

match 6.5



Relatório de candidato  
João Santos



## Visão geral

Este relatório tem por base a conclusão do questionário Match 6.5. Dá-lhe informações sobre a sua eficácia comportamental no trabalho.

### Os seus principais talentos

Estas são as duas principais áreas dos seus talentos:

Mostrar resiliência

Avaliar problemas

São disponibilizadas as seguintes informações para cada área:

**Conhecer o seu talento** – Descreve os seus talentos e os benefícios que traz para a equipa.

**Maximizar o seu talento** – Disponibiliza conselhos sobre como aplicar os seus talentos para que tenham o maior impacto possível.

**Usar bem o seu talento** – Disponibiliza informações sobre como depender demasiado dos seus talentos pode ser prejudicial.

**A cultura e o ambiente adequados para si** – Indica que culturas de trabalho irão provavelmente alinhar-se com os seus valores e necessidades, o que por sua vez resulta em satisfação no trabalho.

### A sua área de desafio

Esta pode ser uma área de desafio para si:

Alcançar sucesso

São disponibilizadas as seguintes informações para cada área:

**Conhecer a sua área de desafio** – Descreve a sua área de desafio e como esta pode influenciar a forma como trabalha.

**Desenvolver a sua área de desafio** – Disponibiliza dicas para desenvolver e gerir as suas limitações.

**A cultura e o ambiente adequados para si** – Indica que culturas de trabalho serão mais adequadas para si e poderão aumentar o seu nível de satisfação com o trabalho.

## Os seus principais talentos

### Mostrar resiliência

#### Conhecer o seu talento

É mais provável que seja resiliente aos desafios e exigências do trabalho do que as outras pessoas. Este aspeto será provavelmente importante em ambientes com mais pressão.

#### Maximizar o seu talento

- Procure oportunidades que lhe apresentam tarefas fora da sua zona de conforto.
- Quando encontrar um desafio ou situação difícil, prepare-se mentalmente refletindo sobre momentos em que atuou de forma eficaz.
- Após lidar com uma situação onde outras pessoas estavam irritadas ou frustradas, analise o que fez para ajudar e pense no que poderá fazer diferente no futuro.

#### Usar bem o seu talento

A sua tolerância à pressão no trabalho é provavelmente mais alta do que a de muitos outros à sua volta. Tente sensibilizar-se perante as preocupações das outras pessoas; se não demonstrar o mesmo nível de reação à pressão que as outras pessoas demonstram, tal poderá ser interpretado como estando a ser insensível ou desapaixonado. Tem o potencial de ser uma influência apaziguadora e ponderada nos outros e é importante perceber que, em momentos de pressão, os outros poderão beneficiar de algumas palavras de incentivo ou apoio.

#### A cultura e o ambiente adequados para si

Como é mais resiliente do que as outras pessoas, é provável que se sinta à vontade a trabalhar num ambiente com pressão e onde seja mais responsabilizado pelas suas ações. No entanto, deve despende algum tempo a perceber com que tipos de pressão está mais à vontade e quais terão um impacto negativo em si e no seu trabalho. Será menos provável que considere gratificante um ambiente onde haja menos exigências e menos pressão.

## Os seus principais talentos

### Avaliar problemas

#### Conhecer o seu talento

Descreve-se como tendo uma abordagem analítica, o que lhe dá a oportunidade de avaliar os problemas de uma forma mais aprofundada do que a maioria das outras pessoas. É provável que isto lhe dê uma base sólida para defender um ponto de vista baseado em factos, conduzir análises exaustivas e resumir e documentar as conclusões principais.

#### Maximizar o seu talento

- Identifique o que é mesmo importante em qualquer análise que realize. Dê mais ênfase à apresentação de conhecimentos e raciocínios claros relativamente às suas conclusões.
- Explore novas formas de apresentar documentação escrita e materiais de apresentação que transmitam factos críticos de forma precisa, simples e rápida.
- Procure usar os métodos mais recentes para analisar e apresentar dados e para enviar feedback sobre a utilidade dos dados que apresenta.

#### Usar bem o seu talento

A sua abordagem de avaliação pode dar-lhe uma capacidade analítica no trabalho que falta aos outros. No entanto, é importante apreciar os estilos de trabalho de outras pessoas. Quando comunica com pessoas menos analíticas, deve ter presente que elas poderão querer apenas um resumo e que será menos provável que estejam interessadas em todas as questões. Pondere quando é mais importante agir do que despende tempo a pesquisar factos e dados. Quando a análise for relativamente insignificante para o resultado, pense de que forma pode minimizar o tempo que gasta a avaliar para assegurar que alcança o objetivo de forma atempada.

#### A cultura e o ambiente adequados para si

É mais provável que desfrute de trabalhar em culturas que valorizam atividades analíticas e uma base factual para fazer coisas e onde aqueles que estão à sua volta têm conhecimento sobre os factos. Pode ser mais difícil para si trabalhar em ambientes onde seja dada menos importância à análise crítica de factos e números.

## A sua área de desafio

### Alcançar sucesso

#### Conhecer a sua área de desafio

É improvável que tenha um forte desejo de procurar oportunidades de negócio ou focar-se em alcançar metas particularmente elevadas. Poderá ser mais provável que escolha um objetivo profissional mais alcançável do que um objetivo particularmente difícil ou desafiador.

#### Desenvolver a sua área de desafio

- Pense nas coisas importantes que está a evitar fazer e procure realizar essas tarefas imediatamente.
- Identificar um problema é o início do desenvolvimento da sua solução e da criação de uma oportunidade para a sua organização. Procure problemas que possa resolver e, nesse sentido, criar novas oportunidades.
- Divida os objetivos em componentes mais pequenas que conduzam a finalidades de longo prazo. Todos os objetivos devem ser específicos, geríveis, atrativos, realistas e limitados no tempo.

#### A cultura e o ambiente adequados para si

É provável que se sinta mais à vontade a trabalhar em culturas onde haja menos competição e onde o seu desempenho não esteja dependente do cumprimento de objetivos ou metas. É menos provável que seja compatível com uma função onde tem de realizar ações decisivas ou ser responsável pelo cumprimento de objetivos difíceis.

## Sobre este relatório

O presente relatório baseia-se na avaliação do Match 6.5, que explora os talentos individuais no contexto de trabalho.

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

Por se tratar de um questionário de autoavaliação, os resultados refletem a imagem que os indivíduos têm de si mesmos. A nossa extensa pesquisa tem vindo a comprovar que este é um bom indicador do comportamento dos indivíduos em contexto profissional. No entanto, deve-se ter em atenção a natureza subjetiva da utilização da autoperceção na interpretação dos dados.

A informação incluída neste relatório é potencialmente sensível e deverá assegurar todos os esforços no sentido de garantir de que é guardada em lugar seguro.

É provável que a informação contida neste relatório permaneça um bom reflexo da autoperceção do indivíduo durante 12 a 24 meses, dependendo das circunstâncias.

Este relatório foi produzido utilizando os sistemas de software da Saville Assessment e foi elaborado tendo em conta os resultados de um questionário preenchido por si, o entrevistado. Foi elaborado tendo em conta os resultados de uma avaliação efetuada pelo entrevistado e reflete as respostas do mesmo.

Este relatório foi produzido eletronicamente. A Saville Assessment não garante que o mesmo não tenha sido alterado ou editado. Não assumimos a responsabilidade por nenhum tipo de consequências resultantes do uso deste relatório.

A aplicação desta avaliação é limitada aos funcionários da Saville Assessment e aos respetivos parceiros e clientes autorizados.