



Competency Report for Selection

José Modelo

Modelo: Gerente de RH

Preparado para Talogy Estratégias Humanas do Brasil Ltda.

13 de maio de 2025

Data da avaliação: 7 de fevereiro de 2017

Talogy Estratégias Humanas do Brasil Ltda.

Rua Eça de Queiroz, 1272

Ahú, CEP: 80540-140

Curitiba Paraná - PR 80540-140

Tel. 55 (41) 3075-3400

talogybrasil@talogy.com

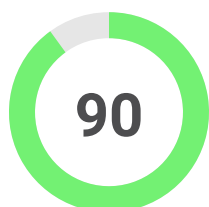


SOBRE ESSE RELATÓRIO

Para saber mais sobre como interpretar, entender e aplicar as informações contidas neste relatório, convidamos você a visitar a [página do Competency Report for Selection](#).

Se você tiver outras dúvidas sobre este relatório ou sobre como aplicar esses resultados, sinta-se à vontade para entrar em contato diretamente com sua Equipe de Atendimento da Talogy ou ligue para Tel. 55 (41) 3075-3400.

ADEQUAÇÃO: GERENTE DE RH



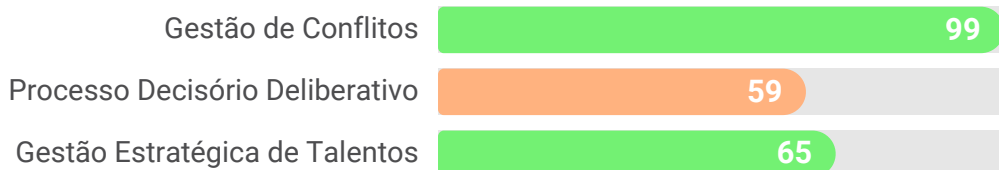
No geral, as tendências inerentes de José Modelo mostram forte alinhamento com a função, indicando alto potencial de sucesso.

COMPETÊNCIAS - VISÃO GERAL

COMPETÊNCIAS CRÍTICAS



COMPETÊNCIAS IMPORTANTES



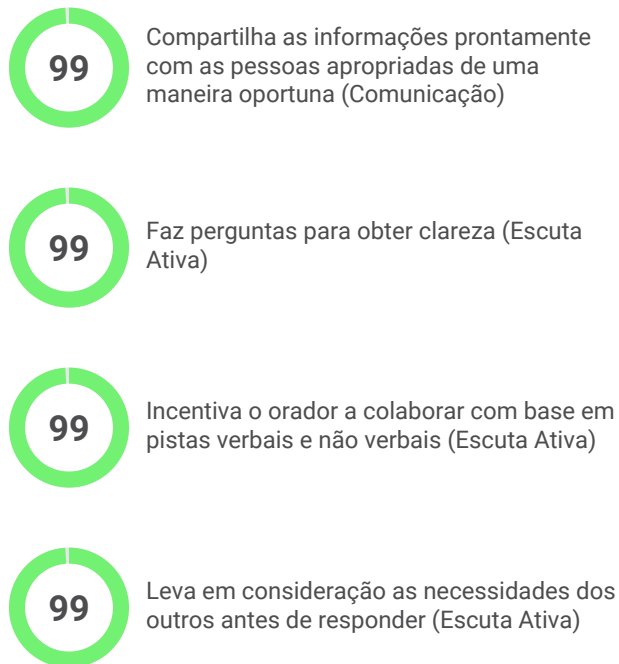
COMPETÊNCIAS APOIADORAS



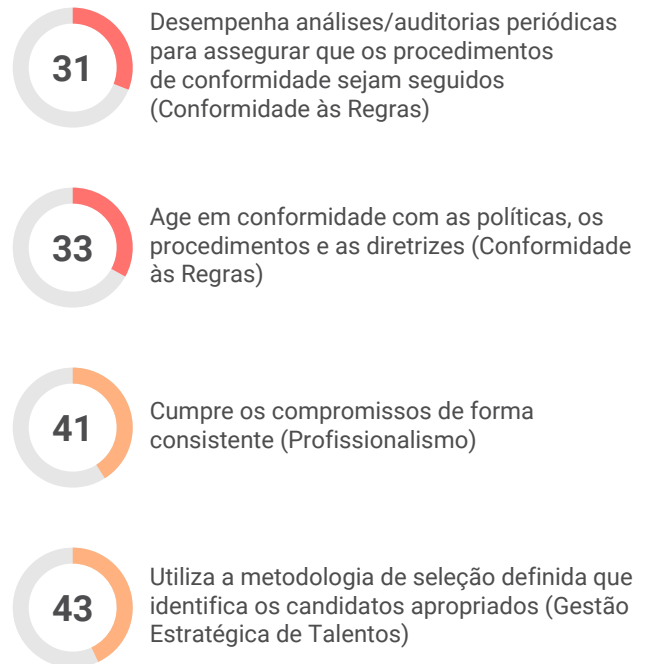
PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Essas Principais Conclusões descrevem os comportamentos que provavelmente impactarão o sucesso de José Modelo no contexto de Gerente de RH, se eles servem como ponto forte ou representam um desafio. A Talogy sugere explorar ainda mais essas áreas para obter insight sobre o potencial de sucesso da pessoa em sua função.

Comportamentos Mais Naturais



Comportamentos Para Investigar



PERGUNTAS DE ENTREVISTA COMPORTAMENTAL

Como próximo passo, a Talogy sugere investigar possíveis desafios usando estas perguntas de entrevista comportamental. Estas perguntas foram geradas especificamente para José Modelo e são baseadas nos resultados do Perfil Caliper.

Desempenha análises/auditorias periódicas para assegurar que os procedimentos de conformidade sejam seguidos (Conformidade às Regras)

Conte-me sobre uma ocasião em que você foi responsável por revisar ou auditar seu trabalho ou o trabalho de outras pessoas para garantir a conformidade com os procedimentos. O que você fez para garantir que os procedimentos fossem seguidos e como você lidou com quaisquer discrepâncias?

Age em conformidade com as políticas, os procedimentos e as diretrizes (Conformidade às Regras)

Conte-me sobre uma experiência em que você foi obrigado(a) a trabalhar em estrita conformidade com um conjunto de regras ou regulamentos. Que medidas você tomou para garantir que estivesse em conformidade?

Cumpe os compromissos de forma consistente (Profissionalismo)

Descreva uma experiência na qual você assumiu um compromisso que se mostrou difícil de manter. Qual foi o resultado final e como você garantiu que atendeu às expectativas?

Utiliza a metodologia de seleção definida que identifica os candidatos apropriados (Gestão Estratégica de Talentos)

Descreva sua metodologia para identificar e contratar os melhores candidatos para um cargo. Como você garantiu que está alinhado com os objetivos estratégicos da organização?

RECOMENDAÇÕES AO GESTOR

A Talogy recomenda manter esses fatores em mente se você decidir contratar José Modelo. Pode ser vantajoso para o gestor de José Modelo abordar as seguintes áreas.

Desempenha análises/auditorias periódicas para assegurar que os procedimentos de conformidade sejam seguidos (Conformidade às Regras)

Ajude essa pessoa a definir um cronograma de revisões e auditorias planejadas e não anunciadas para assegurar que os procedimentos de conformidade sejam seguidos. Trabalhe com essa pessoa para determinar métricas para analisar a eficácia dos procedimentos existentes. Peça para que ela documente minuciosamente as áreas que requerem melhorias.

Age em conformidade com as políticas, os procedimentos e as diretrizes (Conformidade às Regras)

Exija que essa pessoa compreenda as políticas, procedimentos e diretrizes da empresa. Defina claramente as consequências de violações dos padrões. Seja consistente ao impor tais consequências para ressaltar a importância da conformidade.

Cumpra os compromissos de forma consistente (Profissionalismo)

Responsabilize essa pessoa por cumprir os compromissos assumidos com outras pessoas. Certifique-se de que essa pessoa formule um plano claro para entregar o prometido, comunique esse plano a todas as partes e desenvolva planos alternativos quando surgirem obstáculos inesperados que possam comprometer sua capacidade de entregar os resultados prometidos.

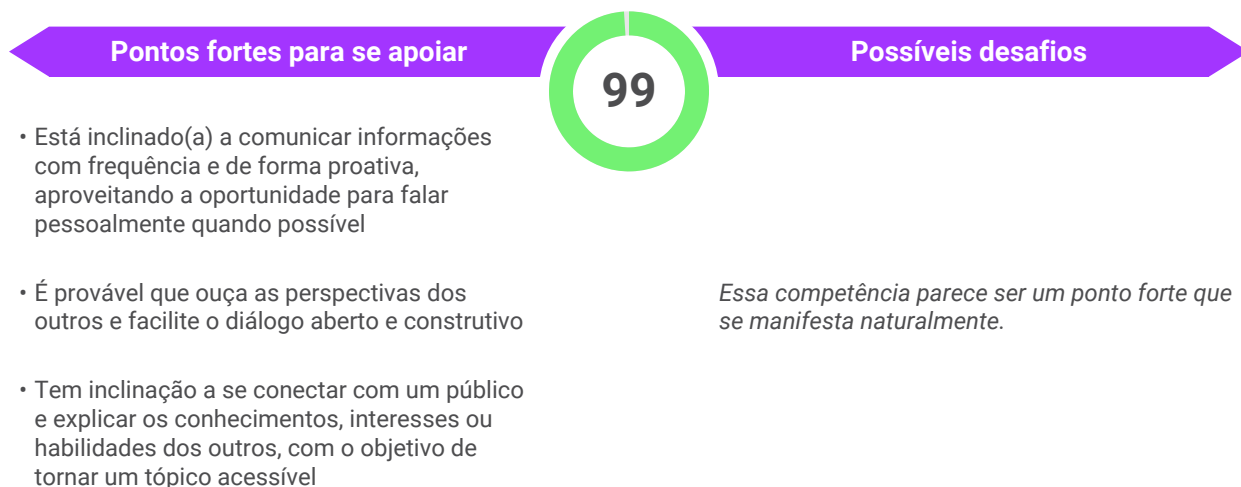
Utiliza a metodologia de seleção definida que identifica os candidatos apropriados (Gestão Estratégica de Talentos)

Treine essa pessoa para identificar os conjuntos de habilidades, competências gerais, competências comportamentais e níveis de experiência necessários para executar com êxito tarefas específicas que precisam ser realizadas. Uma vez definidos as características traços e os conjuntos de habilidades importantes, trabalhe com essa pessoa para identificar planos de provisionamento, entrevistas e avaliações que permitam a ela encontrar o talento certo e garantir o alinhamento dos candidatos com as habilidades e competências desejadas.

COMPETÊNCIAS CRÍTICAS

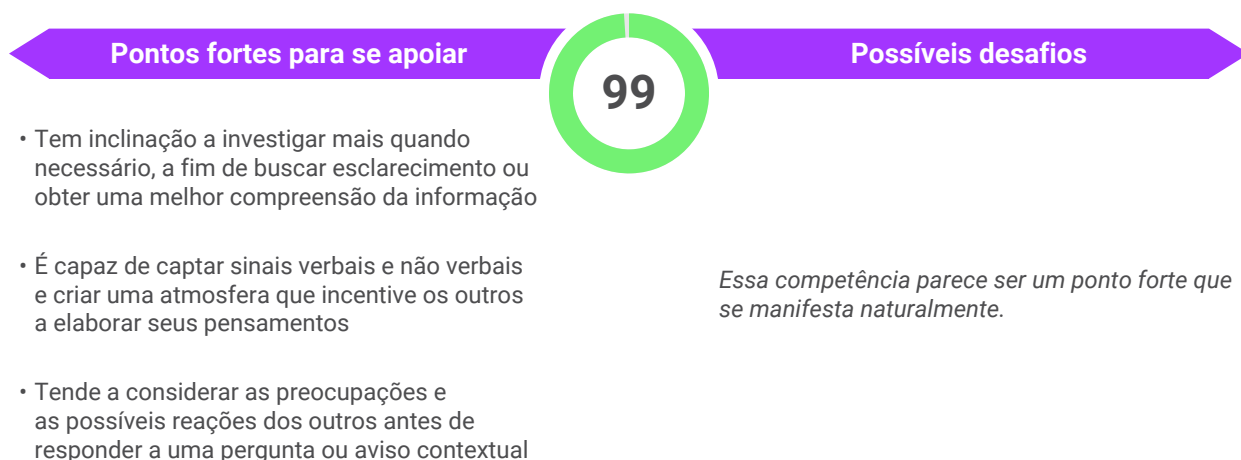
Comunicação

Uma pessoa que demonstra esta competência fornece as informações exigidas pelas outras pessoas de uma forma concisa, direta e objetiva. Ele(a) percebe como a mensagem afeta o destinatário e se empenha para assegurar que o destinatário compreenda com clareza as especificidades e a função da mensagem.



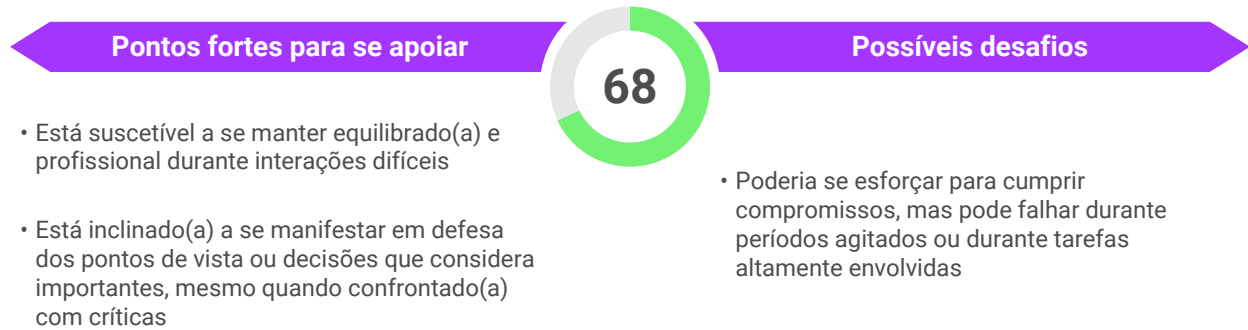
Escuta Ativa

As pessoas que demonstram esta competência aprimoram a compreensão mútua ao se comunicarem com outras pessoas expressando interesse genuíno e prestando total atenção no conteúdo e no significado das mensagens das outras pessoas.



Profissionalismo

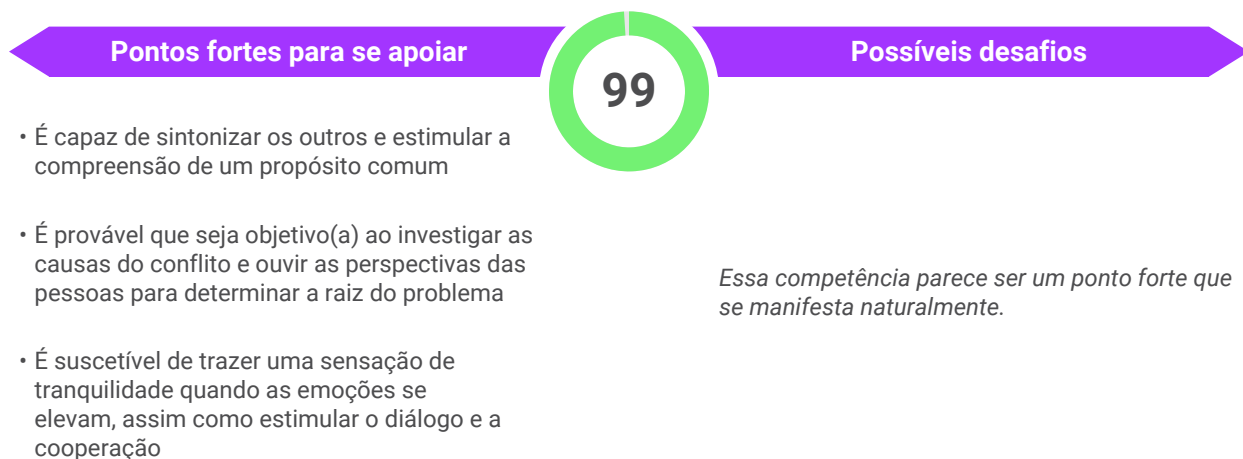
As pessoas que demonstram esta competência estabelecem padrões elevados e atuam como exemplos com relação ao desempenho no trabalho, à conduta ética e ao respeito pelos outros. Elas se comportam consistentemente de uma maneira coerente com os princípios morais e valores aceitos em geral e de acordo com as diretrizes e melhores práticas da profissão que escolheram.



COMPETÊNCIAS IMPORTANTES

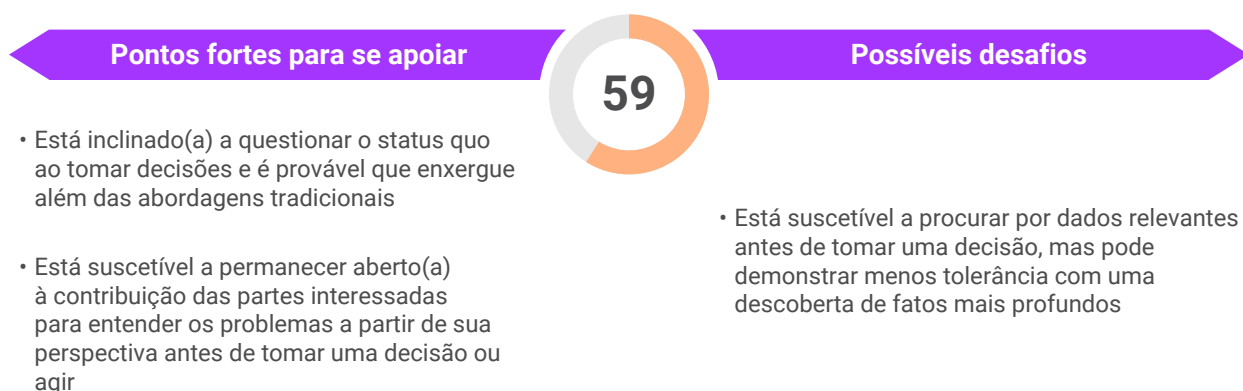
Gestão de Conflitos

A pessoa que demonstra esta competência aborda os problemas de forma franca e objetiva, e lida abertamente com conflitos e discordâncias significativas com a intenção de resolver as questões de uma maneira racional e construtiva.



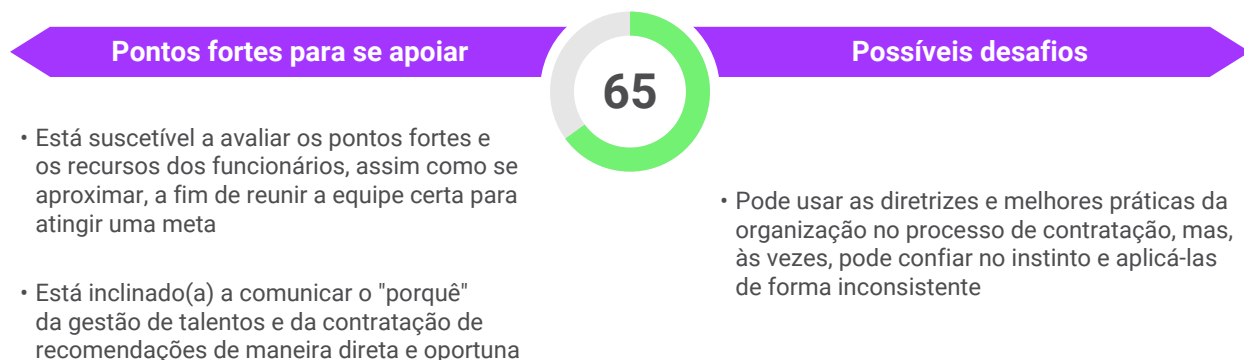
Processo Decisório Deliberativo

Alguém que demonstra esta competência tende a reunir, considerar e avaliar todas as informações relevantes para tirar conclusões lógicas antes de partir para a ação.



Gestão Estratégica de Talentos

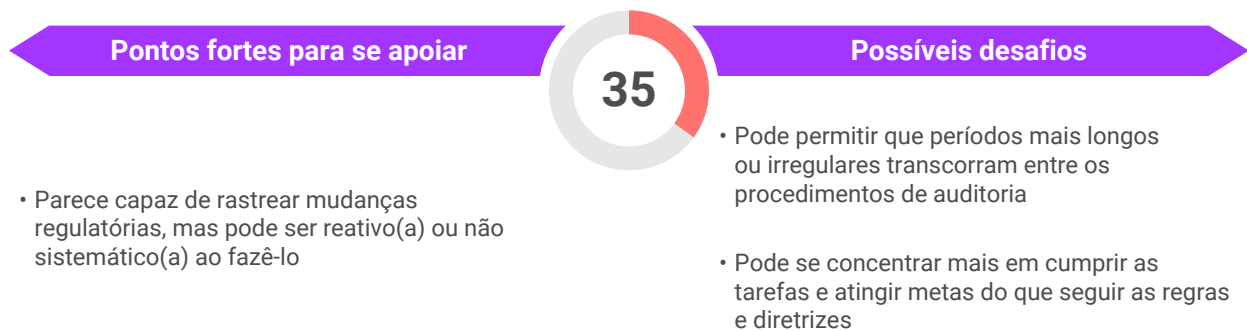
Alguém que demonstra esta competência atrai, contrata, engaja e desenvolve pessoas talentosas para construir as capacidades exigidas pela organização para apresentar um desempenho em níveis elevados.



COMPETÊNCIAS APOIADORAS

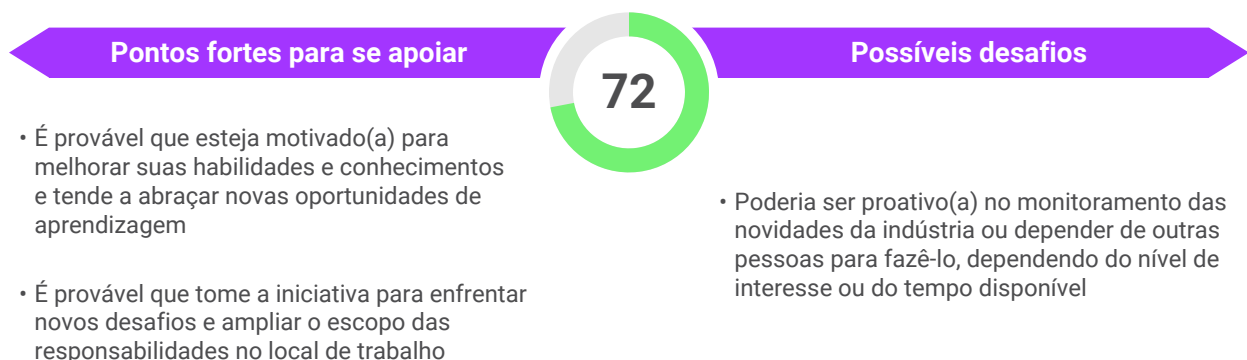
Conformidade às Regras

As pessoas que demonstram esta competência trabalham para assegurar que elas, os membros da equipe, outros funcionários, os prestadores de serviços, os parceiros estratégicos e outras partes interessadas relevantes ajam de acordo com todas as normas, regulamentações, políticas e melhores práticas pertinentes, e que o comportamento na organização cumpra os padrões de conduta da empresa.



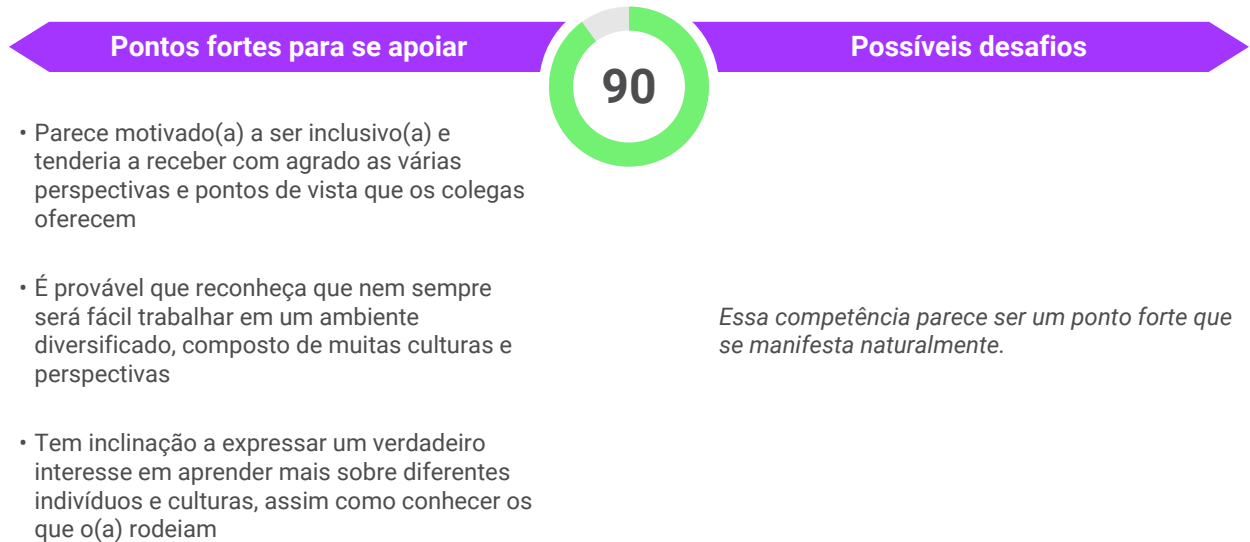
Aprendizagem Contínua

As pessoas que demonstram esta competência assumem a responsabilidade pela sua própria aprendizagem e desenvolvimento profissional. Elas são objetivamente cientes do conhecimento e das aptidões exigidas para crescer em sua carreira, buscam ativamente recursos de desenvolvimento profissional para abordar as necessidades de conhecimento e de aptidões, e demonstram a disciplina pessoal para cumprir as metas de aprendizagem.



Mentalidade Global

A pessoa que demonstra esta competência aprecia a diversidade em normas, valores, crenças, hábitos e pontos de vista. Ele(a) valoriza e administra as diferenças culturais e considera a diversidade de pensamento como um ativo para tirar proveito.



ESTILOS PREFERIDOS

Esta seção do relatório apresenta informações sobre as preferências de estilo geral dessa pessoa e como elas se relacionam a um contexto de trabalho, em vez de analisar a adequação da pessoa a um cargo específico.

COMUNICAÇÃO

Como José Modelo prefere se comunicar?

- **Motivadores**

Chegar a um acordo dentro do grupo; Ser querido(a) e apoiado(a) pelos outros

- **Ambientes de Comunicação Preferidos**

Movido pela influência; Interativo; Interconectado

- **Como se Comunicar com ele(a)**

Priorize opções futuras e oportunidades de influência; Mantenha o foco nas pessoas envolvidas

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Ênfase na precisão ou detalhes táticos em detrimento dos relacionamentos; Comunicação impessoal e focada no objetivo

- **Reação ao Estresse**

Enfatizar a chegada a um acordo em vez de profundidade; Valer-se de simpatia

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Defina opções e mantenha-se flexível; Demonstre apoio pessoal e ofereça interação pessoal

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Como José Modelo prefere interagir com outras pessoas?

- **Motivadores**

Manter um senso de conexão; Ter tempo e recursos para investir em metas compartilhadas

- **Ambientes de Interação Preferidos**

Colaborativo; Encorajador; Atendimento individual

- **Como Interagir com Ele(a)**

Encontre um ponto comum e priorize os problemas das pessoas; Incentive a elaboração em uma discussão individual

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Sentir-se isolado(a) ou excluído(a) ou entregar mensagens difíceis; Não dar conta quando necessário e grandes manifestações emotivas

- **Reação ao Estresse**

Buscar apoio de pessoas confiáveis; Atrasar por conta das demandas das pessoas

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Ajude-o(a) a identificar as próprias prioridades; Dê feedback positivo sobre o desempenho

RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E TOMADA DE DECISÃO

Como José Modelo prefere resolver os problemas?

- **Motivadores**

Aproveitar as oportunidades e chegar a conclusões; Ganhar recompensa social e reconhecimento

- **Ambientes Preferidos para Resolução de Problemas**

Empreendedor; Orientado por resposta; Baseado em consenso

- **Como Resolver Problemas com Ele(a)**

Concentre-se nos ganhos potenciais e apresente fatos importantes; Enfatize os benefícios sociais e estabeleça conexões entre as pessoas e a decisão

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Indecisão e recusa em aproveitar oportunidades; Pensar demais e se perder nos detalhes

- **Reação ao Estresse**

Correr riscos para aproveitar oportunidades sem considerar plenamente as implicações; Tomar decisões com base no instinto ou viés emocional

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Demonstre como reservar um tempo para pensar nas coisas pode maximizar os resultados positivos; Reconheça os sentimentos dele(a) e ofereça incentivo

ORGANIZAÇÃO PESSOAL E ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO

Como José Modelo prefere priorizar?

- **Motivadores**

Tomar a iniciativa para produzir resultados;
Lidar com todas as solicitações recebidas

- **Ambientes Preferidos na Priorização**

Orientado à ação; Não restritivo;
Encorajador

- **Como Priorizar com Ele(a)**

Tenha conversas breves e de alto nível;
Enfatize a conexão pessoal e a participação presencial

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Projetos de longo prazo e planejar com antecedência; Ter que dizer "não" e falta de tempo para lidar com todos os pedidos

- **Reação ao Estresse**

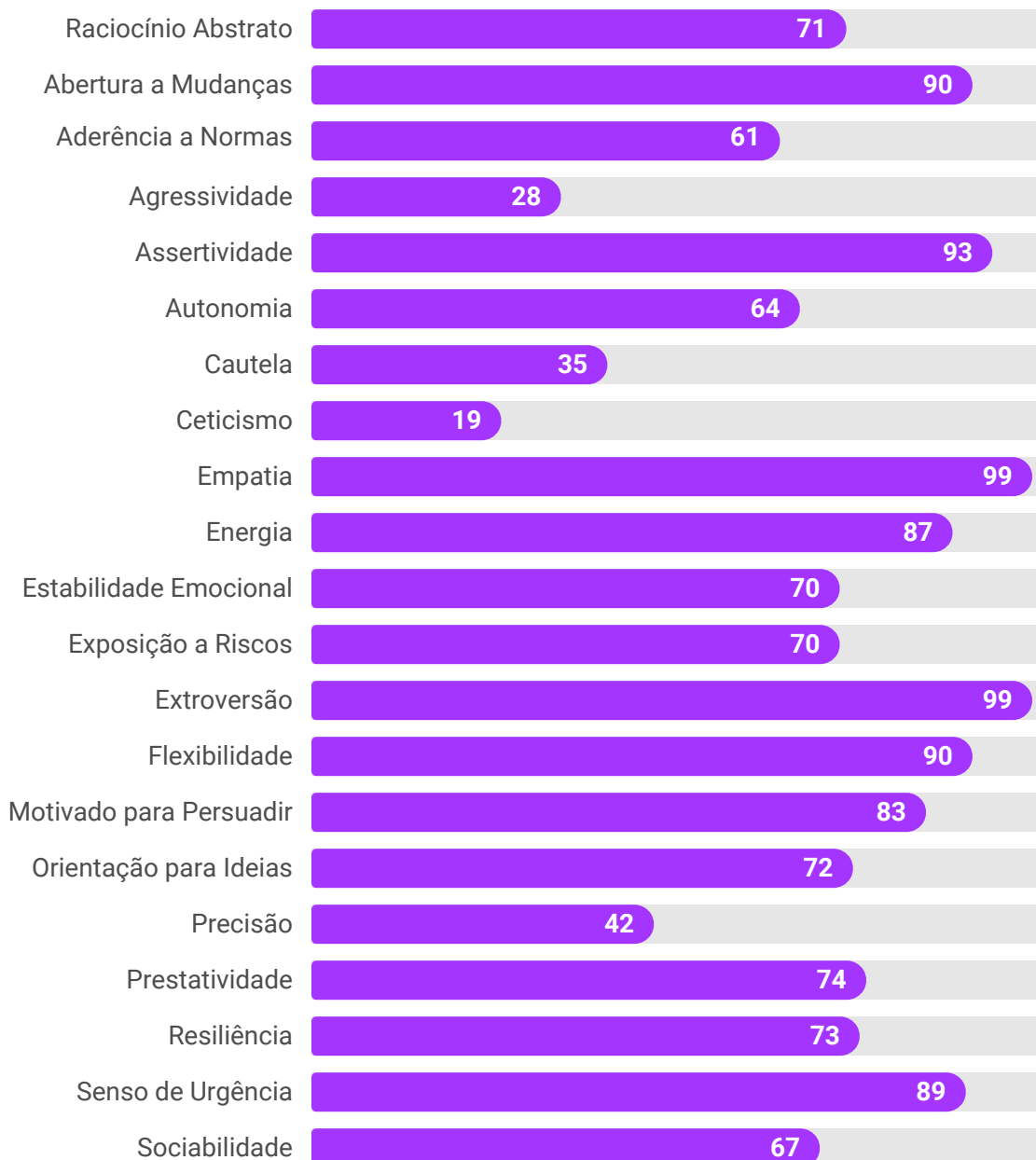
Distrair-se com tarefas novas e empolgantes; Assumir mais do que pode lidar

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Forneça o planejamento e suporte de acompanhamento para mantê-lo(a) no caminho certo; Forneça os recursos necessários para que lide com seus compromissos

PONTUAÇÕES DAS CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE DO PERFIL CALIPER

Este gráfico mostra as características de personalidade de José Modelo medidas diretamente pelo Perfil Caliper. Cada barra mostra a classificação percentual de como esse indivíduo pontuou em cada característica em relação ao grupo normativo Caliper apropriado, que é uma amostra representativa de trabalhadores. [Clique aqui](#) para as definições de características.



As informações fornecidas neste relatório são baseadas apenas em dados obtidos a partir da avaliação com o Perfil Caliper. Elas devem ser interpretadas levando-se em conta outras informações disponíveis sobre a pessoa e nunca devem ser usadas como base exclusiva sobre qual decisão de contratação, desenvolvimento ou promoção tomar. Para tomar uma decisão adequada sobre se esta pessoa tem a probabilidade de alcançar êxito na organização, a Caliper aconselha você a usar este relatório em conjunto com outros conhecimentos sobre o candidato, particularmente informações da entrevista, currículo e formulário de pedido de emprego do candidato, bem como feedback de referências profissionais.