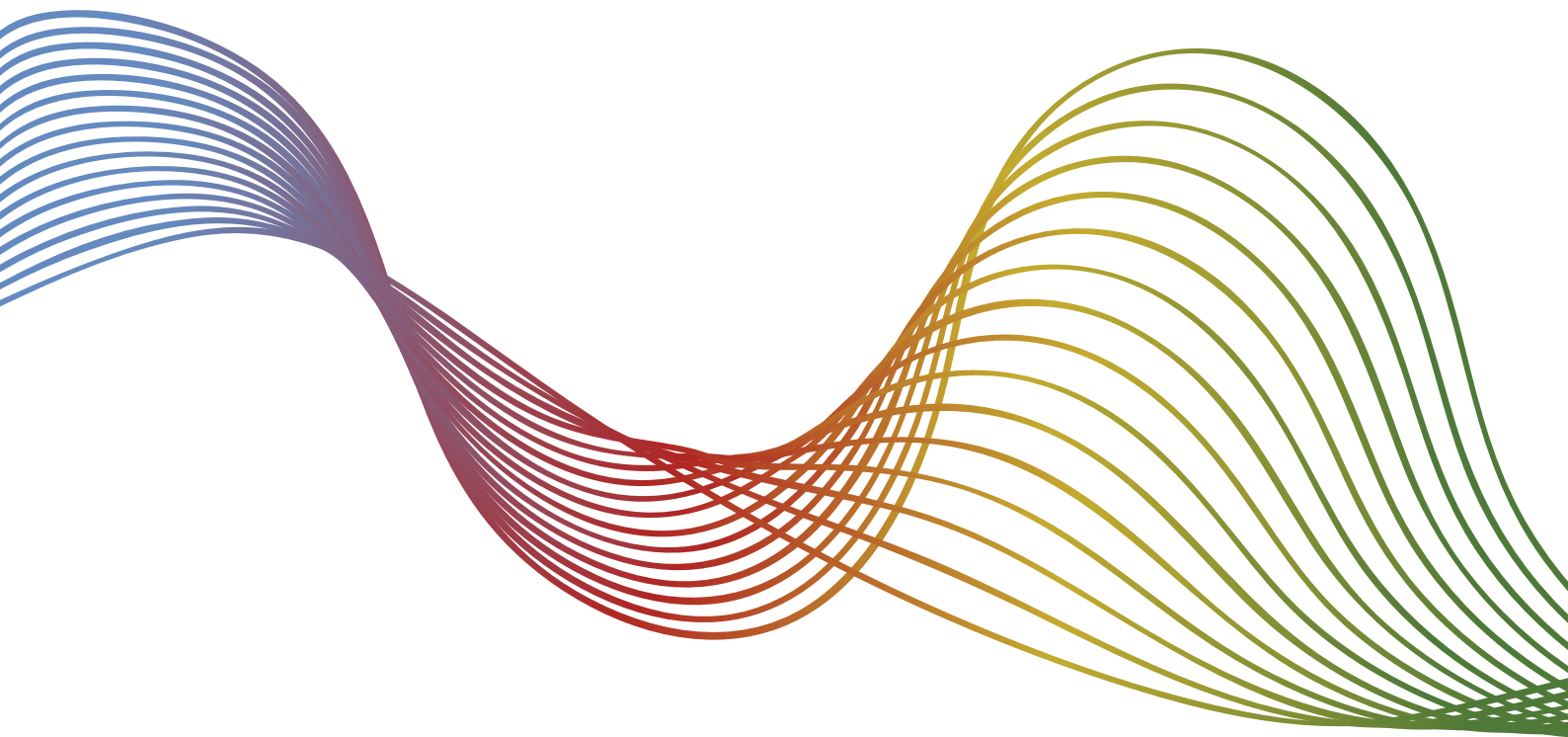


Relatório Ajuste Cultura/Ambiente
Darcy Costa



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 seu sucesso profissional:

Facilitadores de Desempenho

- ⊕ onde a habilidade de rapidamente chegar ao núcleo das questões e prontamente identificar soluções para problemas é altamente valorizada
- ⊕ onde o debate acalorado é valorizado e estimulado para desafiar ideias, discutir e verbalizar discordâncias abertamente
- ⊕ onde as pessoas são estimuladas a assumir responsabilidade por decisões importantes e são valorizadas pelo seu caráter decisivo
- ⊕ onde há um forte foco para resultados e a determinação de ser bem sucedido a qualquer custo, e as pessoas são recompensadas por altos resultados
- ⊕ onde a criatividade e a inovação são estimuladas e ideias e soluções radicais são bem-vindas
- ⊕ 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 auto-confiança é considerada uma habilidade e as pessoas são estimuladas a conhecer seu próprio valor e assumir responsabilidade por seu trabalho
- ⊕ onde a habilidade de ser persuasivo é altamente valorizada bem como a influência pela persuasão e negociação, ao invés do exercício da autoridade

Inibidores de Desempenho

- ⊖ onde se dá pouco valor ao fornecimento de novos insights e à identificação de potenciais melhorias
- ⊖ onde não se olha com bons olhos para as divergências, e as pessoas são desestimuladas a desafiar idéias e verbalizar discordâncias
- ⊖ onde a responsabilidade por decisões importantes está nas outras pessoas e há poucas oportunidades de se influenciar o resultado
- ⊖ onde a urgência de alcançar resultados notáveis não é grande, e as pessoas raramente persistem diante de dificuldades
- ⊖ onde atitudes convencionais prevalecem, prefere-se abordagens tradicionais e as pessoas são desestimuladas a criar novas ideias
- ⊖ onde os níveis de energia são baixos e as pessoas mostram pouca iniciativa
- ⊖ onde a auto-confiança é equiparada com arrogância e é denegrida, e as pessoas são desestimuladas a assumir o controle do seu trabalho
- ⊖ onde a influência ocorre por meio do comando e do controle ao invés da persuasão e da negociação

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.