



Avaliação Talogy para Manufatura SELEÇÃO

Avalie as competências críticas para o sucesso necessárias para ajudá-lo a identificar e selecionar funcionários produtivos, esforçados e seguros.

Talogy System for Manufacturing - Selection

Líderes em manufatura

Somos a empresa líder mundial em avaliação para contratação, desenvolvimento e liderança na indústria de manufatura

Mais de

52.500.000

de avaliações em
manufatura

93%

das montadoras norte-
americanas usam Talogy

Mais de

250+

startups de instalações

Mais de

150+

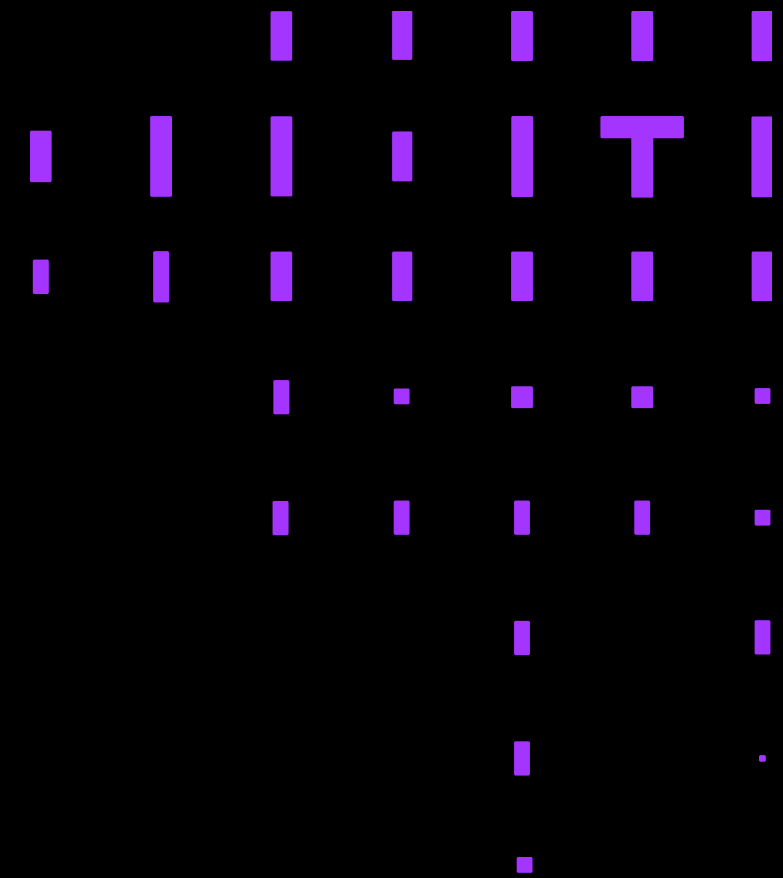
estudos de validade de
critério em manufatura



Avaliação Talogy para **Manufatura**

Sua solução para esses desafios comuns na indústria de manufatura e muito mais:

- Os colaboradores têm habilidades técnicas ou mecânicas, mas não trabalham bem com os outros
- Erros de qualidade causados por pouca atenção aos detalhes
- Alta taxa de acidentes ou violações de segurança devido a colaboradores assumindo riscos
- Cotas de produção não atendidas porque os colaboradores atrasam, faltam ou não se esforçam o suficiente
- Rotatividade de colaboradores porque simplesmente eles não gostam do trabalho
- Processo de contratação demorado e complicado que produz resultados nem sempre adequados



Gerando resultados

10-15%
de aumento
na qualidade do trabalho

5-10%
de aumento
no ritmo de trabalho

5-10%
de aumento
na produtividade

10-50%
de redução
nos pedidos de
indenização trabalhista

20-30%
de aumento
nas classificações gerais de
desempenho do supervisor

Visão Geral

1

Finalidade/
uso

Seleção em
profundidade

2

Indústria

Manufatura, Automotiva
Energia/Serviços Públicos,
Distribuição/Armazenagem,
Mineração, Fornecimento de
Alimentos, Robótica,
Biotecnologia/Farmacêutica,
Equipamentos Médicos

3

Nível de
cargos

Nível operacional,
horistas

4

Duração

27-70 minutos
(dependendo da
configuração)

5

Quem contatar


Consulte um consultor
da Talogy Brasil

Avaliação Talogy para Manufatura

O Sistema Talogy para Manufatura é uma solução de avaliação on-line aprofundada que utiliza simulações interativas, envolventes e realistas para medir comportamentos produtivos, como:

- Foco na qualidade
- Resolução de problemas
- Monitoramento de processo
- Memória de curto prazo
- Ritmo de trabalho

Preste atenção à imagem. Em seguida, serão feitas algumas perguntas a você.



Tempo Restante
00:46

Tempo Restante: 03:15

Página 11 de 13 nesta secção

Seção 1	Seção 2	Seção 3	Seção 4	Seção 5	Seção 6	Seção 7	Seção 8	Seção 9	Seção 10	Seção 11	Seção 12	Seção 13	Seção 14	Seção 15
							aprox. 10 min	aprox. 15 min	aprox. 30 min	aprox. 10 min	aprox. 4 min	aprox. 5 min	aprox. 25 min	

POWERED BY
TALOGYTECH

© 2023 Talogy, Inc. All Rights Reserved.
[Browser Support Policy](#) | [Privacy Statement](#)

Benefícios principais

O uso da avaliação melhora a produtividade de sua empresa, aumentando sua capacidade de prever quem terá um bom desempenho. Mais importante, você diminuirá a quantidade de tempo gasto pelos gerentes em entrevistas com candidatos de baixa qualidade.

Nossa solução mede características favoráveis e desfavoráveis em um sistema poderoso e avalia as principais características comportamentais e de personalidade, como:

- Ética no trabalho
- Foco na qualidade
- Atitude positiva
- Orientação de segurança



Você é um membro da equipe de produção de uma fábrica, em tempo integral. Você e sua equipe estão se sentindo sobrecarregados há algum tempo e seu supervisor solicitou dois novos membros para ajudar a aliviar a carga de trabalho. Você fica sabendo que duas novas contratações terão início na segunda-feira, mas são trabalhadores temporários, não em tempo integral. Você não sabe quanto tempo eles ficarão na sua equipe ou na empresa. Você foi solicitado a ajudar no treinamento desses novos trabalhadores no que diz respeito às tarefas mais simples realizadas por sua equipe.

Muito ineficaz	Ineficaz	Ineficaz em parte	Pouco eficaz	Eficaz	Muito eficaz	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ter ajuda extra, temporária ou não, é bom para sua equipe e para a organização.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Os trabalhadores temporários só fazem o trabalho fácil porque são os mais simples de treinar. Não é justo que os trabalhadores em tempo integral tenham que realizar os trabalhos mais difíceis apenas para que a empresa economize algum dinheiro.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Trabalhadores temporários nunca são tão bons em seus trabalhos quanto os trabalhadores em tempo integral. Ajudá-los a serem melhores não vale a pena. A empresa deveria contratar somente funcionários para tempo integral.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	A contratação de funcionários temporários é o primeiro passo para mostrar à empresa o quanto você precisa de funcionários extras. Isso pode levar a duas contratações de tempo integral.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	É uma perda de tempo treinar dois funcionários temporários quando eles não ficarão por muito tempo.

Avançar

Tempo Restante: 09:39

Página 5 de 5 nesta seção


Seção 1	Seção 2	Seção 3	Seção 4	Seção 5	Seção 6	Seção 7	Seção 8	Seção 9	Seção 10	Seção 11	Seção 12	Seção 13	Seção 14	Seção 15
			aprox. 20 min	aprox. 20 min	aprox. 10 min	aprox. 2 min	aprox. 10 min	aprox. 15 min	aprox. 30 min	aprox. 10 min	aprox. 4 min	aprox. 5 min	aprox. 25 min	

Medindo as competências de manufatura

- Aprendizagem aplicada
- Melhoria contínua
- Atitude positiva
- Monitoramento de processo
- Foco na qualidade
- Resolução de problemas
- Responsabilidade
- Segurança
- Trabalho em equipe
- Ética no trabalho
- Ritmo de trabalho
- Raciocínio mecânico
- Potencial de liderança

Preste atenção à imagem. Em seguida, serão feitas algumas perguntas a você.

Tempo Restante
00:36



Tempo Restante: 09:12

Página 5 de 13 nesta secção

Seção 1	Seção 2	Seção 3	Seção 4	Seção 5	Seção 6	Seção 7	Seção 8	Seção 9	Seção 10	Seção 11	Seção 12	Seção 13	Seção 14	Seção 15
							aprox. 10 min	aprox. 15 min	aprox. 30 min	aprox. 10 min	aprox. 4 min	aprox. 5 min	aprox. 25 min	

POWERED BY
TALOGYTECH

© 2023 Talogy, Inc. All Rights Reserved.
[Browser Support Policy](#) | [Privacy Statement](#)

Solução de problema quantitativo e aprendizagem aplicada

Adapte as configurações da máquina de acordo com a fórmula e pressione o botão INICIAR. Assegure-se de alterar todas as configurações da máquina antes de pressionar INICIAR.

Fórmula	
Ingrediente ativo:	250
Ingrediente aglutinante:	260
Ingrediente excipiente:	140
Número de comprimidos:	205
Ingrediente para revestimento:	YV39JN6
Velocidade do tambor:	Baixa
Temperatura do forno:	350

Tempo Restante: 19:38

Página 3 de 11 nesta secção

Secção 1 Secção 2 Secção 3 Secção 4 **Secção 5** Secção 6 Secção 7 Secção 8 Secção 9 Secção 10 Secção 11 Secção 12 Secção 13 Secção 14 Secção 15

aprox. 20 min aprox. 10 min aprox. 2 min aprox. 10 min aprox. 15 min aprox. 30 min aprox. 10 min aprox. 4 min aprox. 5 min aprox. 25 min

POWERED BY
TALOGYTECH

© 2023 Talogy, Inc. All Rights Reserved.
[Browser Support Policy](#) | [Privacy Statement](#)

Atitudes e crenças de trabalho

Responda a todos os itens de forma rápida e precisa. As pessoas que respondem de forma aberta e honesta apresentam mais probabilidade de obter resultados precisos e significativos.

Avalie cada item e forneça uma resposta movendo o indicador pela barra. Você pode mover o indicador, deslizando-o ou pressionando sobre o número que corresponde à sua avaliação.

Use esta escala de classificação:

1 = Discordo Totalmente

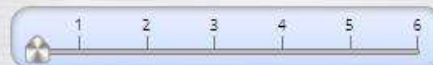
2 = Discordo

3 = Discordo Em Parte

4 = Concordo Em Parte

5 = Concordo

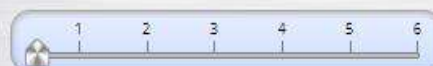
6 = Concordo Totalmente



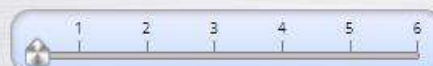
Frequentemente, me divirto no trabalho.



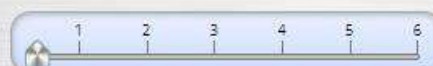
Eu gosto de aprender as coisas por conta própria.



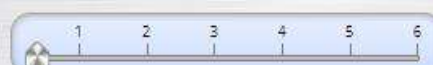
Quando algo dá errado, procuro compreender o que eu poderia ter feito de maneira diferente.



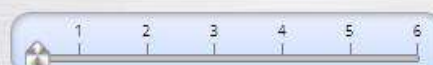
Eu sempre relato condições de trabalho inseguras imediatamente para a pessoa apropriada.



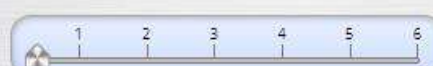
Sempre procuro praticar aquilo que prego.



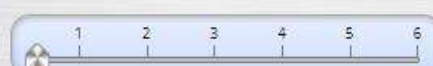
Gosto de colocar minhas novas ideias em prática.



Estou sempre disposto a ajudar os colegas de trabalho quando eles precisam.



Eu nunca fiquei ressentido ao me pedirem para retornar um favor.



Eu sempre verifico duas vezes o meu trabalho.



Se algo precisa ser feito, eu o faço imediatamente.

Meça o foco da qualidade

Fill the order shipment as quickly and accurately as possible.

1 View Order 2 Build Vehicles 3


Vehicle Wheel Pattern

Amount	Vehicle	Wheel	Pattern
1			
2			

Click to view your order

1

Perguntas Frequentes



Você trabalha em um depósito de mercadorias com quatro outros membros da equipe realizando as verificações finais de qualidade antes do envio dos produtos. Recentemente, sua equipe foi alertada sobre deixar passar alguns defeitos graves. Um dos erros pode ser atribuído ao seu colega de trabalho, Brian. Em uma manhã, você chega ao trabalho e percebe que dois membros de sua equipe, Jacqueline e Brian, estão conversando em particular na sala de descanso. De repente, Jacqueline eleva a voz e diz: "Brian, gostaria que você apenas fizesse seu trabalho como o resto de nós. Você não presta atenção e comete erros graves. Agora toda a equipe está com problemas por sua causa. Você precisa realizar um trabalho melhor!" Jacqueline sai muito aborrecida da sala. Brian sai pela outra porta parecendo muito constrangido e chateado.

Muito ineficaz	Ineficaz	Ineficaz em parte	Pouco eficaz	Eficaz	Muito eficaz
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diga ao seu supervisor que alguns de seus colegas de equipe não estão se dando bem e que ele deve considerar a transferência de Brian e Jacqueline para equipes diferentes.

Converse com Jacqueline e Brian juntos. Discuta sobre alguns dos problemas e tente encontrar uma solução.

Não se envolva. Jacqueline precisava desabafar suas frustrações e Brian é o responsável por alguns dos problemas.

Organize uma reunião de equipe para discutir maneiras para que ela possa melhorar e garantir que os erros não continuem a acontecer.

Converse com Brian em particular. Mesmo que ele apresente um desempenho insatisfatório, converse sobre esses problemas e verifique se há um motivo subjacente.

Encontre Jacqueline e diga a ela que gritar com Brian não foi adequado. Mesmo que ele apresente baixo desempenho, essa não é a maneira certa de dizer isso a ele.

[Avançar](#)

Tempo Restante: 19:22

Página 2 de 5 nesta seção

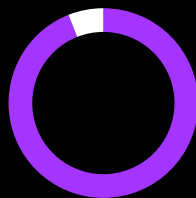
			aprox. 20 min	aprox. 20 min	aprox. 10 min	aprox. 2 min	aprox. 10 min	aprox. 15 min	aprox. 30 min	aprox. 16 min	aprox. 4 min	aprox. 5 min	aprox. 25 min	
Seção 1	Seção 2	Seção 3	Seção 4	Seção 5	Seção 6	Seção 7	Seção 8	Seção 9	Seção 10	Seção 11	Seção 12	Seção 13	Seção 14	Seção 15

POWERED BY TALOGYTECH

© 2023 Talogy, Inc. All Rights Reserved.

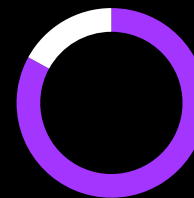
Reações dos candidatos em todas as organizações

94%
CONCORDAM



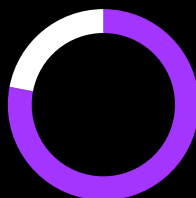
O conteúdo da avaliação é relevante para o trabalho

83%
CONCORDAM



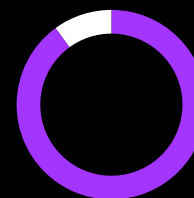
Conexão entre avaliação e desempenho no trabalho

78%
CONCORDAM



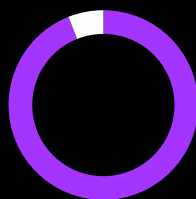
Permitiu-me demonstrar habilidades e aptidões

90%
CONCORDAM



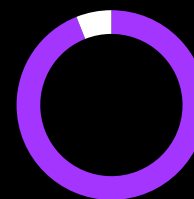
Tive um bom desempenho nesta avaliação

94%
CONCORDAM



O processo de avaliação é justo

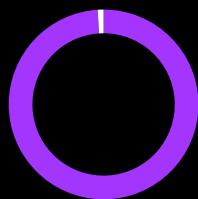
94%
CONCORDAM



A avaliação fornece uma primeira impressão positiva da organização

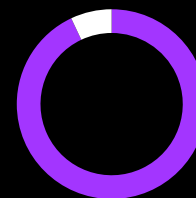
Reações de candidatos para fabricantes de automóveis

99%
CONCORDAM



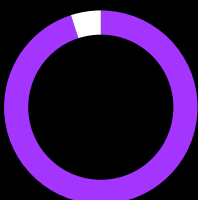
O conteúdo da avaliação é relevante para o trabalho

93%
CONCORDAM



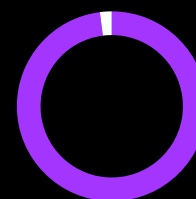
Conexão entre avaliação e desempenho no trabalho

95%
CONCORDAM



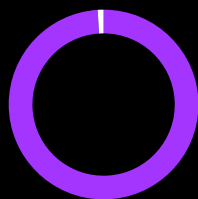
Permitiu-me demonstrar habilidades e aptidões

98%
CONCORDAM



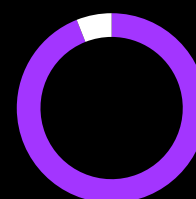
Tive um bom desempenho nesta avaliação

99%
CONCORDAM



O processo de avaliação é justo

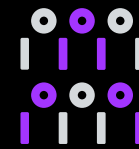
98%
CONCORDAM



A avaliação fornece uma primeira impressão positiva da organização

Estudo de caso

Recrutamento de startup nas instalações da Toyota Tundra em San Antonio, Texas



Alto volume de candidatos

Mais de 150 mil candidatos avaliados;
55 mil nas primeiras duas semanas



2000 contratados antes do previsto



US \$1.5M

Economia de custos versus outras instalações de startup



Novo benchmark

Processo consolidado em todas as instalações norte-americanas



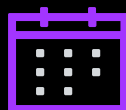
Estudo de caso

Recrutamento de startup nas instalações da Volkswagen (VW) em Chattanooga, Tennessee



Fornecedor anterior substituído

Selecionada para substituir o fornecedor que não conseguiu atender às necessidades de contratação da VW



Pontual

Retornou o projeto ao cronograma, cumprindo todos os prazos



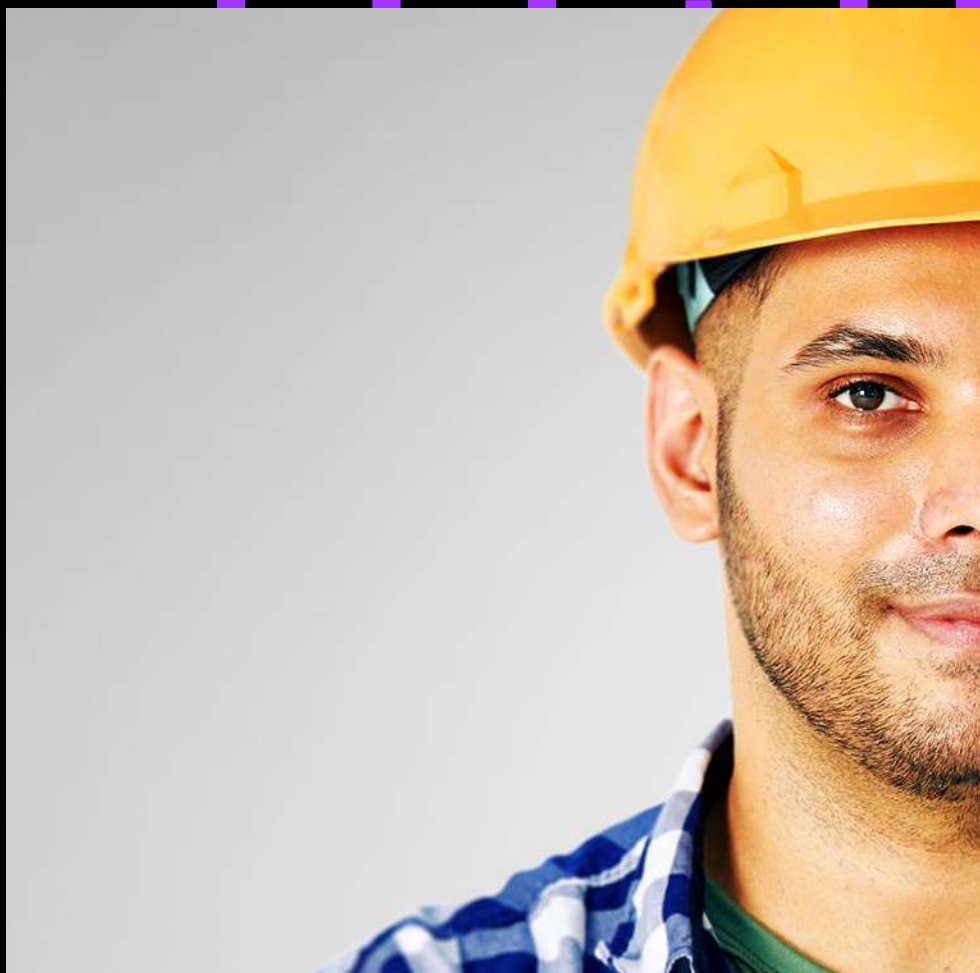
Processo personalizado

Sistema de avaliação personalizado projetado para recrutamento de uma planta de startup



Novo padrão

Processo tornou-se padrão para a VW North America



Módulos

Simulação de medidores

Simulação de memória de curto prazo

Convicções pessoais

Dados biográficos

Raciocínio e aptidão mecânica básica (RAMB)

Simulação de montagem de carro

Simulação de processo de fabricação de pílulas

Testes de Julgamento Situacional (TJS)

Aceitabilidade

Matemática básica

Métodos de medição

Competência	Dados biográficos	Convicções pessoais	Situacional: Teste de Julgamento (TJS)	Situacional: pílula	Situacional: medidores	Situacional: memória de curto prazo	Situacional: montagem de carro	Raciocínio e Aptidão Mecânica Básica (RAMB)	Matemática básica	Aceitabilidade
Aprendizagem Aplicada		X	X	X						
Melhoria Contínua		X	X							
Atitude Positiva		X	X							
Monitoramento de Processo					X	X				
Foco na Qualidade		X			X	X	X			
Responsabilidade		X	X							
Orientação de Segurança		X	X		X	X				
Trabalho em Equipe		X	X							
Ética no Trabalho		X								
Ritmo de Trabalho		X			X					
Solução de Problema Quantitativo				X					X	
Raciocínio Mecânico								X		
Integridade		X	X							X
Potencial de Liderança		X	X							
Risco de Absenteísmo/Rotatividade	X	X								

Convicções pessoais

Responda a todos os itens de forma rápida e precisa. As pessoas que respondem de forma aberta e honesta apresentam mais probabilidade de obter resultados precisos e significativos.

Avalie cada item e forneça uma resposta movendo o indicador pela barra. Você pode mover o indicador, deslizando-o ou pressionando sobre o número que corresponde à sua avaliação.

Use esta escala de classificação:

1 = Discordo Totalmente	4 = Concordo Em Parte
2 = Discordo	5 = Concordo
3 = Discordo Em Parte	6 = Concordo Totalmente

1 2 3 4 5 6 Algumas vezes eu realmente insisti para que as coisas fossem feitas do meu jeito.

1 2 3 4 5 6 Me comporto sempre de maneira segura.

1 2 3 4 5 6 Eu nunca disse algo para ferir deliberadamente os sentimentos de outra pessoa.

1 2 3 4 5 6 Algumas pessoas merecem que outros se aproveitem delas.

1 2 3 4 5 6 Eu sou mais contente e feliz do que a maioria das pessoas.

Avançar

Tempo Restante: 01:42

Página 6 de 6 nesta secção

					aprox. 10 min	aprox. 2 min	aprox. 10 min	aprox. 15 min	aprox. 30 min	aprox. 10 min	aprox. 4 min	aprox. 5 min	aprox. 25 min	
Seção 1	Seção 2	Seção 3	Seção 4	Seção 5	Seção 6	Seção 7	Seção 8	Seção 9	Seção 10	Seção 11	Seção 12	Seção 13	Seção 14	Seção 15

Julgamento situacional



Você é membro de uma equipe de trabalho em uma grande fábrica. Você e os membros da sua equipe devem usar equipamentos de proteção individual todos os dias para evitar lesões no trabalho. Há momentos em que o trabalho poderia ser feito de forma mais rápida e fácil sem suas luvas ou seu capacete. As equipes podem obter recompensas por não terem violações e por estarem livres de lesões. Ontem, você viu um membro da equipe, Maria, realizando certas tarefas sem suas luvas. Você a informou sobre isso e ela disse que suas luvas são muito grandes e que ela tem dificuldade para trabalhar com elas. Você não relatou isso, mas gentilmente pediu que ela seguisse os procedimentos de segurança, pois sua equipe está muito perto de ganhar uma grande recompensa e você não quer que ela se machuque. Você veio trabalhar hoje e descobriu que Maria recebeu uma advertência por escrito por violação de segurança e sua equipe perdeu a recompensa. Você começa a abordar Maria para descobrir o que aconteceu, mas ela olha para você com aborrecimento e vai embora.

sua equipe perdeu a recompensa. Você começa a abordar Maria para descobrir o que aconteceu, mas ela olha para você com aborrecimento e vai embora.

Muito ineficaz	Ineficaz	Ineficaz em parte	Pouco eficaz	Eficaz	Muito eficaz	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ajude Maria a encontrar um par de luvas que lhe sirva melhor a fim de que ela não sinta necessidade de retirá-las.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vá até seu supervisor e peça-lhe que diga a Maria que você não relatou a violação de segurança de Maria.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Deixe que Maria fique aborrecida. Foi ela quem violou a política e merecia uma advertência.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Espere alguns dias para que Maria se acalme e depois converse com ela sobre a situação e a importância da segurança.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Converse com Maria e deixe-a ciente de que ela não tem o direito de ficar aborrecida com você. No entanto, você está aborrecido com ela por fazer com que a equipe perdesse a recompensa.

Avançar

Tempo Restante: 16:37

Página 3 de 5 nesta secção

			aprox. 20 min	aprox. 20 min	aprox. 10 min	aprox. 2 min	aprox. 10 min	aprox. 15 min	aprox. 30 min	aprox. 10 min	aprox. 4 min	aprox. 5 min	aprox. 25 min	
Secção 1	Secção 2	Secção 3	Secção 4	Secção 5	Secção 6	Secção 7	Secção 8	Secção 9	Secção 10	Secção 11	Secção 12	Secção 13	Secção 14	Secção 15

POWERED BY
TALOGYTECH

© 2023 Talogy, Inc. All Rights Reserved.
[Browser Support Policy](#) | [Privacy Statement](#)

Medidores

Mantenha os ponteiros de todos os 6 indicadores **FORA DA ZONA VERMELHA**. Clique no botão uma vez para mudar a direção de uma agulha. Compare também os números e clique em **IGUAL** ou **DIFERENTE**.

Pressão do Ar

Pressão do Óleo

Temperatura de resfriamento

Tempo Restante
03:59

Comparar:

2327904

2372904

IDÊNTICO

DIFERENTE

Temperatura da água

PSI

Temperatura do forno

Página 2 de 2 nesta secção

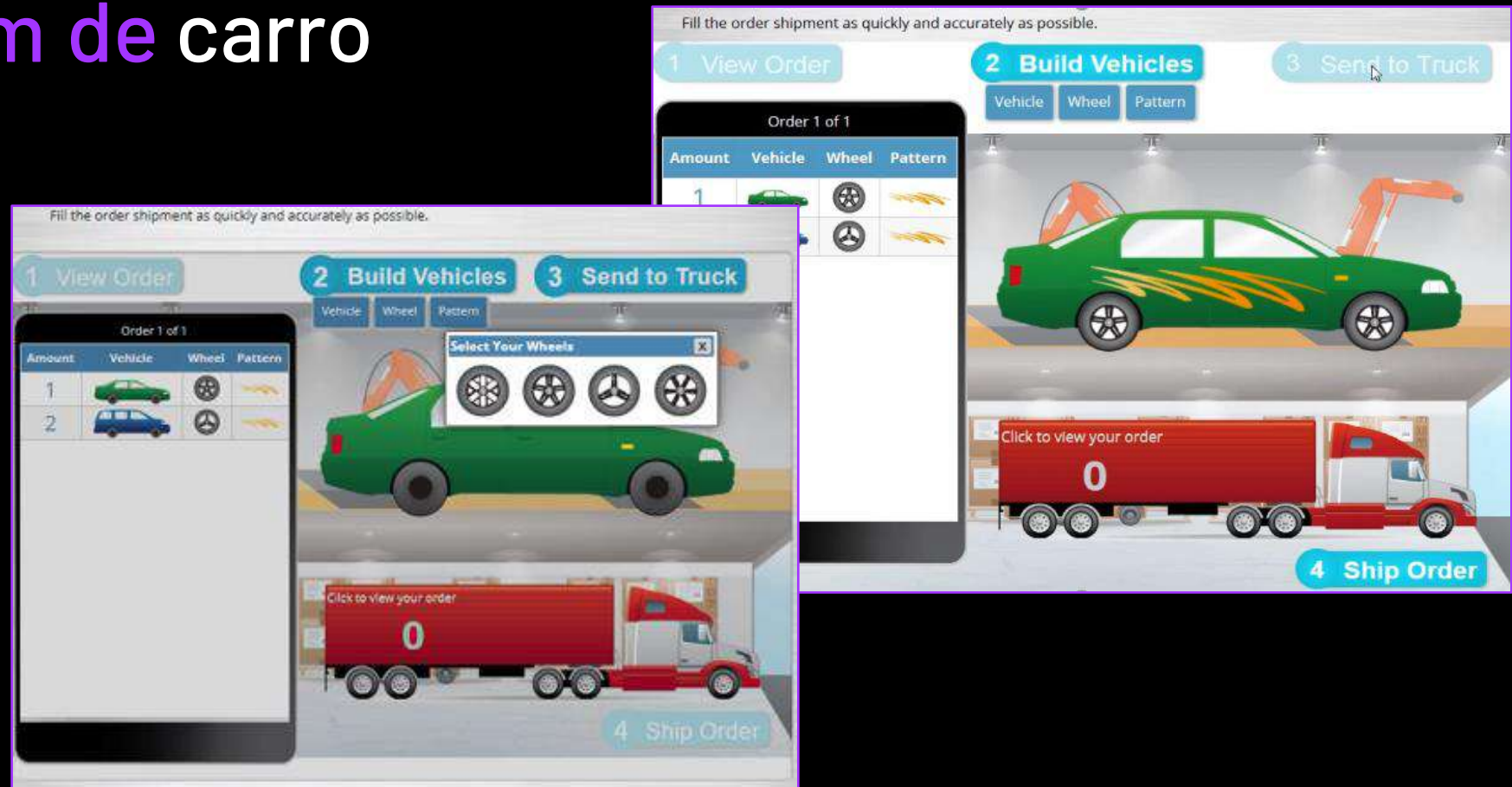
Secção 1 Secção 2 Secção 3 Secção 4 Secção 5 Secção 6 Secção 7 Secção 8 Secção 9 Secção 10 Secção 11 Secção 12 Secção 13 Secção 14 Secção 15

aprox. 4 min. aprox. 5 min. aprox. 25 min.

POWERED BY
TALOGYTECH

© 2023 Talogy, Inc. All Rights Reserved.
[Browser Support Policy](#) | [Privacy Statement](#)

Montagem de carro



Simulação de pílula

Adapte as configurações da máquina de acordo com a fórmula e pressione o botão INICIAR. Assegure-se de alterar todas as configurações da máquina antes de pressionar INICIAR.

Fórmula	
Ingrediente ativo:	250
Ingrediente aglutinante:	260
Ingrediente excipiente:	140
Número de comprimidos:	205
Ingrediente para revestimento:	Baixa
Velocidade do tambor:	
Temperatura do forno:	350

Tempo Restante: 19:38
Página 3 de 11 nesta secção

Secção 1 Secção 2 Secção 3 Secção 4 **Secção 5** Secção 6 Secção 7 Secção 8 Secção 9 Secção 10 Secção 11 Secção 12 Secção 13 Secção 14 Secção 15

POWERED BY **TALOGYTECH**

© 2023 Talogy, Inc. All Rights Reserved.
[Browser Support Policy](#) | [Privacy Statement](#)

Para itens matemáticos, NÃO insira palavras, letras nem símbolos (exemplo: graus, %, \$, €). Informe a sua resposta com não mais que duas (2) casas decimais (por exemplo: 4.56 [ou 4,56] são aceites; 4,563, 4.563, \$4,56, e €4,56 não são). Algumas perguntas solicitam números inteiros. Nesses casos, NÃO insira decimais (exemplo: 21.83 [ou 21,83] = 22). Respostas que não estejam de acordo com essas regras serão marcadas como incorretas.

Foi solicitado que você execute outro lote da mesma fórmula a fim de produzir 120 comprimidos após a conclusão desse lote. Considerando as mesmas proporções, quantas unidades do ingrediente ativo você utilizará no total nos dois lotes?

A parte responsável pela embalagem, entrou em contato com você para avisá-lo de que os comprimidos do seu último lote estão quebrando. Qual(is) estágio(s) pode(m) ser a causa desse problema?

- Mistura
- Secagem
- Revestimento
- Mistura e secagem
- Secagem e revestimento

Avançar

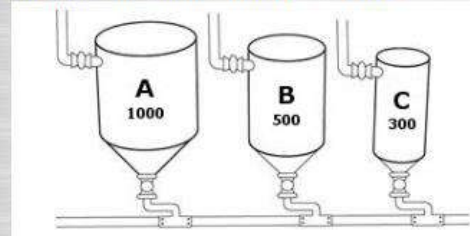
Raciocínio e Aptidão Mecânica Básica (RAMB)

Serão apresentadas 4 opções para cada pergunta. Leia cada uma dessas opções e determine a resposta correta.

Selecione a opção correta pressionando o botão de opção correspondente à sua seleção. Você pode alterar sua resposta simplesmente ao pressionar os diversos botões de seleção.

0			
M+	M-	MR	MC
1	2	3	/
4	5	6	*
7	8	9	-
0	.	+/-	+
Limpiar			=

Para fazer 1000 recipientes de sorvete, são necessários: 600 unidades de leite (tanque A), 275 unidades de creme (tanque B) e 120 unidades de sabor (tanque C). Cada ingrediente se encontra em tanques como os da imagem abaixo. Observe a capacidade de cada recipiente. Os ajustes em um ingrediente devem ser seguidos pelos ajustes correspondentes nos outros ingredientes. Se fosse preciso que você fizesse 1200 recipientes de sorvete, quantas unidades de creme seriam necessárias?



- 330 unidades
- 275 unidades
- 475 unidades
- 366 unidades

Avançar

Matemática básica

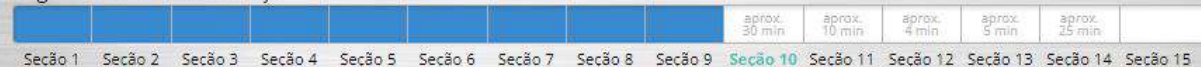
Solucione os problemas abaixo e insira sua resposta na caixa disponibilizada. Atente-se às seguintes regras: NÃO insira palavras, letras nem símbolos (exemplo: graus, %, \$, €). Em relação a porcentagens, insira sua resposta em forma de número sem o símbolo de porcentagem (%) (por exemplo: 30 NÃO 30%, 30 por cento ou .30 [ou ,30]). Informe a sua resposta com não mais que duas (2) casas decimais (exemplo: 4.56 [ou 4,56] são aceitos; 4.563, 4,563, \$4.56, e €4,56 não são). Algumas perguntas solicitam números inteiros. Nesses casos, NÃO insira decimais (exemplo: 21.83 [ou 21,83] = 22). Respostas que não estejam de acordo com essas regras serão marcadas como incorretas.

M+	M-	MR	MC
1	2	3	/
4	5	6	*
7	8	9	-
0	.	+/-	+
Limpiar			=

Jason adora maçãs e come 2 por dia. Quantas maçãs Jason come em 17 dias?

Avançar

Página 1 de 24 nesta secção



POWERED BY
TALOGYTECH

© 2023 Talogy, Inc. All Rights Reserved.
[Browser Support Policy](#) | [Privacy Statement](#)

Exemplo de fluxo do ciclo de vida de um talento

- Para funções de fabricação de alto volume

Triagem

Faça uma triagem de candidatos de alto risco e reduza de forma eficiente o banco de candidatos no topo de seu funil de contratação entre 10 a 20% com uma breve avaliação online



Seleção

Contrate os candidatos mais adequados para seus cargos específicos, com uma avaliação comprovada para prever o sucesso no trabalho



Desenvolvimento

Crie uma força de trabalho mais segura e produtiva, fornecendo treinamento e desenvolvimento valiosos com base científica, utilizando os mesmos dados coletados durante o processo de contratação

Elementos de gamificação

- ✓ Simulações
- ✓ Temporizadores em todas as seções
- ✓ Barra de progresso
- ✓ Legenda da classificação, "role a tela para baixo"



Perfis

- As pontuações por competência do candidato em uma escala de 10 pontos
- As pontuações por competência ponderadas são combinadas em uma pontuação composta geral
- Os perfis mostram se o candidato é aprovado na avaliação (atende ao perfil) ou é reprovado na avaliação (não atende ao perfil)
 - Para ser aprovado na avaliação, a pontuação composta geral mínima e todos os mínimos por competência devem ser atendidos
- Perfis padrão disponíveis para determinadas configurações de SAM em diferentes taxas de aprovação (50%, 55%, 60%, 65%, 70%)
- Também é possível criar um perfil personalizado do cliente com base na análise do trabalho, evidência meta-analítica (e validade local relacionada a critério, se aplicável) e para minimizar as diferenças de grupo

Exemplo de Relatório

Select Assessment[®] for Manufacturing
Relatório de Pontuação

ATENDE AO PERFIL

Nome: Paulo Exemplo
ID: 55544455533

Data Do Teste: maio 28, 2023
Perfil: SAM HTML ABC Company Profile (Implementado Junho 2015)

Competência	Ponto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Status
Trabalho em equipe	8											✓
Aprendizagem aplicada	7							■				✓
Potencial de liderança	7							■				✓
Raciocínio mecânico	6							■				✓
Atitude positiva	7							■				✓
Monitoramento de processo	3		■									✓
Foco em qualidade	4			■								✓
Solução de problema quantitativo	7							■				✓
Responsabilidade	8								■			✓
Orientação de segurança	6							■				✓
Ritmo de trabalho	4			■								✓
Melhoria contínua	6							■				✓
Ética no trabalho	7								■			✓
GERAL	6,05							■				✓

Perfil usado: SAM HTML, Tarefa: Perfil Implementado Jun 2015
Observação: Os candidatos devem atingir o total de competências mínimas e o resultado geral para passar na avaliação de perfil.

ÁREAS DE PREOCUPAÇÃO: Esta seção destaca áreas de preocupação para esta pessoa. Estas descrições são baseadas nos resultados da pessoa comparativamente aos resultados de outros candidatos horistas de manufatura. Apesar desta pessoa ter atendido ao perfil em sua avaliação, é possível que ainda existam algumas áreas de competência que possam representar problemas para esta pessoa enquanto no trabalho.

O resultado desta pessoa sugere que ele/ela é propenso a:

- Necessita de tempo adicional para processar e compreender de maneira precisa as novas informações e tarefas não familiares. Não é o melhor adequado para tarefas que exigem respostas rápidas e situações improvisáveis.
- Enxugadra e concentra suas atenções em uma tarefa de cada vez, o que pode levar ele/ela a sentir-se sobrecarregado, quando muita coisa aparece de uma vez só.

Copyright © 2023 Select International

CANDIDATE NAME: Paulo Exemplo Page 2

PERGUNTAS RECOMENDADAS PARA ENTREVISTA

Esta seção do relatório foi projetada a fim de fornecer a você as perguntas recomendadas para entrevistas com esta pessoa, com base na sua Select Assessment[®] para resultados de avaliação em manufatura. Não recomendamos que você pergunte todas as questões apresentadas nesta página. Uma entrevista eficiente é concentrada nas áreas de competência, na identificação de áreas de alta importância para o sucesso no emprego. Sugere-se que você revise as competências, identifique as áreas de alta importância para o cargo alvo, e escolha perguntas onde a pessoa teve resultados baixos individuais OU perguntas que explorem as competências chave em mais detalhes. Você pode não ver as perguntas de entrevista para todas as competências de avaliação; se o trabalho de análise falhou em apoiar a relevância de uma competência em particular, uma pergunta de uma entrevista recomendada não será apresentada.

TRABALHO EM EQUIPE

1. Discuta sobre quando você fez algo para integrar um colega de trabalho isolado à equipe.

ORIENTAÇÃO DE SEGURANÇA

2. Descreva quaisquer programas que você projetou, aperfeiçoou ou revisou.

RESPONSABILIDADE

3. Relate qual é o terefe mais importante sobre a qual você é responsável no trabalho. Discuta sobre a época em que você trabalhava ainda mais para cumprir essa responsabilidade.

ATITUDE POSITIVA

4. Conte-me sobre quando você conseguiu encontrar algo positivo em uma situação que também tinha aspectos negativos.

FOCO EM QUALIDADE

5. Descreva quando foi a última vez que você detectou um problema com a qualidade do seu trabalho antes que isto tenha resultado em algum problema maior.

RITMO DE TRABALHO

6. Às vezes é difícil atender às metas de produtividade exigentes. Conte-me sobre quando você teve dificuldade para atender aos seus objetivos de trabalho.

MONITORAMENTO DE PROCESSO

7. Conte-me sobre quando recentemente você trabalhou em várias missões/projetos ao longo do dia, talvez mudando de tarefa pra tarefa, de um lado pra outro, para conseguir atender aos prazos especificados.

APRENDIZAGEM APLICADA

8. Descreva um problema recente que seus colegas de trabalho o pediram para ajudar a resolver.

SOLUÇÃO DE PROBLEMA QUANTITATIVO

9. Quando estamos trabalhando com números e cálculos no trabalho, isto pode ser uma sobrecarga muito grande. Conte-me sobre quando você se sentiu assim.

ÉTICA NO TRABALHO

10. Pode ser difícil trabalhar com outros que não possuem os mesmos padrões de trabalho. Conte-me quando que uma pessoa com quem trabalhou tinha um desempenho abaixo dos seus padrões.

MELHORIA CONTÍNUA

11. Relate sobre uma situação em que você precisou que uma pergunta fosse respondida rapidamente, mas a "melhor" pessoa não estava disponível para ajudá-lo.

Copyright © 2023 Select International

Formas alternativas



Como funciona?

Apresentadas aos candidatos aleatoriamente com uma das formas alternativas



Por que isso é importante?

Melhora a segurança do teste

- Ajuda a evitar trapaças
- Reduz a exposição do item



Soluções premiadas apoiadas pela ciência

//

Nenhum preditor foi encontrado com maior validade e menor impacto adverso do que esta solução de manufatura.

//

Doverspike,
Cober, & Arthur, 2004



Preditivo

Envolvente

Inovador

Justo

Visão geral científica

Análise do trabalho

Observações, entrevistas estruturadas, questionários



Revisão da literatura

Extensa revisão dos fatores que preveem o desempenho na manufatura para colaboradores operacionais/horistas



Desenvolvimento de conteúdo

Desenvolvimento de itens e escalas



Revisão de conteúdo

Os Especialistas no Assunto analisam o refinamento ou remoção de itens para garantir a relevância e a isenção de vieses

Refinamento de escala

Coleta de dados empíricos para avaliar e obter psicométrica adequada



Desenvolvimento de normas

Coleta e desenvolvimento de normas para atender às necessidades dos clientes locais e globais



Validade relacionada a critério

Realização de validação simultânea e preditiva



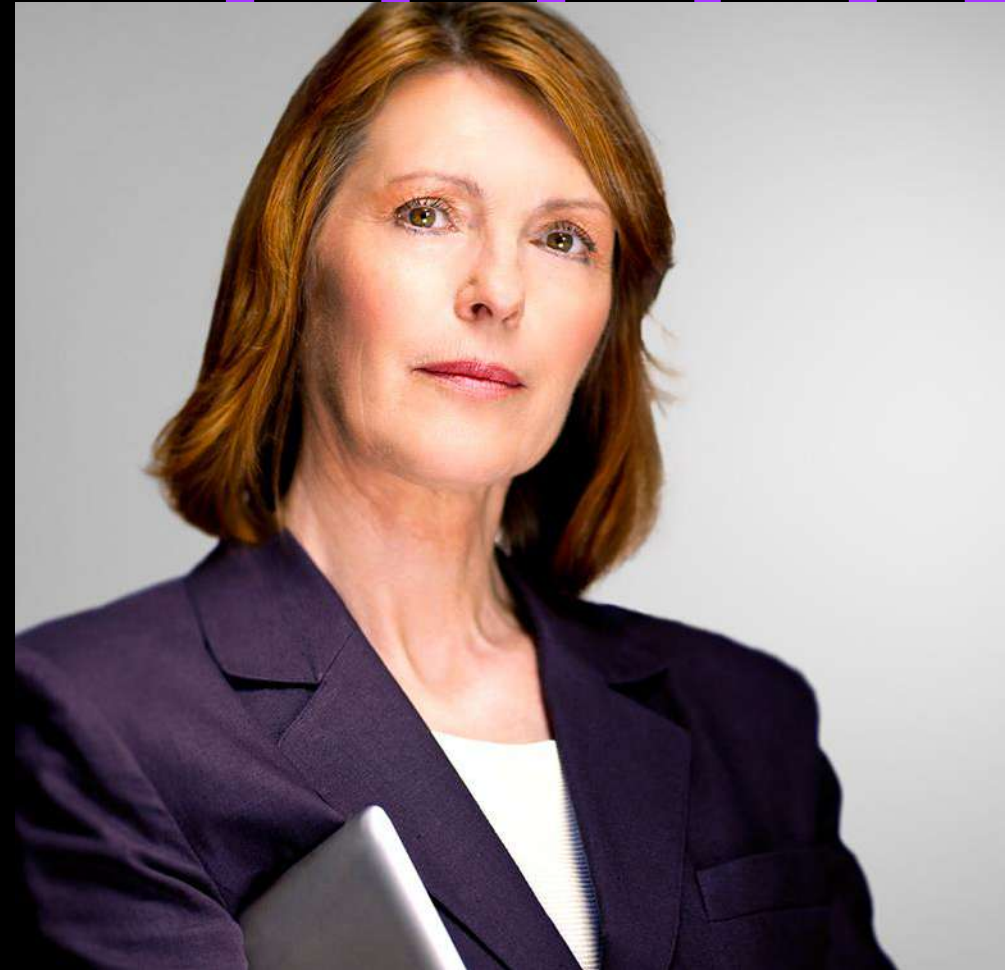
Revisões de avaliação

Revisão contínua do conteúdo da avaliação, pontuação, norma e repetição das etapas 1 a 7, quando necessário

Validade

Qual característica o teste mede e quão bem o teste mede essa característica

- Diferentes tipos de evidências de validade
 - Validade relacionada ao conteúdo
 - Validade relacionada ao constructo
 - Validade relacionada ao critério
- Transportabilidade
- Importante acumular evidências sobre a precisão/adequação das decisões





OBRIGADO PELO SEU TEMPO

Se você deseja imprimir este arquivo, considere fazê-lo em preto e branco

Saiba mais em [Talogy.com](https://www.talogy.com)



Talogy

Name Surname

name.surname@talogy.com

00000 000 000