

match 6.5



Relatório de integração
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 – Dicas para desenvolver e capitalizar os seus talentos para cumprir os requisitos da sua nova função.

Usar bem o seu talento – Dicas para otimizar a contribuição especial que os seus talentos podem trazer para o novo local de trabalho.

Trabalhar com uma nova organização/gestor – Dicas para ajudar a organização e/ou o gestor de contratação a compreenderem os seus talentos e a encontrarem formas de colaborar consigo para promover o seu desenvolvimento.

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.

Trabalhar com uma nova organização/gestor – Dicas sobre como a organização e/ou o gestor de contratação podem ajudar a encontrar formas de apoiar o seu desenvolvimento.

Prioridades de desenvolvimento

Esta secção incentiva-o a refletir sobre as principais atividades que está a planear para o seu desenvolvimento ao longo dos próximos meses.

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.

Trabalhar com uma nova organização/gestor

- Informe os seus colegas sobre o que se sente confiante a fazer e que está disposto a fazer coisas que não tenha feito antes.
- Demonstre abertura com os seus colegas sobre como lidou com a pressão no passado e o que pensou ser o mais fácil e o mais difícil.
- Informe os outros de que está preparado para ajudar na resolução de conflitos ou desafios entre pessoas.

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.

Trabalhar com uma nova organização/gestor

- Garanta que tem a oportunidade de colocar questões aprofundadas e que lhe é dado tempo para analisar devidamente os factos.
- Investigue minuciosamente os factos e documente-os por escrito.
- Permita-se trazer uma maior objetividade para o processo de tomada de decisões, tomando mais em consideração os principais 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.

Trabalhar com uma nova organização/gestor

- Identifique aspetos da sua função onde é exigido um nível elevado de energia e onde há uma forte necessidade de tomar medidas e fazer coisas acontecer.
- Explore oportunidades para ser competitivo e empreendedor na sua função.
- Garanta que os seus colegas compreendem a sua orientação para os resultados e que é provável que queira levar os seus 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 desenvolvimento e de que forma?

Como e quando irá avaliar quão bem-sucedido foi no desenvolvimento desta área?

Prioridades de desenvolvimento

Talento principal:

Avaliar problemas

Quais são as suas principais atividades de desenvolvimento?

Quem pode ajudar no desenvolvimento e de que forma?

Como e quando irá avaliar quão bem-sucedido foi no desenvolvimento desta área?

Prioridades de desenvolvimento

Área de desafio:

Alcançar sucesso

Quais são as suas principais atividades de desenvolvimento?

Quem pode ajudar no desenvolvimento e de que forma?

Como e quando irá avaliar quão bem-sucedido foi no desenvolvimento desta área?

Notas

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.