



Relatório Expert Darcy Costa



Performance

360

Conteúdo

Introdução.....	3
Detalhamento de Perfil.....	4
Perfil Comportamental - Resolver Problemas.....	5
Perfil Comportamental - Influenciar Pessoas.....	7
Perfil Comportamental - Adaptar Abordagens.....	9
Perfil Comportamental - Entregar Resultados.....	11
Sumário de Perfil.....	13
Visão Global do Perfil Comportamental.....	14
Comentários dos Avaliadores.....	15

Sobre este Relatório

Esse relatório é baseado no preenchimento do Wave® Desempenho 360, que explora o desempenho em várias áreas do trabalho.

Os resultados são baseados nas respostas de Darcy Costa (o avaliado) e na avaliação dos avaliadores sobre o desempenho do avaliado no trabalho. Para comparar o desempenho do(a) avaliado(a) nessas áreas com o de outros, as respostas foram comparadas com 25.254 avaliações de desempenho 360 aplicadas em um grupo internacional de profissionais e gerentes.

Uma vez que os resultados são baseados em uma avaliação de desempenho realizada pelo(a) Darcy Costa e os outros avaliadores, eles refletem a autopercepção do(a) avaliado(a) e a percepção dos avaliadores. Os resultados devem ser considerados somente como uma indicação do desempenho do(a) avaliado(a). Nossas extensas pesquisas têm demonstrado que essas classificações podem ser uma boa medida de desempenho no trabalho sob a perspectiva de diferentes stakeholders.

Deve-se lembrar que as informações contidas neste relatório são confidenciais e devem ser armazenadas em lugar seguro.

O relatório foi produzido utilizando os sistemas de software da Saville Assessment. Ele deriva dos resultados de uma avaliação preenchida pelo participante e reflete 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/distribuidores e clientes autorizados pela Saville Assessment.

Introdução

Avaliado e Avaliadores

Os resultados fornecidos pelo avaliado e por cada grupo de avaliadores neste relatório são representados por uma figura diferente. O número das pessoas em cada grupo de avaliadores é mostrado abaixo entre parênteses.

-  Gestor (1)
-  Auto-avaliação (1)
-  Par (3)
-  Subordinado (3)
-  Outros (3)

Perfil Comportamental

O modelo da Wave® tem níveis diferentes de detalhamento, com uma página neste relatório dedicada para cada grupo comportamental no nível mais alto ([Resolver Problemas](#), [Influenciar Pessoas](#), [Adaptar Abordagens](#), [Entregar Resultados](#)). Cada página é dividida em três sessões que incluem três dimensões cada. Esse perfil mostra os resultados nas 36 dimensões comportamentais.

Sumário de Perfil

A primeira parte de Sumário de Perfil envolve classificações globais no: [Aplicar Expertise de Especialistas](#), [Atingir Objetivos](#) e [Demonstrar Potencial](#). A segunda parte indica o sumário geral através de dimensões comportamentais.

Visão Global do Perfil Comportamental

A Visão Global do Perfil Comportamental mostra a eficácia da combinação da pontuação para as 12 seções de comportamento e as 36 dimensões. A pontuação combinada baseia-se na média dos resultados do grupo de avaliadores. Flechas indicam onde existe uma diferença na classificação para as 12 seções de comportamento entre os avaliadores.

Comentários dos Avaliadores

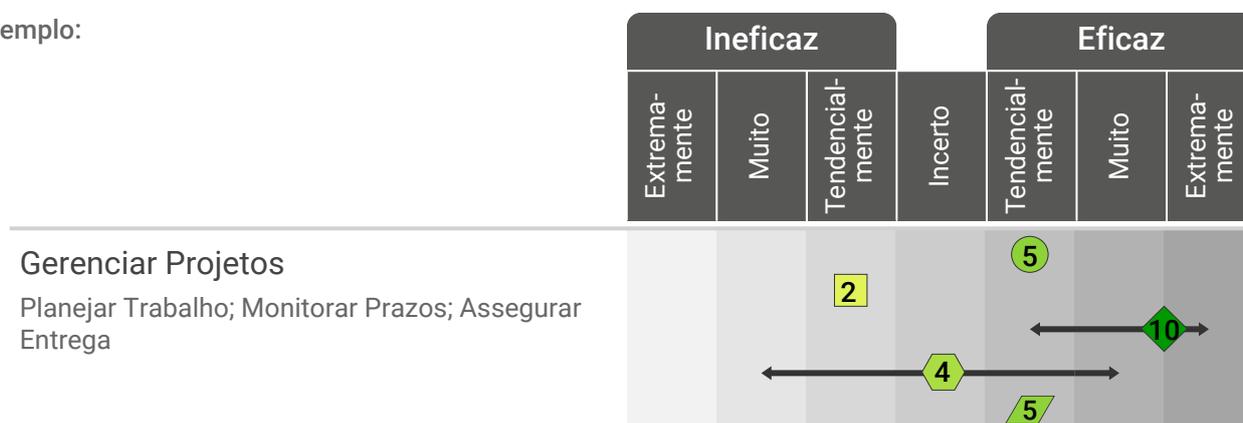
A última sessão apresenta todos os comentários feitos pelos diferentes avaliadores sobre o desempenho de Darcy Costa no trabalho.

Detalhamento de Perfil

Os resultados mostram as classificações em uma escala de "Extremamente ineficaz" até "Extremamente eficaz". Cada grupo de avaliador é indicado por um marcador com forma diferente, como mostrado na página anterior.

A posição de cada forma na escala indica como a pessoa avaliada foi classificada em cada área. Onde existe uma diferença entre os avaliadores do grupo é indicada por uma flecha em qualquer lado do marcador.

Exemplo:



No exemplo, a classificação de Gestor do avaliado no "Gerenciar Projetos" foi tendencialmente eficaz e de Auto-avaliação foi tendencialmente ineficaz comparado com o grupo de normas. As classificações dos Par variaram de tendencialmente eficaz a extremamente eficaz e de Subordinado variaram de muito ineficaz a muito eficaz. Finalmente, as classificações dos Outros foram tendencialmente eficazes.

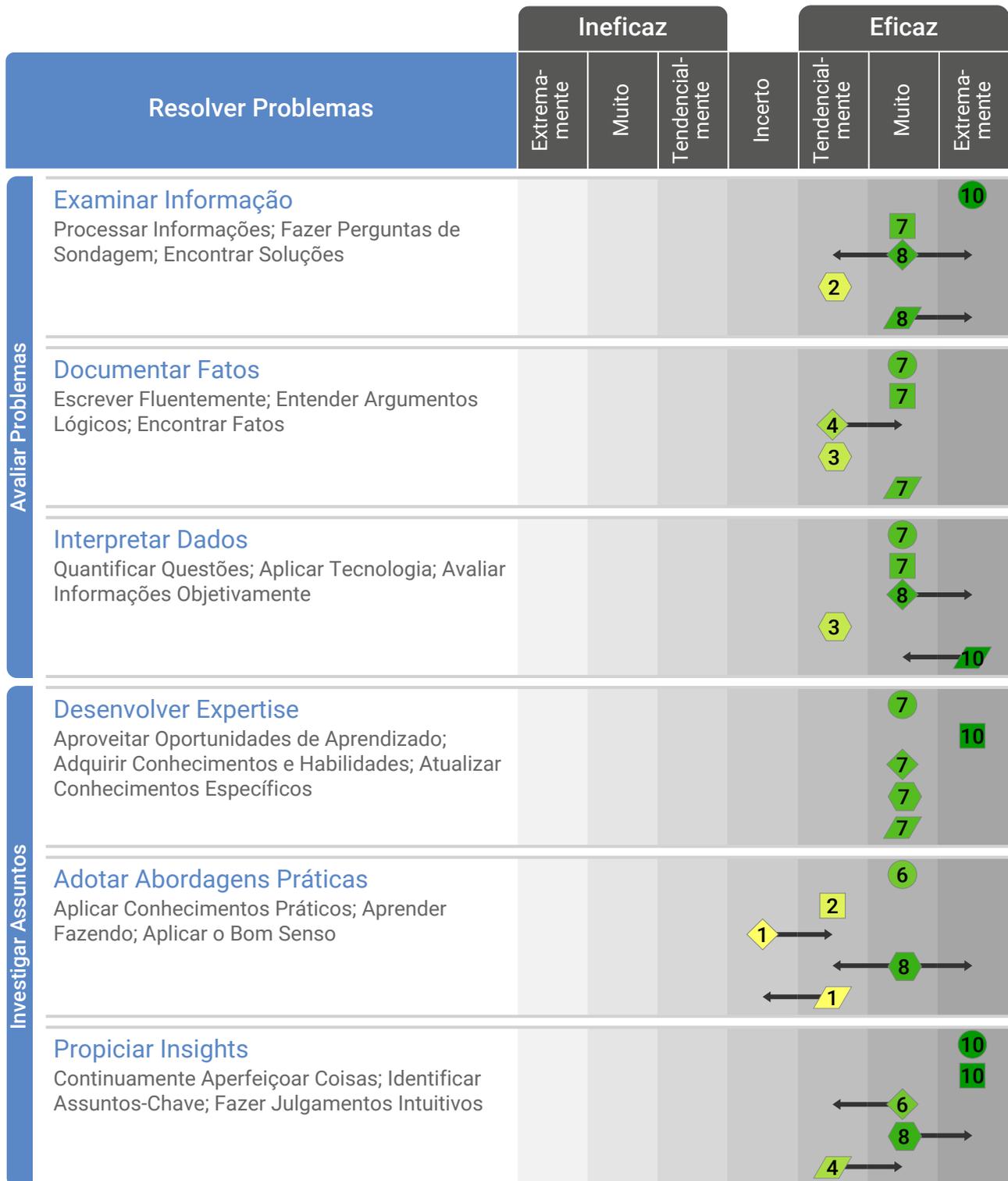
Comparação com os Outros:

Os resultados do avaliado e dos avaliadores foram comparados com outros indivíduos que completaram a avaliação previamente e são baseados em uma escala de 1 a 10, como mostrado abaixo.

- | | |
|---------------------------|---|
| 1 - Baixo extremo | - desempenho melhor do que 1% do grupo de comparação |
| 2 - Muito baixo | - desempenho melhor do que 5% do grupo de comparação |
| 3 - Baixo | - desempenho melhor do que 10% do grupo de comparação |
| 4 - Tendencialmente baixo | - desempenho melhor do que 25% do grupo de comparação |
| 5 - Média | - desempenho melhor do que 40% do grupo de comparação |
| 6 - Média | - desempenho melhor do que 60% do grupo de comparação |
| 7 - Tendencialmente alto | - desempenho melhor do que 75% do grupo de comparação |
| 8 - Alto | - desempenho melhor do que 90% do grupo de comparação |
| 9 - Muito alto | - desempenho melhor do que 95% do grupo de comparação |
| 10 - Alto extremo | - desempenho melhor do que 99% do grupo de comparação |

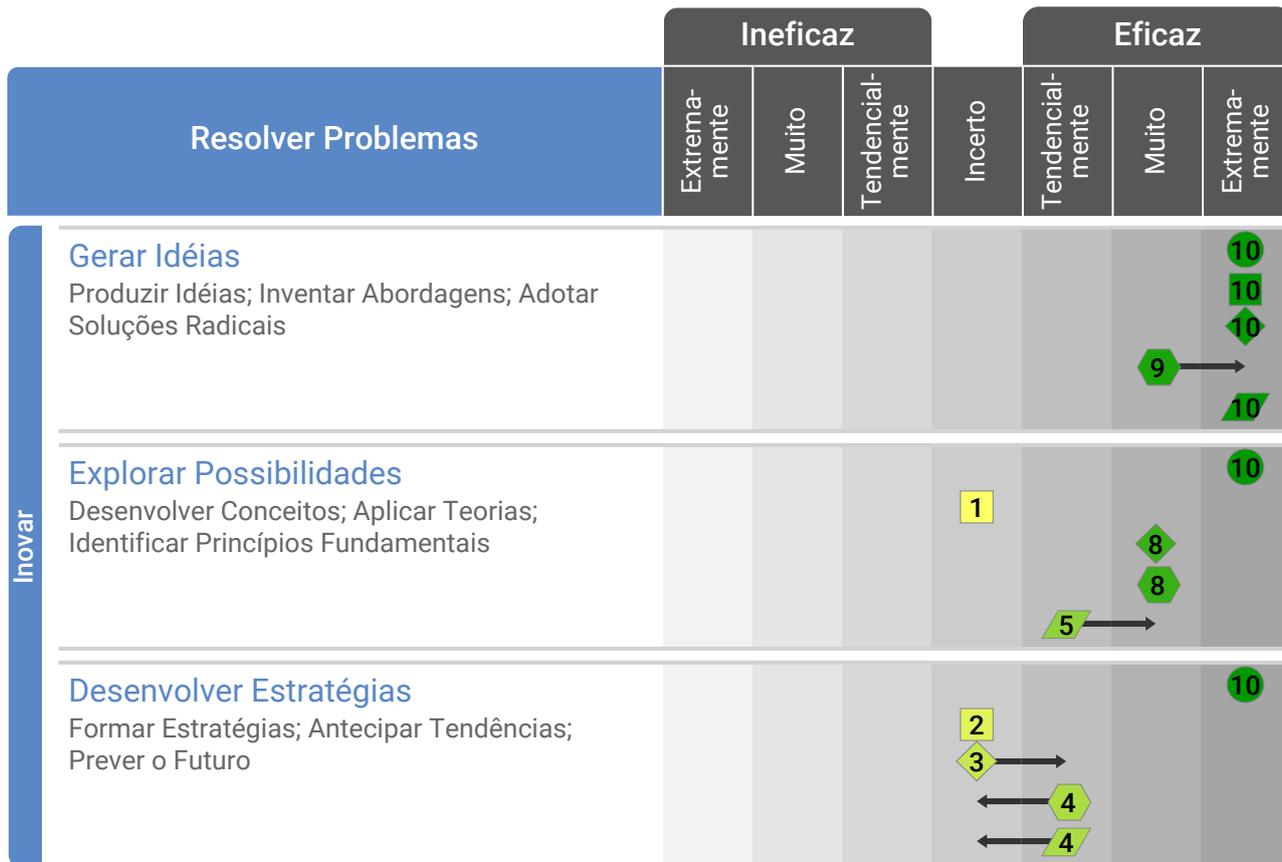
No exemplo, a classificação de Gestor do avaliado no "Gerenciar Projetos" foi na média comparada com o grupo de normas e de Auto-avaliação foi muito baixa. Comparado com o grupo de normas, as classificações dos Par foram extremamente altas e de Subordinado foram tendencialmente baixas. Finalmente, as classificações dos Outros foram na média comparadas com outros indivíduos.

Perfil Comportamental - Resolver Problemas



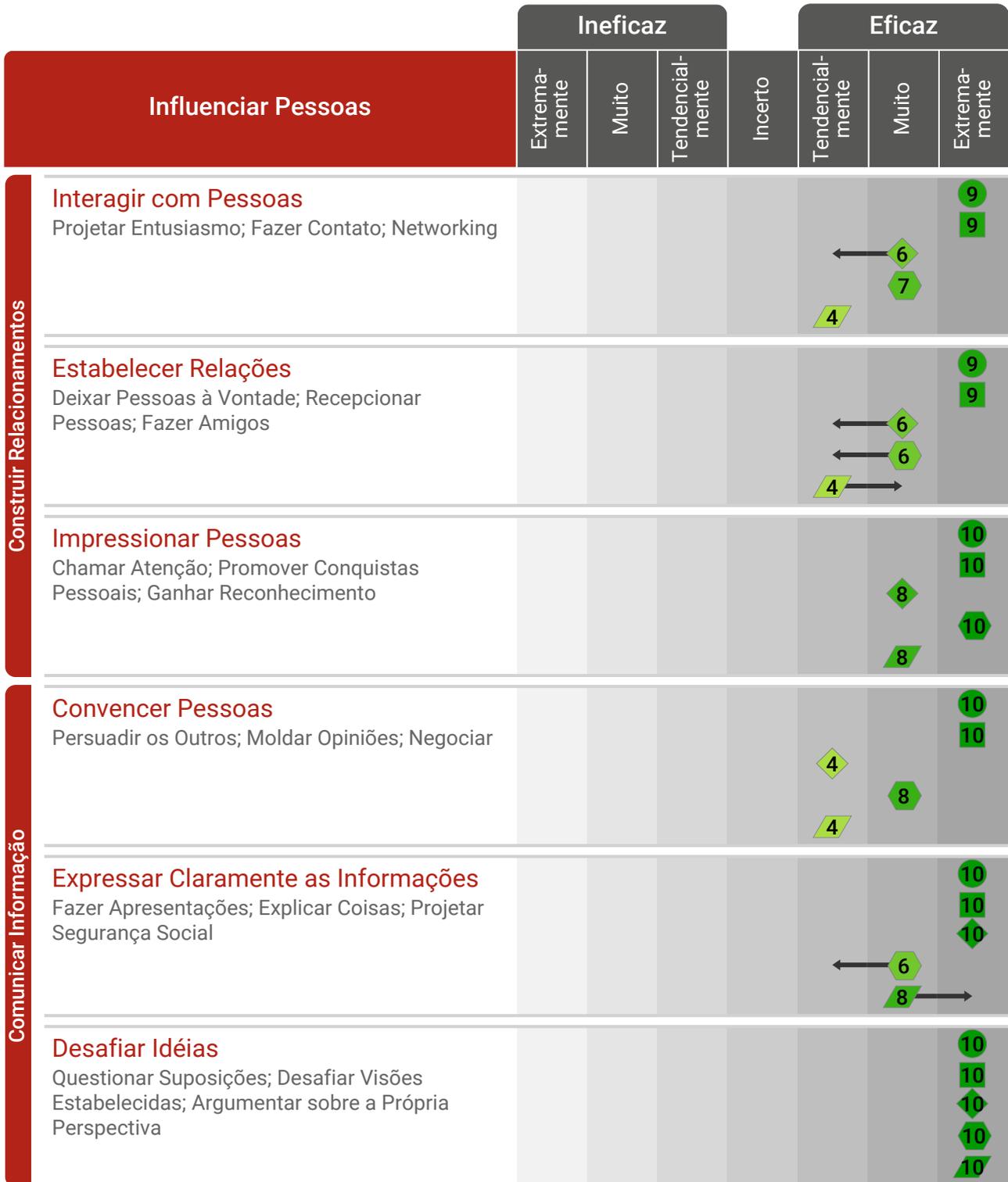
Gestor
 Auto-avaliação
 Par
 Subordinado
 Outros

Perfil Comportamental - Resolver Problemas



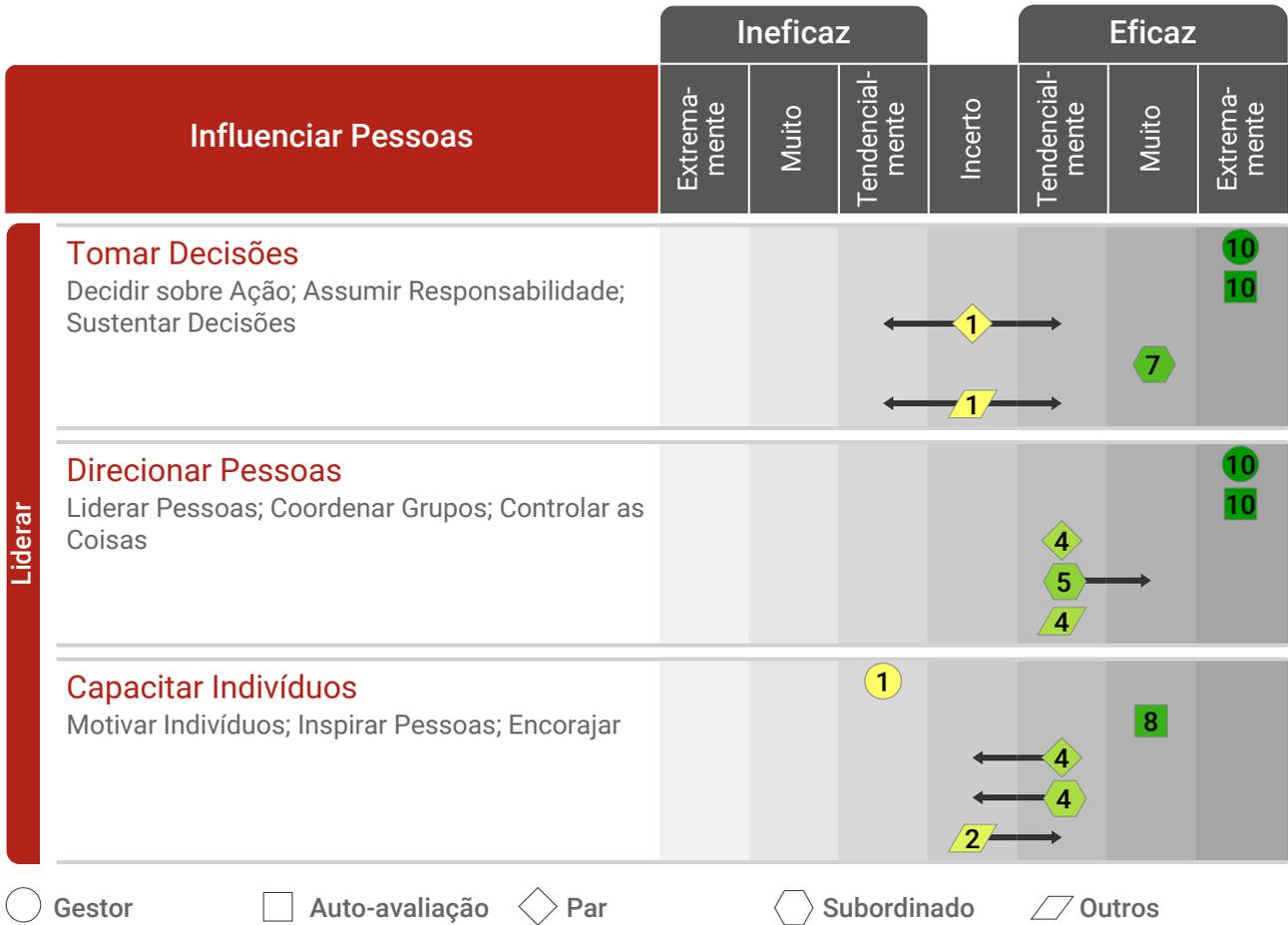
○ Gestor
 □ Auto-avaliação
 ◇ Par
 ⬡ Subordinado
 ▱ Outros

Perfil Comportamental - Influenciar Pessoas

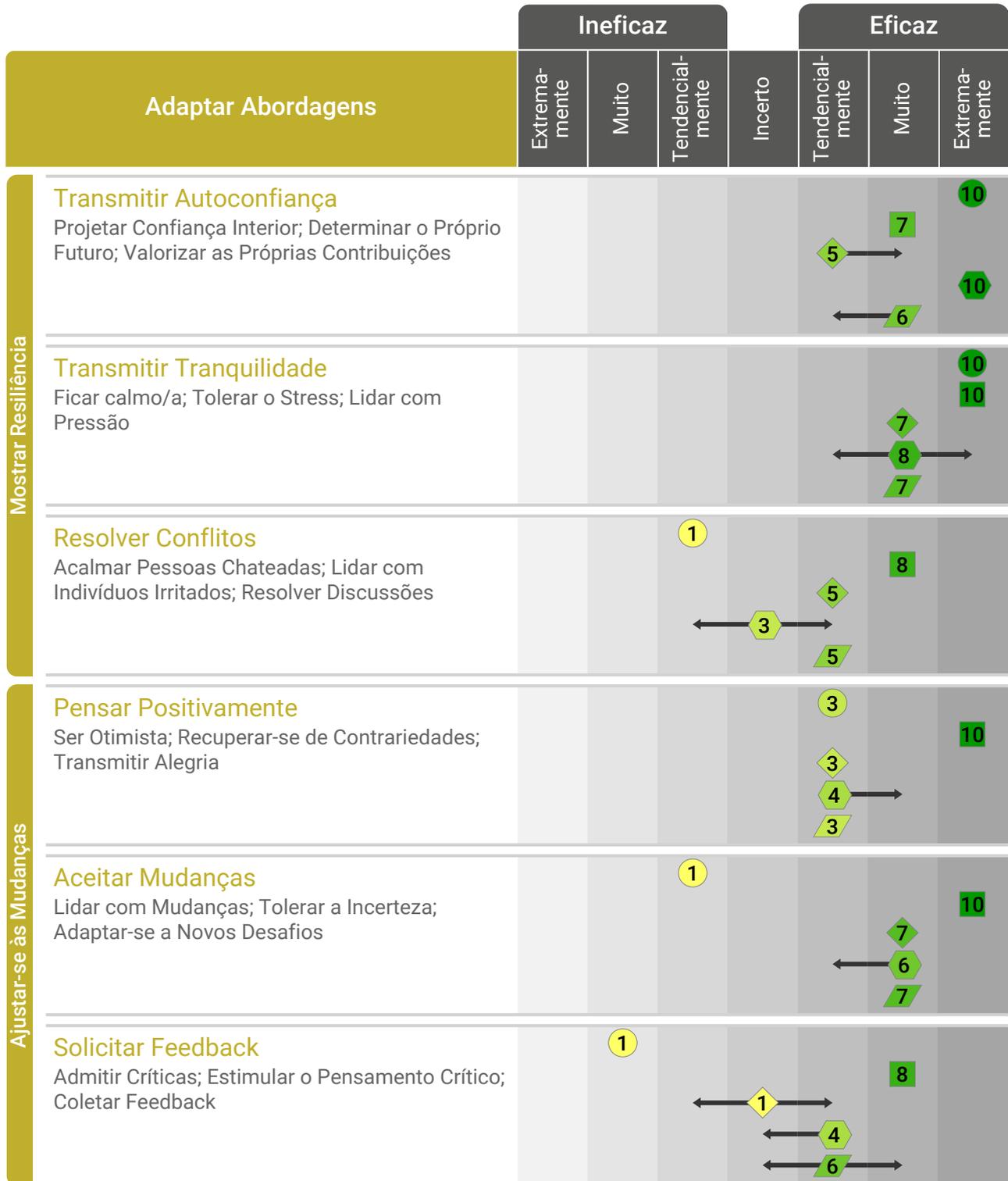


Gestor
 Auto-avaliação
 Par
 Subordinado
 Outros

Perfil Comportamental - Influenciar Pessoas

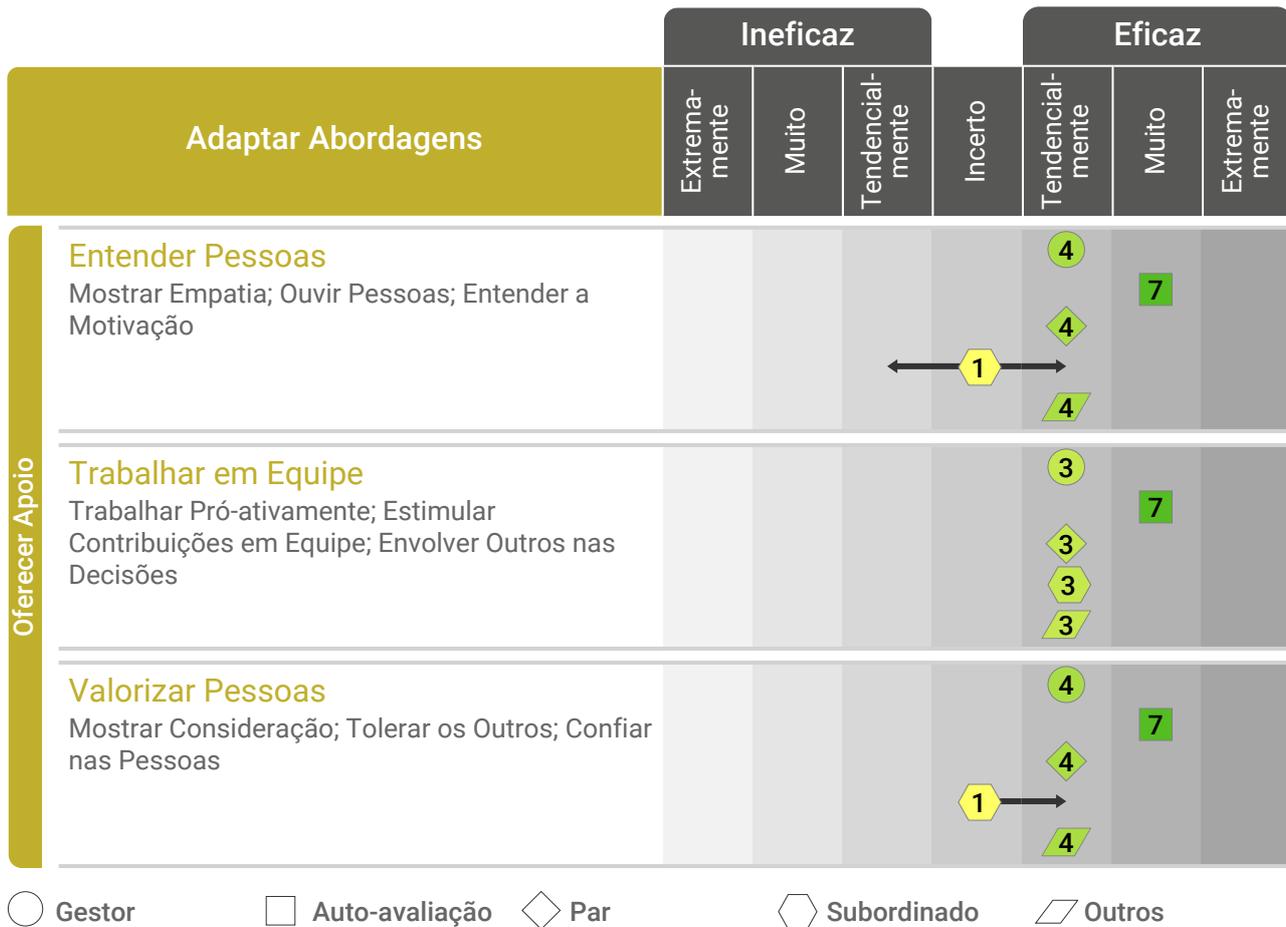


Perfil Comportamental - Adaptar Abordagens

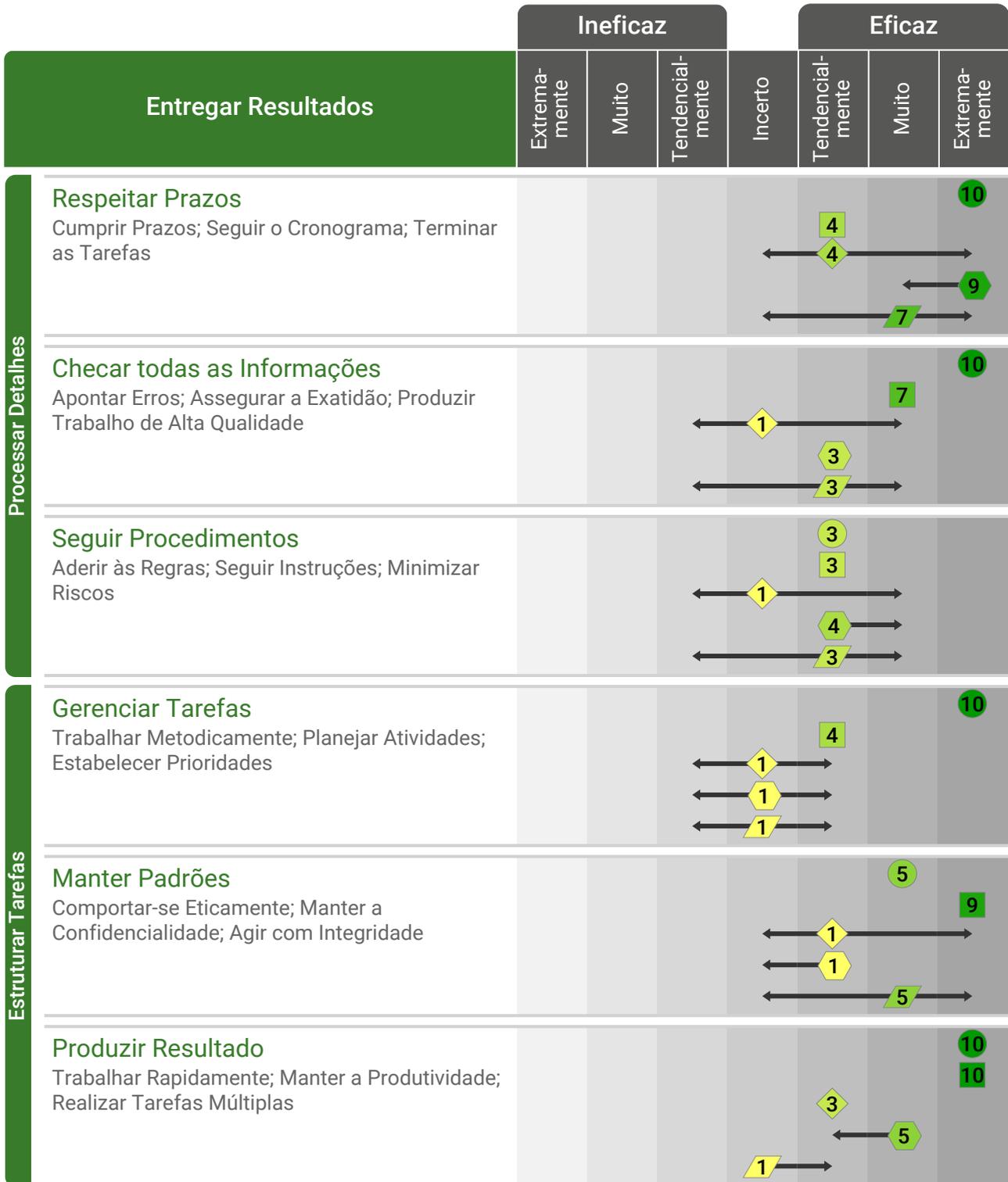


Gestor
 Auto-avaliação
 Par
 Subordinado
 Outros

Perfil Comportamental - Adaptar Abordagens

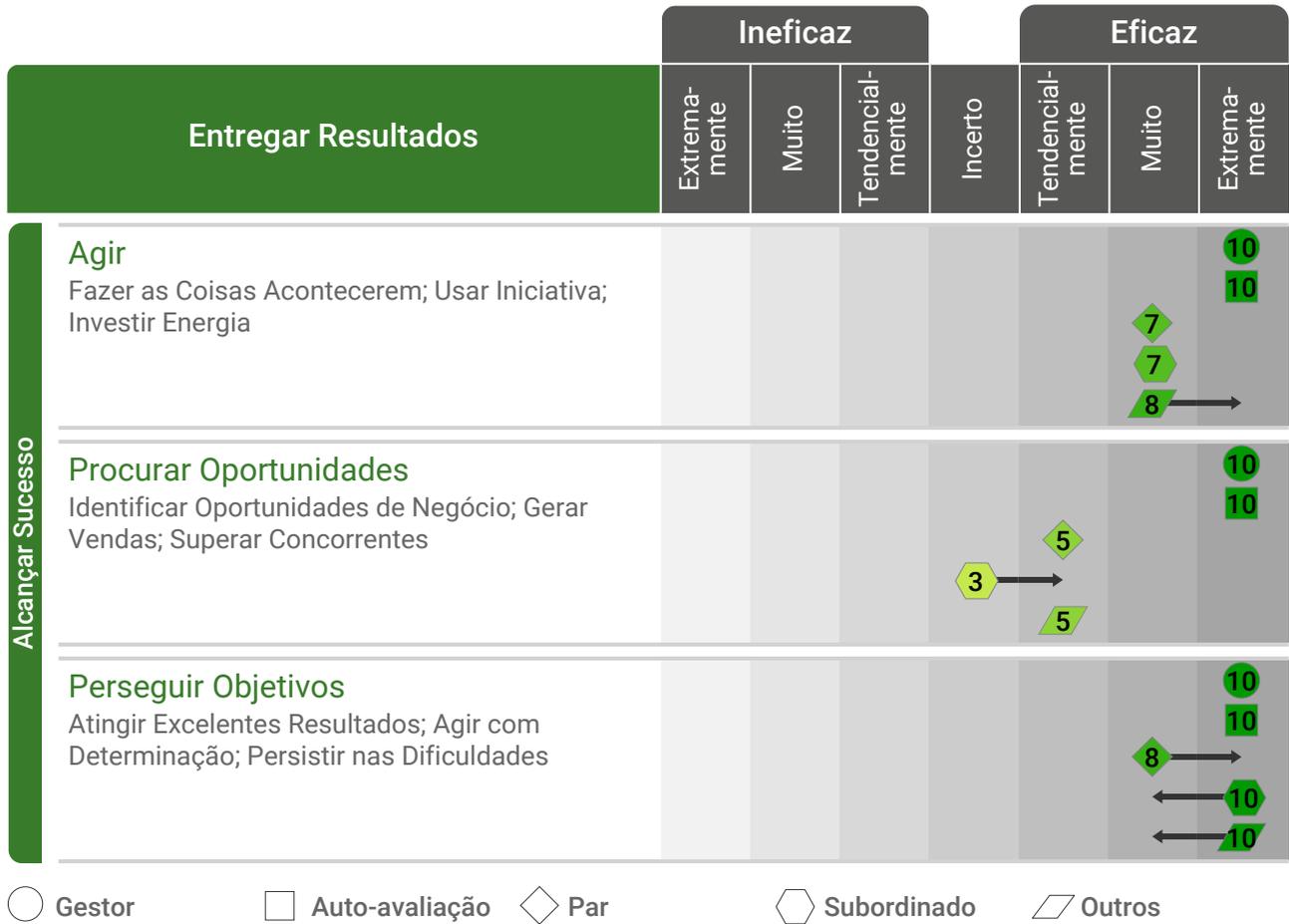


Perfil Comportamental - Entregar Resultados



Gestor
 Auto-avaliação
 Par
 Subordinado
 Outros

Perfil Comportamental - Entregar Resultados



Sumário de Perfil



Gestor
 Auto-avaliação
 Par
 Subordinado
 Outros

Visão Global do Perfil Comportamental

		Ineficaz			Eficaz			
		Extrema-mente	Muito	Tendencial-mente	Incerto	Tendencial-mente	Muito	Extrema-mente
Resolver Problemas	Avaliar Problemas Examinar Informação (7); Documentar Fatos (6); Interpretar Dados (7)					← 7		
	Investigar Assuntos Desenvolver Expertise (8); Adotar Abordagens Práticas (3); Propiciar Insights (8)					← 7		
	Inovar Gerar Idéias (10); Explorar Possibilidades (7); Desenvolver Estratégias (5)					← 8 →		
Influenciar Pessoas	Construir Relacionamentos Interagir com Pessoas (7); Estabelecer Relações (7); Impressionar Pessoas (10)					← 8 →		
	Comunicar Informação Convencer Pessoas (8); Expressar Claramente as Informações (9); Desafiar Idéias (10)						← 10 →	
	Liderar Tomar Decisões (5); Direcionar Pessoas (7); Capacitar Indivíduos (3)					← 5 →		
Adaptar Abordagens	Mostrar Resiliência Transmitir Autoconfiança (8); Transmitir Tranquilidade (8); Resolver Conflitos (4)					← 7		
	Ajustar-se às Mudanças Pensar Positivamente (5); Aceitar Mudanças (5); Solicitar Feedback (2)					← 4 →		
	Oferecer Apoio Entender Pessoas (4); Trabalhar em Equipe (4); Valorizar Pessoas (4)					← 4 →		
Entregar Resultados	Processar Detalhes Respeitar Prazos (6); Checar todas as Informações (5); Seguir Procedimentos (3)					← 5 →		
	Estruturar Tarefas Gerenciar Tarefas (3); Manter Padrões (4); Produzir Resultado (6)					← 4 →		
	Alcançar Sucesso Agir (9); Procurar Oportunidades (7); Perseguir Objetivos (10)						9 →	

Comentários dos Avaliadores

Darcy precisa manter bom desempenho em...

- Gestor1: ter novas ideias e encontrar novas formas de fazer as coisas para ajudar a empresa a crescer e se desenvolver. O entusiasmo e a energia de Darcy motiva os demais a aspirarem metas mais altas
- Auto-avaliação1: Nenhum comentário foi feito
- Par1: Darcy tem ideias ótimas e originais que foram fundamentais para que a empresa conquistasse algumas contas. Sua capacidade de avaliar um produto ou serviço de maneira única e pertinente é um grande talento.
- Par2: Aproveitar o talento criativo na empresa e lidar de maneira eficaz com as preocupações e reações negativas de pessoas resistentes à mudança.
- Par3: Sua grande experiência e conhecimento é um ativo para a empresa; sua capacidade de resolver problemas complexos é muito valorizada pelos colegas.
- Subordinado1: Darcy tem habilidades amplas e variadas. Assim como suas ideias inovadoras para novos projetos, a agilidade de Darcy significa que a apresentação desses projetos nos estágios finais também terá alto padrão.
- Subordinado2: Darcy é muito criativo e sempre contribui com uma grande variedade de informações e conhecimentos nas reuniões de projeto.
- Subordinado3: Nenhum comentário foi feito
- Outros1: Disposição para questionar as coisas e estimular a mudança apesar da oposição; isso nem sempre é bem recebido, mas é necessário para o desenvolvimento da empresa.
- Outros2: Nenhum comentário foi feito
- Outros3: Ampla rede de contatos interna e externa.

Comentários dos Avaliadores

Darcy precisa fazer menos de...

- Gestor1: às vezes, a paixão de Darcy por uma ideia faz com que seja menos receptivo às ideias ou à forma de fazer as coisas dos demais. Além disso, Darcy não tem medo de desafiar e questionar, o que pode fazer com que os demais se sintam desconfortáveis para dar sugestões alternativas
- Auto-avaliação1: Nenhum comentário foi feito
- Par1: O alto nível de entusiasmo de Darcy pode fazer parecer que ele controla e sufoca a criatividade e a capacidade dos demais. A crença inabalável de Darcy em determinados projetos pode parecer arrogância perante os colegas e os novos clientes, e isso acaba afastando todos ao redor.
- Par2: Ser arrogante e não estar disposto a ouvir as sugestões dos demais.
- Par3: Nenhum comentário foi feito
- Subordinado1: Embora delegar faça parte de um sistema de gestão hierárquico, Darcy tende a culpar os membros da equipe quando os resultados não são os melhores. Como gerente, é importante que Darcy entenda a dinâmica da equipe e estimule a solidariedade entre os membros, em vez de reduzi-la.
- Subordinado2: Nenhum comentário foi feito
- Subordinado3: Colocar a culpa em nós quando os projetos não são entregues no prazo ou exatamente como esperado - geralmente, isso ocorre porque Darcy faz promessas em excesso e não consulta a equipe em relação a outras prioridades de trabalho antes de se comprometer com as datas do projeto.
- Outros1: Nenhum comentário foi feito
- Outros2: Nenhum comentário foi feito
- Outros3: Reagir de maneira negativa ao feedback

Comentários dos Avaliadores

Darcy precisa melhorar em...

- Gestor1: focar mais em liderar e motivar a equipe - entender suas necessidades e apoiá-los, bem como a equipe mais ampla, para ajudar a alcançar metas coletivas; por sua vez, isso ajuda Darcy a alcançar um nível mais alto de sucesso pessoal. Aceitar o feedback como uma oportunidade de se tornar um líder ainda melhor, não como crítica.
- Auto-avaliação1: Nenhum comentário foi feito
- Par1: Sendo uma pessoa extremamente criativa, Darcy pode não avaliar as consequências financeiras e comerciais das novas ideias, e isso pode afetar de maneira prática a equipe e a empresa.
- Par2: Escutar mais durante as reuniões, em vez de pensar no que deseja dizer em seguida. Encontrar formas de fazer com que as pessoas sintam que seu ponto de vista é importante.
- Par3: Nenhum comentário foi feito
- Subordinado1: Darcy nem sempre percebe o impacto sobre os recursos quando traz novas ideias à equipe - no entanto, seria benéfico desenvolver melhor seu entendimento comercial.
- Subordinado2: Estimular mais a equipe e valorizar o que fazemos; realizar reuniões regularmente para saber melhor o que ocorre na equipe e se manter informado sobre os problemas.
- Subordinado3: Darcy precisa assumir a responsabilidade pela tomada de decisão dentro da equipe, em vez de transferir a culpa quando criticado.
- Outros1: Estar aberto a solicitar feedback desde o início dos principais interessados, que contribuem com conhecimentos e experiência em áreas diferentes das áreas de Darcy - isso ajudará a evitar problemas críticos nos estágios finais do projeto.
- Outros2: Focar mais na estratégia de longo prazo e na viabilidade comercial das diferentes soluções.
- Outros3: Atenção ao detalhe - muitas vezes, acelerar as coisas ao planejar com antecedência pode evitar problemas com prazos.