

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







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.

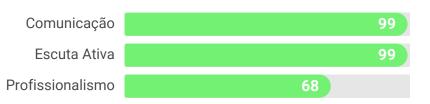
ADEQUAÇÃO: GERENTE DE RH



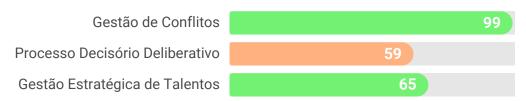
No geral, as tendências inerentes de José Modelo mostram forte alinhamento com a função, indicando alto potencial de sucesso.

COMPETÊNCIAS - VISÃO GERAL

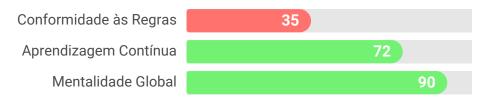
COMPETÊNCIAS CRÍTICAS



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



Compartilha as informações prontamente com as pessoas apropriadas de uma maneira oportuna (Comunicação)



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



Faz perguntas para obter clareza (Escuta Ativa)



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



Incentiva o orador a colaborar com base em pistas verbais e não verbais (Escuta Ativa)



Cumpre os compromissos de forma consistente (Profissionalismo)



Leva em consideração as necessidades dos outros antes de responder (Escuta Ativa)



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



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?

Cumpre 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.

Cumpre os compromissos de forma consistente (Profissionalismo)

Responsabilize essa pessoa por cumprir os compromissos assumidos com outras pessoas. Certifique-se de 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 aprovisionamento, 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.

Pontos fortes para se apoiar



Possíveis desafios

- Está inclinado(a) a comunicar informações com frequência e de forma proativa, aproveitando a oportunidade para falar pessoalmente quando possível
- É provável que ouça as perspectivas dos outros e facilite o diálogo aberto e construtivo
- Tem inclinação a se conectar com um público e explicar os conhecimentos, interesses ou habilidades dos outros, com o objetivo de tornar um tópico acessível

Essa competência parece ser um ponto forte que se manifesta naturalmente.

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.

Pontos fortes para se apoiar



Possíveis desafios

- Tem inclinação a investigar mais guando necessário, a fim de buscar esclarecimento ou obter uma melhor compreensão da informação
- É capaz de captar sinais verbais e não verbais e criar uma atmosfera que incentive os outros a elaborar seus pensamentos
- Tende a considerar as preocupações e as possíveis reações dos outros antes de responder a uma pergunta ou aviso contextual

Essa competência parece ser um ponto forte que se manifesta naturalmente.



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.

Pontos fortes para se apoiar

- Está suscetível a se manter equilibrado(a) e profissional durante interações difíceis
- Está inclinado(a) a se manifestar em defesa dos pontos de vista ou decisões que considera importantes, mesmo quando confrontado(a) com críticas

68

Possíveis desafios

 Poderia se esforçar para cumprir compromissos, mas pode falhar durante períodos agitados ou durante tarefas altamente envolvidas



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.

Pontos fortes para se apoiar



Possíveis desafios

- É capaz de sintonizar os outros e estimular a compreensão de um propósito comum
- É provável que seja objetivo(a) ao investigar as causas do conflito e ouvir as perspectivas das pessoas para determinar a raiz do problema
- É suscetível de trazer uma sensação de tranquilidade quando as emoções se elevam, assim como estimular o diálogo e a cooperação

Essa competência parece ser um ponto forte que se manifesta naturalmente.

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.

Pontos fortes para se apoiar

59

Possíveis desafios

- Está inclinado(a) a questionar o status quo ao tomar decisões e é provável que enxergue além das abordagens tradicionais
- Está suscetível a permanecer aberto(a)
 à contribuição das partes interessadas
 para entender os problemas a partir de sua
 perspectiva antes de tomar uma decisão ou
 agir
- Está suscetível a procurar por dados relevantes antes de tomar uma decisão, mas pode demonstrar menos tolerância com uma descoberta de fatos mais profundos



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.

Pontos fortes para se apoiar

- Está suscetível a avaliar os pontos fortes e os recursos dos funcionários, assim como se aproximar, a fim de reunir a equipe certa para atingir uma meta
- Está inclinado(a) a comunicar o "porquê" da gestão de talentos e da contratação de recomendações de maneira direta e oportuna

65

Possíveis desafios

 Pode usar as diretrizes e melhores práticas da organização no processo de contratação, mas, às vezes, pode confiar no instinto e aplicá-las de forma inconsistente



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.

35

Pontos fortes para se apoiar

 Parece capaz de rastrear mudanças regulatórias, mas pode ser reativo(a) ou não sistemático(a) ao fazê-lo

Possíveis desafios

- Pode permitir que períodos mais longos ou irregulares transcorram entre os procedimentos de auditoria
- Pode se concentrar mais em cumprir as tarefas e atingir metas do que seguir as regras e diretrizes

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.

Pontos fortes para se apoiar

- É provável que esteja motivado(a) para melhorar suas habilidades e conhecimentos e tende a abraçar novas oportunidades de aprendizagem
- É provável que tome a iniciativa para enfrentar novos desafios e ampliar o escopo das responsabilidades no local de trabalho

Possíveis desafios

 Poderia ser proativo(a) no monitoramento das novidades da indústria ou depender de outras pessoas para fazê-lo, dependendo do nível de interesse ou do tempo disponível



Mentalidade Global

A pessoas 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.

Pontos fortes para se apoiar

- Parece motivado(a) a ser inclusivo(a) e tenderia a receber com agrado as várias perspectivas e pontos de vista que os colegas oferecem
- É provável que reconheça que nem sempre será fácil trabalhar em um ambiente diversificado, composto de muitas culturas e perspectivas
- Tem inclinação a expressar um verdadeiro interesse em aprender mais sobre diferentes indivíduos e culturas, assim como conhecer os que o(a) rodeiam

Possíveis desafios

Essa competência parece ser um ponto forte que se manifesta naturalmente.



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

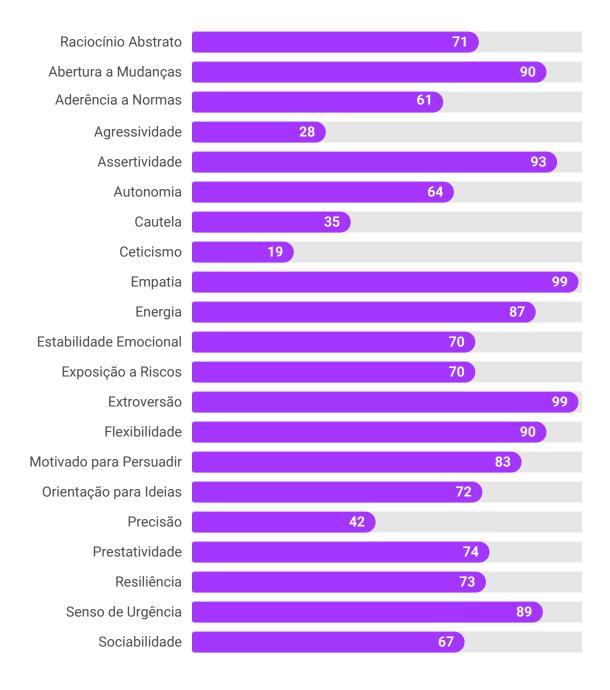
Como Minimizar os Fatores de Estresse

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.