

match 6.5



Relatório de Integração
Darcy Costa



Visão geral

Este relatório baseia-se no seu preenchimento do questionário Match 6.5. Apresenta uma visão da sua eficácia comportamental no trabalho.

Seus principais talentos

Estas são as suas duas principais áreas de talento:

Mostrar Resiliência

Avaliar Problemas

As seguintes informações são fornecidas para cada área:

Como conhecer o seu talento – Descreve os seus talentos e os benefícios que você traz.

Como aproveitar mais o seu talento – Proporciona dicas de como desenvolver e capitalizar os seus talentos para corresponder aos requisitos da sua nova função.

Como usar bem o seu talento – Proporciona dicas para otimizar a contribuição especial que os seus talentos podem trazer para o seu novo local de trabalho.

Como trabalhar com a sua nova organização/gestor – Proporciona dicas para ajude a alertar a organização e/ou o seu gestor de contratação para entender os seus talentos e encontrar maneiras de trabalhar com você e promover o seu desenvolvimento.

Sua área de desafio

Esta pode ser uma área de desafio para você:

Alcançar Sucesso

As seguintes informações são fornecidas para cada área:

Como conhecer a sua área de desafio – Descreve a sua área de desafio e como ela pode influenciar a forma como você trabalha.

Como desenvolver a sua área de desafio – Proporciona dicas de como desenvolver e gerenciar as suas limitações.

Como trabalhar com a sua nova organização/gestor – Proporciona dicas de como a organização e/ou o seu gestor de contratação podem ajudar a encontrar maneiras de apoiar o seu desenvolvimento.

Prioridades de desenvolvimento

Esta seção incentiva você a refletir sobre as principais atividades que está planejando para o seu desenvolvimento futuro nos próximos meses.

Seus principais talentos

Mostrar Resiliência

Como conhecer o seu talento

Você é mais propenso do que os outros a ser resiliente com relação aos desafios e demandas que encontrar no trabalho. Isso provavelmente será valioso em ambientes mais sujeitos a pressão.

Como aproveitar mais o seu talento

- Procure oportunidades que o levem a fazer coisas que estejam fora da sua zona de conforto.
- Ao enfrentar um desafio ou situação difícil, prepare-se mentalmente refletindo sobre quando você foi eficaz anteriormente.
- Após lidar com uma situação em que outras pessoas ficaram com raiva ou chateadas, reveja o que você fez para ajudar e pense no que poderia fazer diferentemente na próxima vez.

Como usar bem o seu talento

Sua tolerância à pressão no trabalho provavelmente será maior do que a de muitos outros ao seu redor. Tente ser sensível às preocupações das outras pessoas. Se não mostrar o mesmo nível de reação à pressão que eles, você pode ser interpretado como sendo relativamente insensível ou até mesmo impassível. Você tem potencial para ser uma influência tranquilizadora e equilibrada para outras pessoas e é importante perceber que, em tempos de pressão, os outros podem se beneficiar com algumas palavras de incentivo ou apoio.

Como trabalhar com a sua nova organização/gestor

- Mostre aos seus colegas o que você tem confiança em fazer e que está disposto a fazer coisas que nunca fez antes.
- Seja aberto com os colegas com relação a como você lidou com pressão no passado e o que achou fácil ou mais difícil.
- Informe aos outros de que você pode estar preparado para ajudar na resolução de conflitos ou problemas entre as pessoas.

Seus principais talentos

Avaliar Problemas

Como conhecer o seu talento

Você se descreve como tendo um foco analítico que proporciona a oportunidade de avaliar problemas mais profundamente do que a maioria das outras pessoas. Isso provavelmente dará a você uma base sólida para argumentar um ponto de vista com base em fatos, conduzindo análises abrangentes e sintetizando e documentando as principais constatações.

Como aproveitar mais o seu talento

- Identifique o que é realmente importante em qualquer análise que você conduza. Enfatize mais a apresentação de uma compreensão clara e lógica das suas conclusões.
- Analise novas maneiras de apresentar materiais e apresentações por escrito que transmitam os pontos críticos com precisão, simplicidade e rapidez.
- Procure usar os métodos mais recentes para analisar e apresentar dados e busque outras opiniões sobre a utilidade dos dados que você apresentar.

Como usar bem o seu talento

Sua capacidade avaliativa proporciona um foco analítico no trabalho que com frequência está ausente nas outras pessoas. No entanto, é importante reconhecer os estilos de trabalho das outras pessoas. Ao se comunicar com pessoas menos analíticas, você deve estar ciente de que elas talvez só queiram um resumo e provavelmente não estejam interessadas em todas as questões. Considere quando é mais importante agir do que gastar tempo pesquisando fatos e dados. Quando a análise for relativamente irrelevante para o resultado, pense em como minimizar o tempo gasto avaliando as informações para assegurar que você alcance o seu objetivo em tempo hábil.

Como trabalhar com a sua nova organização/gestor

- Assegure-se de ter a chance de fazer perguntas aprofundadas e que o tempo seja alocado de modo a permitir que você examine os fatos adequadamente.
- Pesquise os fatos minuciosamente e documente-os adequadamente por escrito.
- Permita-se trazer maior objetividade ao processo decisório, levando mais em conta os principais fatos e números.

Sua área de desafio

Alcançar Sucesso

Como conhecer a sua área de desafio

É improvável que você tenha um desejo intenso de buscar oportunidades de negócios ou se concentre em alcançar metas particularmente altas. É mais provável que você mude para uma meta de trabalho mais alcançável do que persevere em uma que seja especialmente difícil ou desafiadora.

Como desenvolver a sua área de desafio

- Pense em quais coisas importantes você está evitando fazer e procure fazer essas tarefas imediatamente.
- Identificar um problema é o começo do desenvolvimento de uma solução e da criação de uma oportunidade para a sua organização. Procure os problemas que você esteja em condições de resolver e então crie novas oportunidades.
- Divida as metas em etapas menores que levem a objetivos de prazo mais longo. Todas as metas devem ser específicas, gerenciáveis, atraentes, realistas e de prazo determinado.

Como trabalhar com a sua nova organização/gestor

- Identifique os aspectos da sua função em que seja necessário um alto nível de energia e haja uma necessidade significativa de agir e fazer as coisas acontecerem.
- Analise quando pode haver oportunidades para ser competitivo e empreendedor na sua função.
- Assegure-se de que os colegas entendam a sua orientação para resultados e que você provavelmente deseja levar os projetos a uma conclusão bem-sucedida.

Prioridades de desenvolvimento

Talento principal:

Mostrar Resiliência

Quais são as suas principais atividades de desenvolvimento?

Quem pode ajudar no seu desenvolvimento, e como?

Como e quando você medirá o seu sucesso no desenvolvimento dessa área?

Prioridades de desenvolvimento

Talento principal:

Avaliar Problemas

Quais são as suas principais atividades de desenvolvimento?

Quem pode ajudar no seu desenvolvimento, e como?

Como e quando você medirá o seu sucesso no desenvolvimento dessa área?

Prioridades de desenvolvimento

Área de desafio:

Alcançar Sucesso

Quais são as suas principais atividades de desenvolvimento?

Quem pode ajudar no seu desenvolvimento, e como?

Como e quando você medirá o seu sucesso no desenvolvimento dessa área?

Observações

Sobre este relatório

Este relatório baseia-se na avaliação Match 6.5, que analisa os talentos individuais em um contexto profissional.

Os resultados baseiam-se na comparação com um grupo internacional de 442 colaboradores individuais.

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.