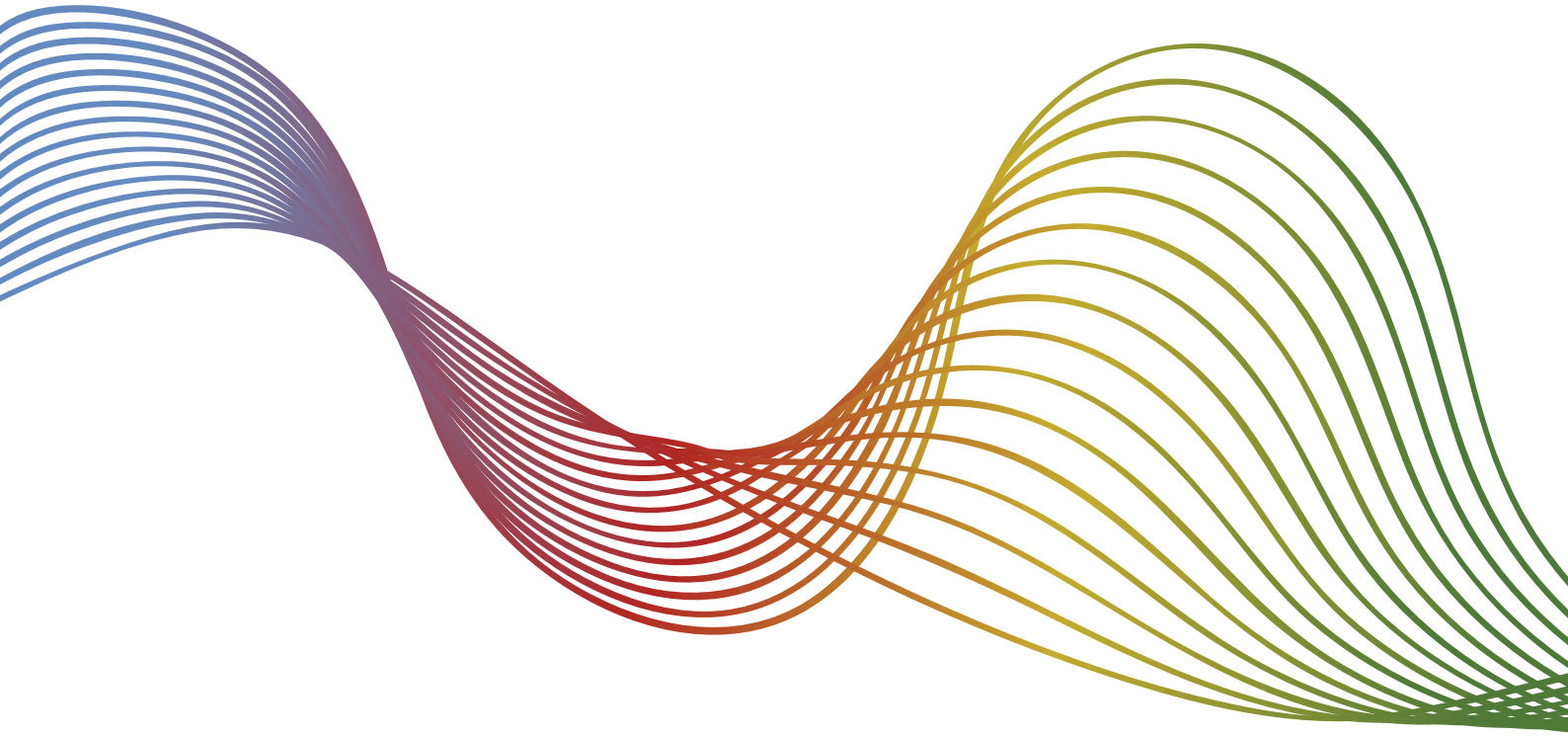
STRENGTHS

Powered by wave

Guia de Entrevista
Darcy Costa



Conteúdo

Introdução ao Guia de Entrevista..... 3
Resumo das pontuações da entrevista..... 4
Perguntas da entrevista..... 5
Resumo da entrevista..... 20

Sobre este Relatório

Este relatório baseia-se na avaliação Work Strengths, que explora as forças individuais em áreas críticas de trabalho.

Os resultados baseiam-se na comparação com um grupo internacional de mais de 14.000 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.

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Introdução ao Guia de Entrevista

Este Guia de Entrevista apresenta perguntas apropriadas com base nos resultados da avaliação realizada por Darcy Costa. As perguntas são projetadas para obter evidências da eficácia e motivação do(a) candidato(a) no trabalho.

Perguntas da entrevista

Entre duas e quatro perguntas são apresentadas para cada uma das áreas, com menos perguntas alocadas às áreas nas quais o candidato tenha classificado a si mesmo como muito eficaz. Perguntas adicionais direcionadas à motivação do candidato para uma área são marcadas por um asterisco.

Para cada área são fornecidas informações sobre como Darcy Costa se classificou na avaliação em comparação a outros em uma escala de 1 a 10. Observe que isto serve apenas para informação do entrevistador e não deve ser comentado com o candidato.

Como usar este Guia de Entrevista

Reveja a descrição da função e/ou a especificação pessoal

↓

Selecione competências para a entrevista (Página 4)

↓

Escolha as perguntas

↓

Realize a entrevista

↓

Registre as respostas

↓

Pontue e avalie os dados

↓

Resuma as pontuações (Página 4)

↓

Faça uma recomendação (Página Final)

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Resumo das pontuações da entrevista

X	Página	Área avaliada	Pontuação da avaliação	Pontuação da entrevista
☐	5	**Avaliar Problemas** Examinar Informação (7); Documentar Fatos (5); Interpretar Dados (4)	5	
☐	6	**Investigar Assuntos** Desenvolver Expertise (6); Adotar Abordagens Práticas (3); Propiciar Insights (10)	7	
☐	7	**Inovar** Gerar Ideias (9); Explorar Possibilidades (6); Desenvolver Estratégias (7)	8	
☐	8	**Construir Relacionamentos** Interagir com Pessoas (7); Estabelecer Relações (4); Impressionar Pessoas (8)	7	
☐	9	**Comunicar Informações** Convencer Pessoas (8); Expressar Claramente as Informações (7); Desafiar Ideias (10)	10	
☐	10	**Proporcionar Liderança** Tomar Decisões (10); Direcionar Pessoas (8); Empowering Indivíduos (7)	9	
☐	11	**Mostrar Resiliência** Transmitir Autoconfiança (9); Transmitir Tranquilidade (7); Resolver Conflitos (3)	7	
☐	12	**Ajustar-se às Mudanças** Pensar Positivamente (8); Aceitar Mudanças (6); Solicitar Feedback (4)	6	
☐	13	**Oferecer Apoio** Entender Pessoas (2); Trabalhar em Equipe (3); Valorizar Pessoas (4)	2	
☐	15	**Processar Detalhes** Respeitar Prazos (1); Checar todas as Informações (2); Seguir Procedimentos (1)	1	
☐	17	**Estruturar Tarefas** Gerenciar Tarefas (2); Manter Padrões (1); Completar Tarefas (4)	1	
☐	19	**Alcançar Sucesso** Agir (9); Procurar Oportunidades (8); Perseguir Objetivos (10)	10	

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Avaliar Problemas

Examinar Informação (7); Documentar Fatos (5); Interpretar Dados (4)

5

Média
potencial acima de cerca de 40% do grupo de comparação

Descreva uma ocasião em que você teve que avaliar um problema complexo no trabalho.

- Qual era o problema?
- Que informações eram importantes?
- Onde você procurou informações?
- Como você analisou as informações?
- Que tecnologia você usou?
- Como você ponderou o que era mais importante?
- Qual foi a eficácia de sua avaliação geral?

* Que aspecto da avaliação de problemas você acha mais interessante?

Conte sobre uma ocasião em que você teve que analisar uma grande quantidade de dados.

- Quem era o usuário final?
- Como você avaliou as informações?
- Que tecnologia você usou para ajudá-lo(a) a lidar com os dados?
- O que você fez para resumir as principais tendências nos dados?
- Quais foram as mensagens importantes que você tirou dos dados?

* Quanto você gosta de trabalhar com informações numéricas?

Descreva uma ocasião na qual você teve que escrever um documento importante.

- Que informações você precisou encontrar?
- Quais foram os pontos-chave para o leitor?
- Como você montou o documento?
- Que questões foram as mais difíceis de comunicar ao leitor?
- Como você as comunicou?
- Que feedback você recebeu sobre o documento?

* Até que ponto você gosta de preparar documentos escritos?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Investigar Assuntos		Tendencialmente alto
Desenvolver Expertise (6); Adotar Abordagens Práticas (3); Propiciar Insights (10)	7	potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação

Quando a sua experiência profissional foi essencial para garantir um bom resultado prático no trabalho?

- Qual era a situação?
- Por que sua experiência foi importante?
- Que problemas/informações cruciais você precisou identificar?
- O que você fez para garantir que a solução fosse prática?
- Que aprendizado você obteve com a experiência?

* Em quais aspectos do seu trabalho você está mais interessado?

Conte sobre uma ocasião em que você tenha identificado a necessidade de introduzir melhorias práticas no trabalho.

- Por que você achou que melhorias eram necessárias?
- Quem mais você envolveu no processo de melhoria?
- Como você fez as melhorias acontecerem?
- Que conhecimentos práticos você usou?
- O que você aprendeu ao fazer isso?

* Quais os aspectos práticos da questão que menos o(a) interessaram?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Inovar Gerar Ideias (9); Explorar Possibilidades (6); Desenvolver Estratégias (7)	8	Alto potencial acima de cerca de 90% do grupo de comparação

Conte sobre uma ocasião em que você tenha feito uma verdadeira diferença com sua contribuição criativa.

- Qual foi a sua contribuição criativa?
- Que outras alternativas você considerou?
- Por que essa opção foi escolhida?
- Quais eram as tendências gerais relativas ao modo como a situação estava mudando no momento?
- Como isso influenciou a direção estratégica da organização?

* Que aspecto de sua criatividade que você acha mais gratificante?

Dê um exemplo de uma situação em que suas boas ideias não tenham sido aceitas.

- Qual era o contexto?
- Quais foram as suas ideias?
- Por que elas eram tão boas?
- Por que não foram aceitas?

* Como você se sente ao ter suas ideias rejeitadas?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Construir Relacionamentos Interagir com Pessoas (7); Estabelecer Relações (4); Impressionar Pessoas (8)	7	**Tendencialmente alto** potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação

Com quem você teve que construir um relacionamento de trabalho realmente eficaz e importante?

- Por que foi importante?
- O que você fez para construir o relacionamento?
- Com que rapidez você construiu um relacionamento?
- Qual foi a eficácia da primeira impressão que você criou?
- Como você tem mantido contato?

* Do que você gosta em relação a trabalhar com pessoas novas?

Quando você teve que construir um relacionamento rapidamente no trabalho?

- Por que era importante construir um relacionamento?
- O que você fez para que as pessoas se sentissem bem-vindas?
- O que você fez para deixar outras pessoas à vontade?
- O que funcionou de modo menos satisfatório?
- Que relacionamentos duradouros você desenvolveu através do trabalho?

* O que você acha mais difícil em relação a abordar novos contatos?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Comunicar Informações		Extremamente alto
Convencer Pessoas (8); Expressar Claramente as Informações (7); Desafiar Ideias (10)	10	potencial acima de cerca de 99% do grupo de comparação

Dê um exemplo de uma ocasião em que você teve que comunicar informações importantes persuasivamente.

- Por que foi importante?
- Quais foram os pontos-chave sobre os quais você teve que convencer os outros?
- Quais destes pontos foram os mais importantes para seu público?
- Que pontos/conceitos errôneos você questionou?
- Qual foi sua eficácia neste caso?

* Do que você mais gosta em relação a transmitir sua mensagem?

Quando você teve que transmitir informações para pessoas particularmente difíceis?

- Por que foi tão difícil?
- Quais foram os pontos importantes para sua audiência?
- Como você lidou com objeções?
- O que você explicou particularmente bem?
- Qual foi o resultado?

* Quanto você gosta de apresentar informações em circunstâncias difíceis?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Proporcionar Liderança Tomar Decisões (10); Direcionar Pessoas (8); Empowering Indivíduos (7)	9	**Muito alto** potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação

Quando você teve que proporcionar liderança para outras pessoas no trabalho?

- Qual era a situação?
- Como foi sua abordagem?
- Qual foi seu estilo de liderança?
- Como você motivou as outras pessoas?
- Como as pessoas reagiram a você?
- Que decisões-chave você teve que tomar?

* O que lhe agrada em ser um líder?

Conte sobre um momento em que você tenha escolhido assumir a responsabilidade por fazer algo liderando outras pessoas.

- Por que você escolheu assumir a responsabilidade na situação?
- Como você liderou as pessoas?
- O que você fez para manter as pessoas motivadas?
- Que decisões difíceis você teve que tomar?
- Que feedback você recebeu sobre sua liderança?

* O que você não aprecia em ser um líder?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Mostrar Resiliência Transmitir Autoconfiança (9); Transmitir Tranquilidade (7); Resolver Conflitos (3)	7	**Tendencialmente alto** potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação

Em que situação você teve que ser resiliente no trabalho?

- Qual era a situação?
- Por que foi difícil?
- Como você reagiu à pressão?
- Que impacto isso causou em você?
- De que maneira o seu comportamento teve impacto sobre os outros?

* Como você se motiva sob pressão?

Dê um exemplo de uma ocasião em que você tenha resolvido um conflito no trabalho.

- Por que houve um conflito?
- O que você fez?
- Com que emoções você teve que lidar?
- Como as pessoas reagiram?
- O que você faria de forma diferente da próxima vez?

* Quanto você se sente confortável ao lidar com pessoas quando elas são emotivas?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Ajustar-se às Mudanças

Pensar Positivamente (8); Aceitar Mudanças (6); Solicitar Feedback (4)

Média
potencial acima de cerca de 60% do grupo de comparação

Conte sobre uma ocasião em que você teve de se adaptar a uma mudança importante.

- Qual foi, exatamente, o impacto da mudança sobre você?
- Até que ponto você reagiu positivamente?
- Com que adequação você sente que a mudança foi comunicada?
- O que você fez para influenciar a direção da mudança?
- Que feedback extra você poderia ter recebido para tornar a mudança mais eficaz?

* Do que você não gosta em relação a mudanças?

Dê um exemplo de uma ocasião em que você tenha mudado seu comportamento com base no feedback dos outros.

- Qual era a situação?
- A quem você pediu feedback?
- Que feedback você recebeu?
- Como você reagiu ao feedback crítico?
- O que você fez em decorrência do feedback?

* Quando vc se sentiu pior ao receber um feedback? Por quê?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Oferecer Apoio Entender Pessoas (2); Trabalhar em Equipe (3); Valorizar Pessoas (4)	2	Muito baixo potencial acima de cerca de 5% do grupo de comparação

Conte sobre uma ocasião em que você teve que fazer um esforço especial para apoiar outras pessoas no trabalho.

- De que tipo de apoio seus colegas precisavam?
- O que você fez para ajudar?
- Com a vantagem da retrospectiva, o que mais você poderia ter feito para ajudar?
- Até que ponto ajudar foi inconveniente para você?
- Qual foi o resultado?

* Do que você gosta em relação a ajudar as pessoas?

Descreva uma situação em que era importante você entender as pessoas no trabalho.

- Qual era a situação?
- Por que era importante que você as entendesse?
- Quais foram as mensagens importantes que você ouviu delas?
- O que você demorou mais para reconhecer em relação às necessidades delas?
- O que você fez para mostrar que tinha entendido?

* O quanto você está interessado em entender as pessoas e suas motivações?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Oferecer Apoio Entender Pessoas (2); Trabalhar em Equipe (3); Valorizar Pessoas (4)	2	**Muito baixo** potencial acima de cerca de 5% do grupo de comparação

Quando você achou o trabalho colaborativo em uma equipe difícil?

- Qual era sua função na equipe?
- Por que era importante o trabalho colaborativo?
- Como você o fez?
- Qual foi o aspecto mais difícil do trabalho em equipe?

* Do que você menos gostou em relação a ser membro de uma equipe?

Dê um exemplo de uma ocasião em que você realmente tenha valorizado as pessoas como indivíduos no trabalho.

- Quem você realmente valorizou?
- Por que você realmente valorizou essa pessoa?
- Como você mostrou seu apreço?
- Quanta confiança você depositou nela?
- Que comportamentos você teve que tolerar?

* Com que rapidez você se sente confortável para confiar nas pessoas no trabalho?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Processar Detalhes Respeitar Prazos (1); Checar todas as Informações (2); Seguir Procedimentos (1)	1	**Extremamente baixo** potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação

Conte sobre uma ocasião em que você teve que fazer algo com um alto nível de qualidade dentro de um prazo fixo.

- O que, exatamente, você teve que fazer?
- Como você atingiu o nível de qualidade?
- Que procedimentos você seguiu?
- Que erros você identificou?
- Quão perto do prazo final estava?

* Quanto você gosta de trabalhar com detalhes?

Descreva um momento em que você teve que cumprir um prazo difícil.

- Por que o prazo era exigente?
- O que você precisou fazer para garantir o cumprimento do prazo?
- Que problemas você encontrou?
- Como você lidou com eles?
- Qual foi o resultado?

* Como você se sentiu quando precisou estender um prazo?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Processar Detalhes		Extremamente baixo
Respeitar Prazos (1); Checar todas as Informações (2); Seguir Procedimentos (1)	1	potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação

Quando foi importante para você seguir procedimentos no trabalho?

- O que você teve que fazer?
- Por que teve que fazê-lo desta maneira?
- Com que rigor você seguiu os procedimentos?
- Em que pontos você não seguiu os procedimentos tão rigorosamente?

* Que importância você dá a seguir procedimentos?

Dê um exemplo de uma ocasião em que você teve que trabalhar com precisão de detalhes.

- Por que a precisão era importante?
- Como você verificou se havia erros?
- Que erros havia?
- Como você lidou com eles?
- Que parte da verificação você fez?
- Que feedback você recebeu sobre o resultado?

* Como você se sente quando não pode verificar as coisas adequadamente?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Estruturar Tarefas Gerenciar Tarefas (2); Manter Padrões (1); Completar Tarefas (4)	1	**Extremamente baixo** potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação

Dê um exemplo de uma ocasião em que você teve que gerenciar pessoas em um projeto específico.

- Quantas pessoas você gerenciou?
- Como você organizou as tarefas?
- Com que problemas potenciais você contou no seu planejamento?
- O que você fez para garantir que as pessoas mantivessem altos padrões de comportamento durante o projeto?
- Quanto do trabalho foi concluído dentro do prazo?

* Quanto você gosta de estruturar e gerenciar tarefas?

Conte sobre uma situação em que tenha sido difícil para você agir com integridade no trabalho.

- Que desafios éticos você enfrentou?
- O que você fez?
- Até que ponto você acha que agiu com integridade?
- Que questões de confidencialidade estavam envolvidas?
- Com quem você conversou?

* Quando você não comprometeria seus princípios?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Estruturar Tarefas Gerenciar Tarefas (2); Manter Padrões (1); Completar Tarefas (4)	1	**Extremamente baixo** potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação

Quando você foi responsável pelo planejamento de uma tarefa complexa?

- Qual foi sua responsabilidade, exatamente?
- Como você planejou a tarefa?
- Como você estruturou seu tempo?
- Quais foram as prioridades conflitantes?
- Como você lidou com elas?

* Quanto você busca a responsabilidade pelo planejamento?

Em que situação você foi obrigado a apresentar altos níveis de produção?

- O que você produziu?
- Com que rapidez você teve que trabalhar?
- Como você manteve sua produtividade?
- Com quantas tarefas você teve que lidar ao mesmo tempo?

* Até que ponto você gosta de ter muito o que fazer?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Perguntas da entrevista

Alcançar Sucesso		Extremamente alto
Agir (9); Procurar Oportunidades (8); Perseguir Objetivos (10)	10	potencial acima de cerca de 99% do grupo de comparação

De qual das suas realizações recentes no trabalho você está particularmente orgulhoso(a)?

- Por que escolheu este exemplo?
- O que você fez?
- Por que isso foi importante?
- Como você superou as expectativas?
- Que feedback você recebeu?

* O que o(a) motiva a buscar sucesso?

Dê um exemplo de uma ocasião em que você tenha tomado medidas decisivas para alcançar um resultado extraordinário.

- O que exatamente você fez?
- Por que você decidiu tomar essa atitude?
- Qual foi o resultado, exatamente?
- O que fez dele extraordinário?
- Que esforços você empregou?

* O que tem um impacto negativo sobre sua motivação para ter sucesso?

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

Resumo da entrevista

Nome do candidato Darcy Costa

Nome(s) do(s) entrevistador(es)

Data da Entrevista

Cargo ao qual se candidatou

Assinatura

Evidências

Evidências-chave contra	Evidências-chave a favor

Recomendação

© 2022 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.