais importante é identificar oportunidades de negócio e superar a concorrência

Inibidores de desempenho

- ⊖ quando prevalecem atitudes convencionais, preferem-se abordagens tradicionais e as pessoas não são incentivadas a gerar novas ideias
- ⊖ quando as opiniões contrárias são mal vistas e as pessoas não são incentivadas a desafiar ideias nem a verbalizar divergências
- ⊖ quando a responsabilidade por tomar decisões importantes é de outras pessoas e há poucas oportunidades de se influenciar o resultado
- ⊖ quando se dá pouco valor à capacidade de dar contribuições e à apresentação de potenciais melhorias
- ⊖ quando há pouco interesse na aplicação de ideias e modelos teóricos e disponibiliza-se pouco tempo para as pessoas explorarem opções diferentes
- ⊖ quando a necessidade de alcançar excelentes resultados não é grande e as pessoas raramente persistem perante dificuldades
- ⊖ quando a atenção se orienta mais para o curto prazo do que para o longo prazo, mais tática do que estratégica
- ⊖ quando não há uma cultura comercial, competitiva e orientada para o lucro