

Desenvolvimento Expert
Darcy Costa

A horizontal graphic of a water splash, showing a wave cresting and breaking, with water droplets and bubbles visible. The splash is set against a white background and is positioned above a solid blue background that occupies the bottom half of the page.

Focus

Styles

Conteúdo

Introdução.....	3
Perfil Psicométrico – Resumo das Respostas.....	5
Perfil Psicométrico.....	6
Perfil de Competências.....	7
Ajuste Cultura/Ambiente.....	8
Principais pontos fortes (8 maiores).....	9
Possíveis áreas de desafio (8 menores).....	17
Definição de prioridades de desenvolvimento.....	20
20 áreas adicionais.....	22

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 Psicométrico

O Perfil Psicométrico – Resumo das Respostas apresenta um resumo das respostas de Darcy Costa ao questionário. Os quatro indicadores do Resumo das Respostas destacam padrões extremos de respostas. O Perfil Psicométrico detalha as 12 seções do Focus Styles, que estão divididas em quatro grandes áreas (Pensamento, Influência, Adaptabilidade e Entrega). Cada uma dessas 12 seções é composta por três aspectos subjacentes (36 no total), com descrições verbais das pontuações dos aspectos mostradas abaixo do nome da seção.

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.

Introdução

Recomendações de Desenvolvimento

Este relatório resume as ações que poderiam ser tomadas para ajudar a desenvolver Darcy Costa. Com base nos resultados da avaliação, ele define quais ações poderiam ser consideradas para melhorar o desempenho no trabalho. A relevância de cada recomendação será diferente para cada indivíduo e dependerá, até certo ponto, do cargo e das oportunidades e recursos disponíveis.

Há quatro seções: principais pontos fortes, possíveis áreas de desafio, definição de prioridades de desenvolvimento e 20 áreas adicionais. Os principais pontos fortes e as possíveis áreas de desafio apresentam recomendações de desenvolvimento para as oito maiores e as oito menores dimensões de competências. A definição de prioridades de desenvolvimento estimula a reflexão sobre as principais atividades para planejar os desenvolvimentos futuros. A última seção apresenta recomendações de desenvolvimento para 20 dimensões de competência adicionais. O relatório é composto dos seguintes três tipos de conselhos de desenvolvimento:

Construir Forças

Pessoas bem sucedidas tendem a saber em que são boas e como utilizar esses pontos fortes. Antes de tentar compensar ou desenvolver as limitações potenciais, pode valer a pena ponderar como aproveitar ao máximo esses pontos fortes. Este relatório oferece sugestões para "construir forças" nas dimensões de competência com pontuações entre 6 e 10, que variam de média a extremamente alta.

Possíveis Forças Exageradas - 'Cuidados'

Áreas evidentes de força têm maior probabilidade de contribuir para a eficácia e prazer no trabalho. Elas podem, no entanto, levar a consequências indesejáveis. Para cada área de determinada força, as possíveis armadilhas são evidenciadas juntamente com ações para reduzir ou evitar seu impacto negativo. Este relatório apresenta as "possíveis forças exageradas" para as dimensões de competência com pontuações entre 8 e 10, que se encontram bem acima da média.

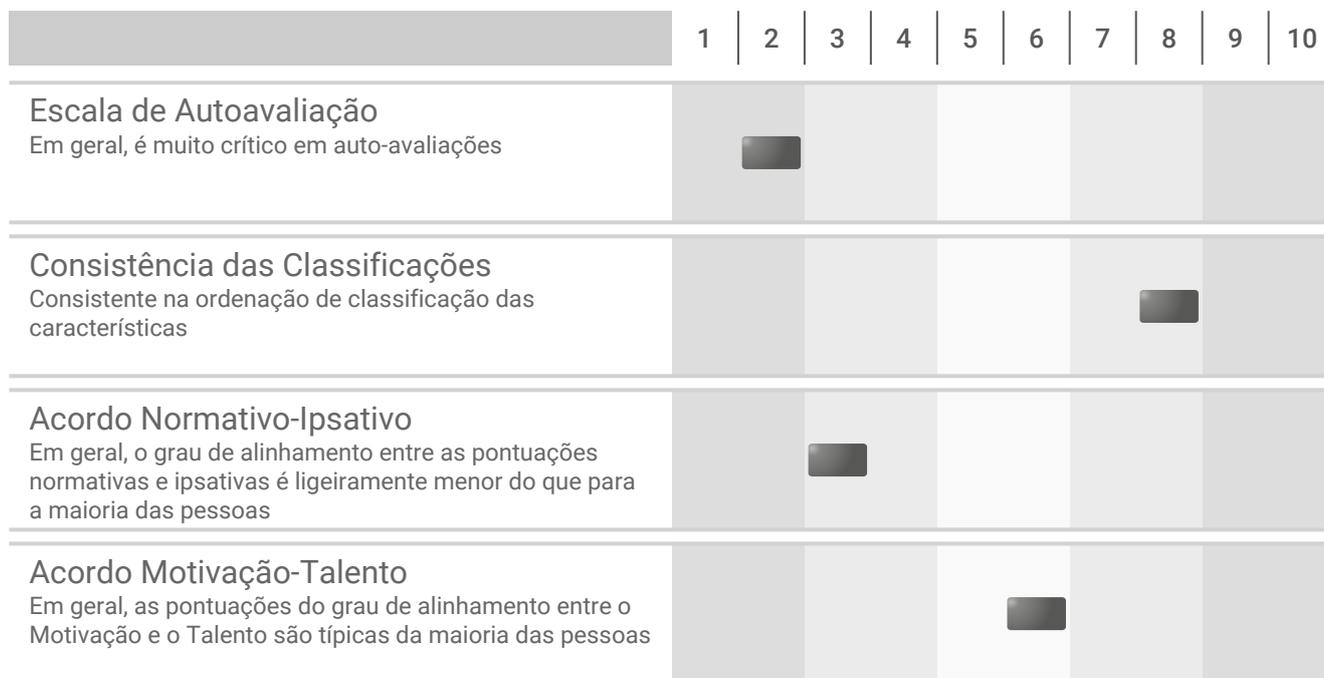
Atividades de desenvolvimento

Embora construir suas forças seja provavelmente uma maneira mais gratificante de desenvolvimento, pode ser que haja uma necessidade de desenvolvimento em áreas menos fortes. Para essas áreas, são fornecidas dicas de desenvolvimento sobre como melhorar o desempenho. Este relatório apresenta "atividades de desenvolvimento" para as dimensões de competência com pontuações entre 1 e 5, que variam de muito abaixo da média a média.

Perfil Psicométrico – Resumo das Respostas

Este perfil oferece uma avaliação detalhada das respostas de Darcy Costa ao questionário Styles. Apresenta primeiramente um resumo das respostas do participante e segue com uma explicação da estrutura de perfil. O padrão de respostas deve ser considerado na interpretação do Perfil Psicométrico. A página seguinte traz informações sobre os resultados das quatro grandes áreas.

Resumo das Respostas



Detalhamento de perfil

A ampla pesquisa da Saville Assessment mostra que o melhor preditor de desempenho no trabalho geralmente é a pontuação indicada pelo marcador Sten (combinação normativo-ipsativo). Também são apresentadas informações sobre as sutis diferenças destacadas pelo perfil, exclusivas dos relatórios Wave:

||||| **Amplitude dos Aspectos.** Quando as escalas dos Aspectos (em qualquer Grupo) apresentam diferença de pontuações maior ou igual a 3 Stens, as mesmas são sinalizadas por um sombreamento na escala da dimensão e pela pontuação dos respectivos Aspectos indicada entre parênteses.

N - I Divisão Normativo-Ipsativo. Diferenças entre pontuações Normativas (avaliação) e Ipsativas (classificação) de três Stens ou mais são indicadas pelos marcadores **N** e **I**, respectivamente. Quando as pontuações ipsativas forem mais altas do que as normativas, a pessoa pode ter sido autocrítica demais nas suas próprias descrições normativas. Caso as pontuações normativas sejam mais altas do que as ipsativas, isso pode significar que a pessoa foi menos autocrítica e possivelmente exagerou na sua descrição normativa. Isso proporciona áreas específicas para verificação complementar, em vez de uma medida não especificada de desajustabilidade social.

M - T Divisão Motivação-Talento. Diferenças entre pontuações normativas (avaliação) e ipsativas (classificação) de três Stens ou mais em uma dada dimensão são indicadas pelos marcadores **M** e **T**, respectivamente. Essas diferenças podem sugerir um incentivo para o desenvolvimento nessas áreas ou indicar áreas nas quais as influências ambientais têm forte impacto.

Perfil Psicométrico

Aceitação (2) Consistência (8) Acordo N-I (3) Acordo M-T (6)

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pensamento	Avaliador(a) - tem muito pouco interesse em analisar informações (2); não é propenso a se comunicar bem por escrito (3); gosta de trabalhar com dados numéricos tanto quanto a maioria das pessoas (6)	N				I				
	Investigador(a) - tem muito pouco foco em aprender coisas novas (1); não gosta de aprender coisas rapidamente (3); tem muito pouco foco em melhorar as coisas constantemente (1)									
	Imaginativo(a) - gera poucas ideias (2); muito raramente interessado em desenvolver conceitos (1); demonstra interesse limitado no desenvolvimento de estratégias (1)									
Influência	Sociável - muito animado (9); leva algum tempo para estabelecer boas relações (3); frequentemente é o centro das atenções (10)									
	Convincente - muito persuasivo (10); muito confortável ao fazer apresentações (9); aberto a expressar desacordo (8)									
	Assertivo(a) - preparado para ter responsabilidade por importantes decisões (8); menos orientado ao papel de liderança (4); tem pouco interesse em achar maneiras de motivar os outros (1)									
Adaptabilidade	Resiliente - muito autoconfiante (9); raramente fica nervoso durante eventos importantes (8); sente-se desconfortável em lidar com pessoas que estão chateadas (4)									
	Flexível - moderadamente propenso a adotar uma visão otimista (5); menos positivo com relação à mudanças do que muitas pessoas (3); moderadamente receptivo a feedbacks dos outros (6)	N				I				
	Apoiador(a) - entende menos o que os outros sentem do que a maioria (1); menos direcionado ao trabalho em equipe do que outros (1); tende a ser menos atencioso que os outros (1)									
Entrega	Meticuloso(a) - tão cuidadoso em cumprir prazos quanto a maioria das pessoas (5); dá pouca atenção para se certificar de que os detalhes estão corretos (2); muito pouco inclinado a seguir regras (1)	N				I				
	Organizado(a) - menos organizado do que a maioria das pessoas (3); não gosta de fazer planos (4); trabalha em ritmo moderadamente rápido (5)	N				I				
	Determinado(a) - muito bom em fazer com que as coisas aconteçam (10); identifica oportunidades de negócio com eficácia (10); muito motivado a alcançar resultados notáveis (9)									

Perfil de Competências

Este perfil apresenta as áreas de maior e menor potencial de Darcy Costa. As métricas de competência potencial foram desenvolvidas com base nos vastos bancos de dados internacionais da Saville Assessment que relacionam o Wave ao desempenho no trabalho.

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

Principais pontos fortes (8 maiores)

Impressionar Pessoas

Chamar Atenção; Promover Conquistas Pessoais; Ganhar Reconhecimento



Extremamente alto

potencial acima de cerca de 99% do grupo de comparação

Construir Forças

- Voluntarie-se para apresentar e se encarregar de atividades com exposição pessoal crescente.
- Ofereça-se para ser o(a) representante do seu time. Seja o(a) porta-voz.
- Seja fatural em sua autopromoção. Utilize dados quantificáveis e comentários qualitativos de clientes e dos stakeholders.
- Quem teve uma impressão menos positiva sobre você? Trabalhe duro para mudar a impressão deles.

Possíveis Forças Exageradas - 'Cuidados'

- Cuidado para não atrair muita atenção desnecessária, particularmente em ambientes extremamente competitivos ou de confronto. AÇÃO: maximize a exposição positiva e minimize a exposição negativa.
- Algumas vezes não é apropriado tirar do centro das atenções alguém mais sênior ou que esteja apresentando informações formalmente para outras pessoas. AÇÃO: atraia a atenção no momento certo.
- Cuidado para não supervalorizar conquistas que possam ser consideradas sem importância pelos outros. AÇÃO: descubra sobre as conquistas das outras pessoas para aumentar sua consciência pessoal sobre aquilo que faz uma conquista destacar-se como excepcional.
- Cuidado para não levar muito crédito e não recompensar os membros da equipe de maneira adequada. AÇÃO: sempre reconheça a contribuição dos outros. As pessoas serão cada vez mais propensas a colaborar proativamente com os projetos.

Principais pontos fortes (8 maiores)

Convencer Pessoas

Persuadir Outros; Moldar Opiniões; Negociar



Extremamente alto

potencial acima de cerca de 99%
do grupo de comparação

Construir Forças

- Varie sua abordagem, particularmente ao lidar com contatos regulares, para não se tornar previsível e, conseqüentemente, mais fácil de ser contra-argumentado(a).
- Solicite feedback sobre habilidades de persuasão. Procure alcançar soluções boas, de alta qualidade e que construam relacionamentos.
- Prepare bem os argumentos. Considere ambos os lados do caso a fim de lidar com objeções e contra-argumentar.
- Procure envolver-se com negociações mais difíceis e de nível mais alto.

Possíveis Forças Exageradas - 'Cuidados'

- Tenha cuidado com a tendência de continuar a persuadir os outros quando o caso já foi ganho. AÇÃO: observe bem mais de perto, leia a linguagem corporal e resista à tentação de vender-se mais do que o necessário.
- Cuidado para não ser descrito(a) como excessivamente agressivo(a) ao procurar persuadir os outros constantemente. AÇÃO: evite tentar persuadir em situações em que os outros possam não considerar apropriado.
- Cuidado para não tentar mudar a opinião das pessoas por conta de um desafio pessoal. Algumas pessoas têm opiniões muito firmes que sustentam fortemente. AÇÃO: cuidado com as pessoas que ficam bravas ou irritadas. Pode ser melhor considerar mudar para um assunto em que haja uma maior chance de resultado positivo.
- Cuidado para não querer ganhar sozinho em vez de fazer acordos em que todos ganhem. Isso pode fazer com que os outros, em longo prazo, percam a confiança em você. AÇÃO: pense cuidadosamente sobre os benefícios de parcerias de longo prazo e em como melhor obtê-los na negociação.

Principais pontos fortes (8 maiores)

Tomar Decisões

Decidir sobre Ações; Assumir Responsabilidade; Sustentar Decisões



Muito alto

potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação

Construir Forças

- Em reuniões, sempre busque decisões e pontos de ação.
- Encoraje as pessoas a tomarem decisões e a se comprometerem com a ação; leve o debate em direção a uma conclusão.
- Invista energia nas tarefas que tenham maior impacto e benefício.
- Busque acordo e apoio dos outros antes de chegar a decisões importantes.

Possíveis Forças Exageradas - 'Cuidados'

- Existe algum risco de ser visto(a) como muito dominante dentro das configurações do grupo ou equipe? AÇÃO: nomeie outras pessoas para presidir algumas reuniões e estabelecer ações.
- Existe algum risco de tomar decisões antes que os colegas estejam prontos para implementá-las? AÇÃO: dê tempo aos colegas para pensarem nas consequências da decisão e para analisarem como implementá-las efetivamente.
- Esteja atento(a) para não se envolver demais em áreas de responsabilidade de outras pessoas. AÇÃO: respeite os limites dos cargos das outras pessoas e concentre-se em suas próprias responsabilidades.
- Esteja ciente de que as pessoas que são tidas como firmes em seus pontos de vista ou teimosas podem também ser interpretadas como carentes de objetividade. AÇÃO: dê um passo para trás e avalie se existe o risco de atitudes ou opiniões pessoais estarem direcionando as decisões, em vez dos critérios relevantes.

Principais pontos fortes (8 maiores)

Transmitir Autoconfiança

Projetar Confiança Interior; Determinar o Próprio Futuro; Valorizar as Próprias Contribuições



Muito alto

potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação

Construir Forças

- Procure papéis de alta exposição que aumentem sua visibilidade na organização.
- Identifique seus pontos fortes e busque oportunidades de maximizá-los.
- Olhe para sua própria carreira e considere as ações e experiências que o(a) ajudarão a realizar suas ambições pessoais.
- Construa forças, expertise e conhecimento, o que o habilitará a fazer uma maior contribuição profissional.

Possíveis Forças Exageradas - 'Cuidados'

- Você está falhando no questionamento de suas próprias capacidades? AÇÃO: reveja com os outros o que pode ser melhorado e esteja aberto(a) a feedbacks, particularmente depois de uma tarefa significativa ou estressante.
- Outras pessoas podem, às vezes, achar intimidante tamanha confiança pessoal? AÇÃO: leve os outros em consideração e esteja ciente de suas diferenças individuais. Pessoas menos confiantes também podem apresentar resultados eficazes.
- Seu alto nível de confiança poderia, às vezes, fazer você parecer egocêntrico(a) e egoísta? AÇÃO: esteja ciente das percepções dos demais e tente parecer mais inclusivo(a).
- Existe o risco de ser considerado prepotente ou arrogante? AÇÃO: julgue as pessoas com cuidado. Lembre-se de que, às vezes, é melhor não colocar muita ênfase em seu próprio valor/contribuição.

Principais pontos fortes (8 maiores)

Agir

Fazer as coisas Acontecerem; Utilizar a Iniciativa; Investir Energia



Muito alto

potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação

Construir Forças

- Certifique-se de que os outros também estão comprometidos antes de se envolver profundamente com algo novo.
- Busque oportunidades para começar novas iniciativas ou empreendimentos ou para transformar as áreas de desempenho ruim.
- Desenvolva uma reputação de tomar iniciativa e resolver assuntos antes que eles se intensifiquem.
- Responsabilize-se por algo que parece 'começar e parar' e para o qual há pouca motivação. Faça-o avançar.

Possíveis Forças Exageradas - 'Cuidados'

- O entusiasmo de iniciar algo novo se dá à custa de fazer mais trabalho rotineiro? AÇÃO: agende tempo para atividades de manutenção rotineiras ou para checar tarefas em andamento.
- O desejo de fazer as coisas acontecerem tende a deixar os projetos existentes em desordem? AÇÃO: tenha cuidado para que suas iniciativas não requeiram recursos que já estejam completamente comprometidos com projetos existentes.
- Você se sente inclinado(a) a iniciar um novo trabalho no qual tem um grau relativamente baixo de conhecimento e entendimento? AÇÃO: consulte especialistas antes de tomar a iniciativa em uma nova área de trabalho.
- Sua energia está sendo canalizada de forma apropriada tanto quanto possível? AÇÃO: antes de se apressar para a próxima atividade, dedique um tempo para parar e pensar 'Este é o melhor uso do tempo/energia?'

Principais pontos fortes (8 maiores)

Expressar Claramente as Informações

Fazer Apresentações; Explicar Coisas; Projetar Segurança Social



Muito alto

potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação

Construir Forças

- Passe algum tempo desenvolvendo e entregando material de treinamento.
- Faça a apresentação sobre temas diferentes e para audiências diferentes. Ofereça-se para falar externamente, bem como internamente.
- Procure oportunidades para articular a mesma informação para diferentes pessoas. Reveja a cada vez e aprimore.
- Aprenda a sentir-se mais confiante. Descubra quais são seus pontos fortes e lembre-se deles o tempo todo, por exemplo: "Eu sou o membro mais trabalhador da equipe".

Possíveis Forças Exageradas - 'Cuidados'

- As pessoas que são articuladas têm que ser cuidadosas em não falar muito. AÇÃO: solicite feedback sobre isto. Tente dizer aquilo que importa em metade do tempo ou menos.
- Cuidado para não se voluntariar a fazer apresentações quando o conteúdo é técnico e não é de uma área de sua especialidade pessoal. AÇÃO: reveja o que uma apresentação precisa conter e a natureza da audiência antes de se comprometer com ela.
- Cuidado para não explicar demais em uma tentativa. AÇÃO: verifique os níveis de entendimento antes de seguir ao próximo ponto quando for explicar algo complexo.
- O excesso de confiança pode levar a correr riscos e a não se preparar bem ou a preparar-se no último minuto. AÇÃO: sempre reserve um tempo para preparar-se bem antes de fazer a apresentação. Mostre respeito pelo público.

Principais pontos fortes (8 maiores)

Procurar Oportunidades

Identificar Oportunidades de Negócio; Gerar Vendas; Superar Concorrentes



Muito alto

potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação

Construir Forças

- Mostre aos outros como aproveitar novas oportunidades por meio de grupos profissionais/do setor (exemplo: brindes, contribuição para newsletters ou artigos de jornal, escreva um blog).
- Estude as tendências de mercado e sugira oportunidades potenciais de desenvolvimento de produto/serviço.
- Solicite referências e recomendações; construa uma lista de depoimentos.
- Aprenda com as licitações que foram perdidas. Realize uma revisão total e busque um feedback completo do cliente.

Possíveis Forças Exageradas - 'Cuidados'

- Cuidado para não gastar mais tempo/energia buscando novas oportunidades do que lidando com demandas existentes. AÇÃO: tome cuidado para não se distrair com o fascínio de novas oportunidades a ponto de afetar os outros trabalhos.
- É possível que o foco demasiado em perseguir uma ou duas grandes oportunidades que parecem nunca se materializar significa perder oportunidades que sejam mais prováveis de se realizar? AÇÃO: questione regularmente onde melhor dedicar tempo e esforço para atingir os melhores resultados.
- Como o seu foco na próxima grande venda está impactando o desenvolvimento de contas em longo prazo? AÇÃO: vise desenvolver relacionamentos duradouros com clientes por meio de forte gestão de contas, serviço superior e excelente execução.
- Seu espírito competitivo está sempre canalizado de forma apropriada? AÇÃO: assegure que a energia competitiva esteja direcionada externamente e não para os membros da equipe ou outros departamentos.

Principais pontos fortes (8 maiores)

Interagir com Pessoas

Projetar Entusiasmo; Fazer Contato;
Networking



Muito alto

potencial acima de cerca de 95%
do grupo de comparação

Construir Forças

- Procure envolver os membros mais calados da equipe para aproveitar seu talento.
- Engaje os outros e gere entusiasmo pela conquista dentro do time.
- Pense em maneiras de fazer contatos que possam melhorar um relacionamento, por exemplo, um convite para um evento particular, um almoço.
- Certifique-se de fazer o networking com um propósito e de passar tempo com pessoas onde houver potencialmente um benefício mútuo.

Possíveis Forças Exageradas - 'Cuidados'

- Existe o risco de tomar muito do tempo das outras pessoas? AÇÃO: tome cuidado para averiguar se a pessoa contatada tem tempo para interagir.
- Cuidado para não ser percebido(a) como excessivamente entusiasmado(a) e carente de julgamento ou discernimento. AÇÃO: tome cuidado para analisar as situações e saiba quando moderar o entusiasmo natural.
- Em alguns momentos, fazer contato frequente pode parecer carência ou uma atitude invasiva para pessoas menos sociáveis? AÇÃO: esteja atento(a) aos sinais dos outros de que eles não estão interessados em conversar.
- Existe o risco de aderir aos mesmos eventos e redes de contato? AÇÃO: considere regularmente novas oportunidades para o networking e estabeleça objetivos claros para o networking.

Possíveis áreas de desafio (8 menores)

Manter Padrões

Comportar-se Eticamente; Manter a Confidencialidade; Agir com Integridade



Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Procure novas oportunidades para se comportar de forma consistente com os valores da empresa.
- Sempre atue conforme as regras da empresa quando se trata de gerenciar finanças/equipamentos, compartilhamento de informações e interações com os outros.
- Se estiver em dúvida, verifique se a informação é confidencial.
- Mostre integridade agindo de forma alinhada com aquilo que você espera dos outros. Tente evitar lidar com pessoas ou situações de forma inconsistente.

Valorizar Pessoas

Mostrar Consideração; Tolerar os Outros; Confiar nas Pessoas



Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Quando alguém cometer um equívoco ou erro de julgamento, reflita sobre seus próprios enganos anteriores para dimensionar esse erro no contexto.
- Identifique quais problemas das pessoas são importantes e genuínos e seja apoiador(a) e solidário(a) a estes.
- Diferentes forças podem ser altamente eficazes em combinação. Tente reconhecer onde os outros proporcionam forças complementares às suas próprias.
- Explique como as pessoas podem ganhar sua confiança; deixe suas expectativas claras.

Trabalhar em Equipe

Trabalhar Próativamente; Estimular Contribuições em Equipe; Envolver Outros nas Decisões



Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Despenda tempo conhecendo os membros da equipe, seus papéis e contribuições.
- Verifique se todas as pessoas relevantes que podem usar o produto ou serviço estão envolvidas de alguma forma.
- Reconheça os benefícios de ter mais de um ponto de vista para considerar e pense sobre o valor que os outros podem trazer com suas sugestões.
- Certifique-se de que foram dadas oportunidades a todas as partes relevantes para expressar seus pontos de vista.

Possíveis áreas de desafio (8 menores)

Entender Pessoas

Mostrar Empatia; Ouvir Pessoas; Entender a Motivação

1

Extremamente baixo

potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Faça perguntas abertas e esforce-se para conhecer as pessoas.
- Encontre maneiras de apoiar os outros, oferecendo ajuda prática sempre que possível.
- Fale menos e dê oportunidade para as pessoas explicarem e debaterem plenamente.
- Pergunte o que motiva as pessoas e o porquê de suas escolhas.

Desenvolver Estratégias

Formar Estratégias; Antecipar Tendências; Prever o Futuro

1

Extremamente baixo

potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Leia e mantenha-se atualizado(a) com estudos de caso de implementação estratégica e transformação de um negócio.
- Despenda tempo pensando sobre onde a estratégia corporativa é relevante para o cargo/equipe/função.
- Arranje tempo, uma vez por trimestre, para rever possibilidades futuras.
- Tente alinhar resultados de curto e médio prazos com objetivos de longo prazo.

Explorar Possibilidades

Desenvolver Conceitos; Aplicar Teorias; Identificar Princípios Fundamentais

1

Extremamente baixo

potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Peça para colegas explicarem o raciocínio deles ao defender uma solução que parece excessivamente complexa. Isso pode ajudar a reflexão deles, bem como o seu próprio entendimento.
- Leve em consideração os conceitos sugeridos por colegas e investigue como eles podem ser desenvolvidos.
- Tente envolver-se em algo novo que se baseie em uma diferente teoria ou abordagem.
- Pratique pensar sobre os componentes-chave de um conceito.

Possíveis áreas de desafio (8 menores)

Desenvolver Expertise

Aproveitar Oportunidades de Aprendizado;
Adquirir Conhecimentos e Habilidades;
Atualizar Conhecimentos Específicos



Extremamente baixo
potencial acima de cerca de 1% do
grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Planeje um certo tempo todos os meses para o seu desenvolvimento pessoal, visando a alcançar duas metas de desenvolvimento pessoal por mês.
- Identifique pessoas que praticam o autodesenvolvimento regularmente para observar como elas aproveitam ao máximo as oportunidades de aprendizagem.
- Pratique leitura dinâmica e destaque os pontos-chave de aprendizagem nos artigos.
- Separe um tempo todos os meses para manter-se atualizado(a) com publicações e investigações relevantes.

Empowering Indivíduos

Motivar Indivíduos; Inspirar Pessoas; Encorajar



Extremamente baixo
potencial acima de cerca de 1% do
grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Identifique e compreenda as forças, motivações e necessidades de desenvolvimento das outras pessoas.
- Conheça bem sua equipe e colegas e desenvolva um senso de propósito unificado.
- Apresente uma visão clara de futuro.
- Encontre oportunidades de elogiar as pessoas e de reconhecer o bom desempenho.

Definição de prioridades de desenvolvimento

Principais áreas de desenvolvimento

Ações de desenvolvimento

Revisão de desenvolvimento - o que, como e quando?

Principais áreas de desenvolvimento

Ações de desenvolvimento

Revisão de desenvolvimento - o que, como e quando?

Definição de prioridades de desenvolvimento

Principais áreas de desenvolvimento

Ações de desenvolvimento

Revisão de desenvolvimento - o que, como e quando?

Principais áreas de desenvolvimento

Ações de desenvolvimento

Revisão de desenvolvimento - o que, como e quando?

20 áreas adicionais

Desafiar Ideias

Questionar Suposições; Desafiar Visões Estabelecidas; Argumentar sobre a Própria Perspectiva



Alto

potencial acima de cerca de 90% do grupo de comparação

Construir Forças

- Se possível, identifique projetos para se envolver que requeiram mudança e nos quais algumas resistências possam ser enfrentadas.
- Encoraje os colegas a enxergarem os desafios como construtivos. Explique os benefícios e venda suas ideias; não pare simplesmente no ponto do desafio.
- Esteja preparado(a) para olhar para áreas de alta exposição que permaneceram sem mudanças por longos períodos. Veja como melhorias podem ser sugeridas.
- Tente não permitir que uma discussão se torne muito acalorada ou pessoal.

Possíveis Forças Exageradas - 'Cuidados'

- Cuidado para não prolongar as discussões/debates, nem revisitar pontos que já foram acordados. AÇÃO: saiba quando conceder de forma elegante.
- Existe o risco de continuar a questionar, apesar de ter recebido uma série de respostas razoáveis? AÇÃO: evite ser desnecessariamente crítico(a) com uma posição que está bem fundamentada e considerada, uma vez que isso pode dar a impressão de que você tem uma pauta tendenciosa.
- Esteja ciente de que a paixão de alguns pelo debate pode levar à exclusão de colegas que se expressam menos. AÇÃO: certifique-se de que outras pessoas tenham dado seu ponto de vista e de que não há intenção de forçar os outros a uma decisão.
- Existe risco de discutir por prazer? AÇÃO: não comece uma discussão quando não houver um desacordo significativo. Mantenha-se calmo e encontre pessoas que pensam de maneira similar para discutir outras questões fora do trabalho.

20 áreas adicionais

Transmitir Tranquilidade

Ficar calmo/a; Tolerar o Stress; Lidar com Pressão



Alto

potencial acima de cerca de 90% do grupo de comparação

Construir Forças

- Identifique problemas potenciais logo que surgirem e aja calmamente antes que as coisas se tornem maiores.
- Procure situações em que permanecer calmo(a) é particularmente vantajoso.
- Teste a relação entre pressão e desempenho. Encontre o nível ideal de pressão para se colocar, a fim de impulsionar seu desempenho.
- Procure trabalho em funções multifacetadas com demandas complexas.

Possíveis Forças Exageradas - 'Cuidados'

- Esteja ciente de que, ao aceitar mais tarefas e responsabilidades, os outros podem não perceber que a pressão sobre você está ficando muito grande. AÇÃO: tente identificar onde estão seus pontos de pressão e esteja preparado(a) para dizer não.
- Sua serenidade pode ser interpretada pelos outros como falta de preocupação ou complacência? AÇÃO: assegure-se de expressar claramente suas preocupações.
- Existe o perigo de nem sempre perceber quando você alcança seu limite de estresse? AÇÃO: atente-se para os primeiros sinais de alerta de que o estresse está começando a afetar negativamente sua saúde e desempenho.
- O seu envolvimento com muitas tarefas diferentes faz com que algumas delas não saiam tão boas quanto outras? AÇÃO: pode haver momentos em que é importante avaliar sua carga de trabalho e remover coisas que são demoradas e sem importância.

Adotar Abordagens Práticas

Aplicar Conhecimentos Práticos; Aprender Fazendo; Aplicar o Bom Senso



Tendencialmente alto

potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação

Construir Forças

- Procure envolver-se em atividades que maximizem sua contribuição prática, como por exemplo oferecer-se para ser usuário(a) de um teste ou para rever as instruções ao usuário.
- Ajude os outros, traduzindo seus planos abstratos e ideias em tarefas e atividades gerenciáveis.
- Experimente novas abordagens; reconheça o que foi bem-sucedido e repita numa próxima vez.
- Reserve meia hora para pensar em como algo funcionará e questione se existem maneiras melhores, mais diretas e eficientes de fazer as coisas.

20 áreas adicionais

Perseguir Objetivos

Atingir Excelentes Resultados; Agir com Determinação; Persistir nas Dificuldades



Tendencialmente alto
potencial acima de cerca de 75%
do grupo de comparação

Construir Forças

- Busque maiores responsabilidades e mapeie sua trilha pessoal de carreira para os próximos cinco anos.
- Busque papéis e responsabilidades que maximizem as forças, uma vez que estas apresentam maiores oportunidades para se sobressair.
- Compartilhe uma visão de sucesso com os outros para inspirá-los.
- Conte histórias sobre vitórias anteriores para encorajar os outros a continuar tentando, mesmo diante de adversidades.

Direcionar Pessoas

Liderar Pessoas; Coordenar Grupos; Controlar as Coisas



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

Construir Forças

- Identifique oportunidades de gerenciar projetos e equipes maiores em que os relacionamentos interpessoais e as complexidades sejam maiores.
- Crie uma visão clara e objetivos comuns; cheque se os outros os entenderam e estão comprometidos com eles.
- Assuma um papel que requeira coordenação de pessoas em diferentes locais.
- Utilize pacotes de software para ajudar a gerenciar e coordenar projetos.

Estabelecer Relações

Deixar Pessoas à Vontade; Recepcionar Pessoas; Fazer Amigos



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

Construir Forças

- Certifique-se de que as habilidades sociais sejam acompanhadas por conteúdo substancial e significativo.
- Considere os tipos de pessoas que são menos propensas a se sentirem à vontade pelo seu estilo pessoal e conseqüentemente pense em maneiras de modificar sua abordagem com essas pessoas.
- Antes de uma reunião, pense sobre temas de conversa que demonstrem algum interesse em comum.
- Amplie o leque de contatos com seus pares, bem como com a gestão.

20 áreas adicionais

Pensar Positivamente

Ser Otimista; Recuperar-se de Contrariedades;
Transmitir Alegria



Média

potencial acima de cerca de 60%
do grupo de comparação

Construir Forças

- Envolver colegas menos positivos e estimule-os a enxergar os benefícios dos planos propostos.
- Reconheça que gerentes de projeto e analistas de riscos podem não ser particularmente otimistas. Trabalhe com eles de maneira construtiva.
- Lidere pelo exemplo. Mostre às pessoas como aprender com as experiências e seguir em frente rapidamente.
- Auxilie na criação de um ambiente positivo e produtivo para sua equipe.

Completar Tarefas

Trabalhar Rapidamente; Manter a
Produtividade; Realizar Tarefas Múltiplas



Média

potencial acima de cerca de 60%
do grupo de comparação

Construir Forças

- Identifique projetos ou tarefas menos importantes que possam ser tratados quando outras tarefas mais urgentes estão finalizadas ou em espera.
- Ofereça-se como voluntário(a) para tarefas que devem ser feitas em um ritmo particularmente rápido.
- Encontre maneiras de se tornar mais produtivo(a) ao colocar de lado atividades que não são importantes e que consomem tempo.
- Tente realizar uma tarefa paralelamente ao trabalho que está sendo feito.

Documentar Fatos

Escrever Fluentemente; Entender Argumentos
Lógicos; Encontrar Fatos



Média

potencial acima de cerca de 40%
do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Comece criando uma estrutura simples e clara dos títulos principais que representam os tópicos a serem abordados no documento escrito.
- Revise seus próprios documentos e tente reescrevê-los com o mínimo possível de palavras, mantendo a mensagem e o significado-chave.
- Pegue um ponto de vista oposto ao seu e ensaie argumentos contra ele.
- Busque informações com o maior número de fontes possível; as informações muitas vezes não estão no primeiro lugar onde são procuradas.

20 áreas adicionais

Respeitar Prazos

Cumprir de Prazos; Seguir o Cronograma;
Terminar as Tarefas



Tendencialmente baixo
potencial acima de cerca de 25%
do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Liste as atividades requeridas para finalizar um projeto. Mantenha um registro de tarefas finalizadas.
- Desmembre os prazos de todo o projeto em intervalos mais curtos para um progresso mais regular e faça checagens no decorrer do processo.
- Crie um cronograma claro indicando 'quem, quando e onde' para cada atividade; faça ajustes regulares no cronograma.
- Crie uma disciplina de lidar com as tarefas incompletas.

Interpretar Dados

Quantificar Questões; Aplicar Tecnologia;
Avaliar Informações Objetivamente



Tendencialmente baixo
potencial acima de cerca de 25%
do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Trabalhe ao lado de um colega experiente e discuta os méritos relativos dos diferentes tipos de análise de dados que ele utiliza.
- Analise os relatórios de negócios e leia as seções de negócios/finanças dos jornais, com foco em compreender porque eles reportam determinados valores e em como se apresenta um bom relatório de dados.
- Peça conselhos e treinamento a um usuário experiente em áreas específicas da tecnologia da informação, especialmente onde você não se sinta confiante.
- Liste os fatos de ambos os lados de uma discussão e compare-os.

Solicitar Feedback

Admitir Críticas; Estimular o Pensamento
Crítico; Coletar Feedback



Tendencialmente baixo
potencial acima de cerca de 25%
do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Faça perguntas abertas para melhorar a qualidade do feedback recebido.
- Busque feedback de diversas fontes, não apenas daquelas que provavelmente serão positivas.
- Solicite críticas construtivas; foque em 'que e como poderia ser melhorado, e não simplesmente no que está errado.
- Solicite feedback no momento adequado, ex.: logo após um evento/projeto.

20 áreas adicionais

Gerenciar Tarefas

Trabalhar Metódicamente; Planejar Atividades; Estabelecer Prioridades



Baixo

potencial acima de cerca de 10% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Desempenhe ou aloque tarefas alinhadas com capacidades e interesses; utilize tarefas mais atraentes como recompensa e dê atribuições mais desafiadoras para as pessoas.
- Finalize uma parte da tarefa antes de seguir para a próxima. Tente alcançar um ponto de finalização satisfatório antes de mudar para uma outra tarefa.
- Preveja prováveis inibidores e construa contingências para eles nos planos. Comunique prontamente os membros da equipe à medida em que os planos mudam.
- Tente equilibrar tanto a urgência quanto a importância das tarefas quando estabelecer a prioridade de cada uma.

Propiciar Insights

Continuamente Aperfeiçoar Coisas; Identificar Assuntos Chave; Fazer Julgamentos Intuitivos



Baixo

potencial acima de cerca de 10% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Esteja aberto(a) a novas ideias e novas formas de fazer as coisas; consulte colegas e peça sugestões.
- Leve em consideração as mudanças que possam levar a uma melhoria de 5-10% nos principais resultados da área.
- Considere os projetos e as tarefas de forma mais estruturada. Comece escrevendo quais são os objetivos. Em seguida, elabore uma lista de fatores que influenciam e defina alguns dos principais critérios para a tomada de uma decisão.
- Aprenda a compreender e usar sua intuição. Se os fatos indicam uma determinada conclusão, mas levantam dúvidas pessoais, então passe um tempo descobrindo o porquê das dúvidas; anote-as e, então, verifique mais tarde quais das suas dúvidas foram justificadas.

Checar todas as Informações

Apontar Erros; Assegurar a Exatidão; Produzir Trabalho de Alta Qualidade



Baixo

potencial acima de cerca de 10% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Assuma a responsabilidade pelo próprio trabalho e aprenda com os erros passados; não espere que os outros sempre verifiquem e corrijam os detalhes.
- Utilize verificação ortográfica e outras ferramentas de software para detectar erros gramaticais e ortográficos, erros matemáticos, problemas de formatação, etc.
- Seja disciplinado(a) para verificar cuidadosamente a precisão de fatos e números.
- Vise fazer certo na primeira vez. Monitore o nível e a quantidade de modificações ou correções sinalizadas pelos outros. Reduza isso ao longo do tempo.

20 áreas adicionais

Gerar Ideias

Produzir Idéias; Inventar Abordagens; Adotar Soluções Radicais



Baixo

potencial acima de cerca de 10% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Lembre-se de que poucas ideias são realmente originais – olhe para ideias similares implementadas em outros lugares e considere como elas poderiam funcionar para você.
- Passe tempo com colegas criativos; consulte-os regularmente e construa sobre suas ideias.
- Consulte os outros para encontrar uma solução única e poderosa.
- Utilize a lógica reversa, olhe para o que faz as coisas falharem e então procure formas de melhorá-las.

Aceitar Mudanças

Lidar com Mudanças; Tolerar a Incerteza; Adaptar-se à Novos Desafios



Muito baixo

potencial acima de cerca de 5% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Liste os benefícios que qualquer mudança proposta possa trazer.
- Procure, onde for possível, ser mais flexível nas práticas de seu trabalho.
- Reduza a ambiguidade sempre que possível. Explore áreas em que falta clareza e busque respostas ativamente.
- Veja a mudança como uma oportunidade para aumentar suas habilidades pessoais.

Examinar Informação

Processar Informações; Fazer Perguntas de Sondagem; Encontrar Soluções



Muito baixo

potencial acima de cerca de 5% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Discuta, com alguém que seja bom em análise, como você planeja examinar um problema.
- Adote uma abordagem estruturada para processar informações, considerando cada questão individualmente.
- Pense sobre as questões que precisam ser perguntadas antes de qualquer entrevista ou discussão, escreva-as e seja claro(a) sobre o que precisa ser estabelecido.
- Procure nas soluções encontradas problemas similares que ocorreram anteriormente e veja se existem pontos de aprendizagem.

20 áreas adicionais

Resolver Conflitos

Acalmar Pessoas Chateadas; Lidar com Indivíduos Irritados; Resolver Discussões



Muito baixo

potencial acima de cerca de 5% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Identifique logo problemas potenciais e intervenha rapidamente antes que as pessoas fiquem nervosas.
- Procure ocasiões em que seja apropriado lidar com pessoas que estão chateadas.
- Demonstre empatia e ajude as pessoas a perceberem que estão sendo ouvidas e compreendidas.
- Entenda o contexto da discussão e, então, ouça os dois lados.

Seguir Procedimentos

Aderir às Regras; Seguir Instruções; Minimizar Riscos



Muito baixo

potencial acima de cerca de 5% do grupo de comparação

Atividades de desenvolvimento

- Aprenda como os processos-chave do negócio beneficiam o departamento, organização, clientes, acionistas e comunidade.
- Defenda exceções à regra apenas em situações verdadeiramente excepcionais.
- Atente-se em seguir o conjunto completo das instruções para evitar perder etapas dispendiosas que precisarão ser refeitas.
- Verifique se há uma lista estabelecida de riscos conhecidos para o setor de atuação da sua empresa. Considere quais recursos estão em risco, quais constituem uma ameaça e quais são as consequências.