



DESAFIOS

DESCARRILADORES E RISCOS PARA O DESEMPENHO
ASSOCIADOS A PERSONALIDADE

Relatório para: John Score-Average

ID: UH555944

Data: 22.12.2016



INTRODUÇÃO

O Relatório Hogan Desafios® foi criado para ajudá-lo em seu desenvolvimento como líder. Ele vai lhe proporcionar insights sobre alguns comportamentos que potencialmente poderiam minar ou inibir sua eficácia como líder. O relatório oferece ainda sugestões para uma liderança de pessoas mais eficaz .

Liderança envolve a formação e manutenção de equipes de alto desempenho. Qualquer coisa que prejudique sua habilidade de formar uma equipe, também prejudica seu desempenho como líder.

Este relatório é baseado no Inventário Hogan de Desafios (HDS). Os resultados são baseados em nossa pesquisa global sobre liderança e foram escritos para profissionais e líderes.

ANTECEDENTES

A maioria das pessoas quando está sob pressão apresenta algumas tendências contraproducentes. Nós as chamamos de "Fatores de Risco". Sob condições normais estas características podem, na realidade, ser pontos fortes. Contudo, quando você está cansado, pressionado, chateado ou perturbado de alguma maneira, estes fatores podem afetar sua eficácia e abalar a qualidade de seus relacionamentos com clientes, colegas e subordinados. Os outros podem perceber estas tendências mas podem não lhe dar nenhum feedback sobre elas. Na realidade, seu chefe, pode até ignorá-las.

Este relatório é dividido em três seções. Na primeira há uma representação gráfica de seu perfil. Na segunda seção, você vai encontrar uma interpretação de seus resultados, em cada uma das escalas. Os resultados entre os percentis 90 e 100 estão na Zona de Risco Elevado, resultados entre os percentis 70 e 89 estão na Zona de Risco Moderado, resultados entre os percentis 40 e 69 estão na Zona de Risco Baixo e os resultados entre 0 e o percentil 39 estão na Zona de Nenhum Risco. A terceira seção fornece recomendações para seu desenvolvimento, relativas às escalas onde você se enquadrou nas zonas de Risco Moderado e Elevado. Não há recomendações de desenvolvimento para resultados nas zonas de Nenhum Risco e Risco Baixo.

COMO OS FATORES DE RISCO SE DESENVOLVEM?

As pesquisas revelam que os líderes desenvolvem seus fatores de risco enquanto estão aprendendo a lidar com seus pais, colegas, parentes e outros nas primeiras fases da vida. O comportamento desenvolvido quando você era jovem pode ter se tornado um hábito e você pode não ter consciência de que você lida com o estresse de determinadas maneiras.





INTRODUÇÃO

FORMAS DE USAR ESTA INFORMAÇÃO

Primeiramente, leia o relatório cuidadosamente e decida quais sugestões para desenvolvimento se aplicam a você. Marque aqueles itens com um sinal de (+), e coloque um sinal de (-) para aqueles itens que não se encaixam no seu caso. Em segundo lugar, peça feedback a seus colegas, subordinados e até de familiares. Discuta suas descobertas ("insights") com eles e peça-lhes sua opinião. Um ingrediente chave para se desenvolver novas habilidades de liderança é obter o suporte de seus subordinados, pares e chefe. Finalmente, estude as sugestões para desenvolvimento oferecidas no final do relatório. Estas sugestões são dirigidas aos resultados nas Zonas de Risco Moderado ou Elevado (i.e., resultados no percentil 70 e acima.)

DEFINIÇÕES

As onze escalas do Relatório Hogan de Desafios estão definidas abaixo.

Temperamental Significa ser extremamente entusiasta sobre pessoas ou projetos e depois se desapontar com eles. Resultado: parece faltar perseverança.

Cético Significa ser criterioso socialmente, mas cínico e excessivamente sensível a críticas. Resultado: parece faltar confiança no outro.

Cauteloso Significa ser excessivamente preocupado com críticas. Resultado: parece resistir às mudanças e relutante a assumir riscos.

Reservado Significa não se interessar ou não perceber os sentimentos dos outros. Resultado: parece ser um mau comunicador.

Passivo Resistente Refere-se a ser independente, ignorar os pedidos dos outros e tornar-se irritado quando insistem. Resultado: parecem teimosos, procrastinadores e não cooperativos.

Arrogante Refere-se a ter uma perspectiva inflada sobre as próprias competências e valor. Resultado: parece ser incapaz de admitir erros e aprender com a experiência.

Ardiloso Diz respeito a ser charmoso, ousado e interessado em atividades empolgantes. Resultado: parece ter problemas para cumprir compromissos e aprender com a experiência.

Melodramático Diz respeito a ser dramático, simpático e interessado em ser o centro das atenções. Resultado: parece preocupado com ser notado e pode não conseguir sustentar a atenção por muito tempo.

Imaginativo Refere-se a pensar e agir de maneiras interessantes e até mesmo excêntricas. Resultado: parece criativo mas pode faltar uma base de julgamento.

Perfeccionista Diz respeito a ser consciencioso, perfeccionista e difícil de se agradar. Resultado: tende a não delegar para seu pessoal.

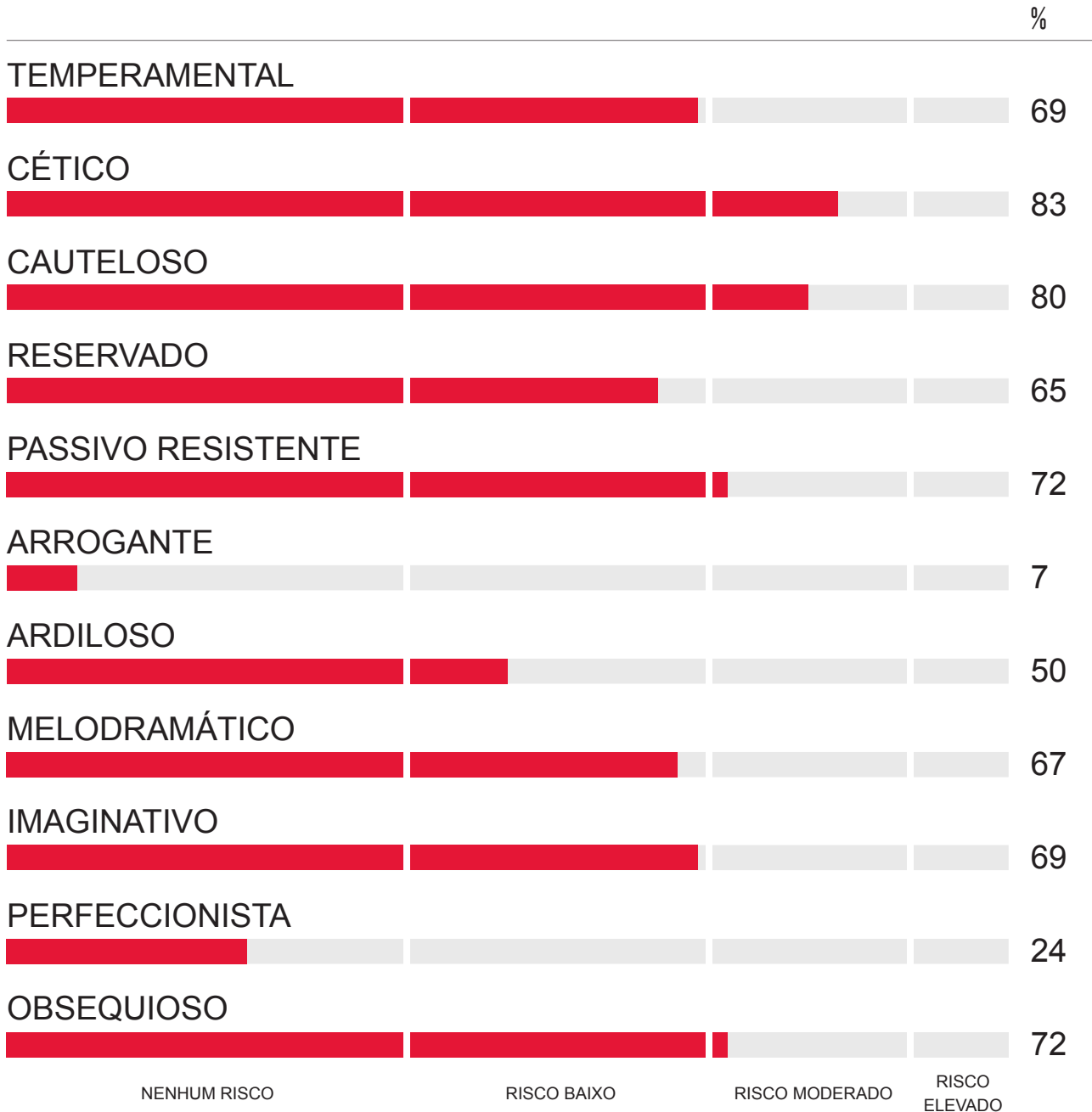
Obsequioso Refere-se a ser preocupado em agradar e relutante para agir com independência. Resultado: tende a ser agradável e amável, mas relutante para apoiar os subordinados.





PERFIL DE DESAFIOS DE LIDERANÇA

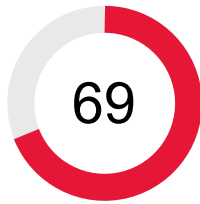
Escalas





TEMPERAMENTAL

Refere-se a ser excessivamente entusiasta sobre pessoas ou projetos e depois se desapontar facilmente com eles.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Você foi classificado na **ZONA DE BAIXO RISCO** nesta escala. Os líderes com resultados semelhantes:

- Geralmente parecem estar de bom humor.
- Lidam com problemas sem ficarem preocupados.
- Geralmente parecem entusiasmados.
- Geralmente parecem calmos em emergências.
- Raramente ficam bravos com os outros.

RISCO BAIXO

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Sua conduta equilibrada e serena aumenta sua habilidade para manter relacionamentos e gerenciar outras pessoas. Sua estabilidade deve ser também um recurso importante em ambientes de ritmo acelerado. Seu otimismo e maturidade emocional devem facilitar sua habilidade de gerenciar sua carreira, obter apoio dos outros e motivá-los a produzir resultados. Você não tem nenhuma necessidade de desenvolvimento nessa área.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

COMPOSTURA Sua equipe gosta de seu temperamento equilibrado, sua influência previsível e tranquilizadora em situações tensas e sua tendência a manter as coisas sob controle em períodos estressantes.

JUSTIÇA EM RELAÇÃO AOS OUTROS Como líder, você tende a não subestimar as pessoas e sua equipe retribui seu tratamento justo.

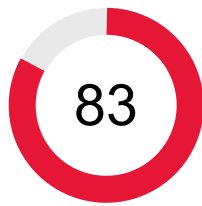
PERSEVERANÇA Como líder, seus colegas gostam de sua persistência e habilidade para terminar seus projetos apesar de imprevistos, obstáculos e desafios. Provavelmente, você não desiste quando as coisas ficam difíceis, mas continua trabalhando até que tenha terminado o trabalho.





CÉTICO

Refere-se a ser socialmente criterioso mas cínico e sensível demais a críticas.



83

RISCO
MODERADO

IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Você foi classificado na **ZONA DE RISCO MODERADO** nesta escala. Os líderes com resultados similares:

- Parecem ser criteriosos com relação aos motivos dos outros e sobre a política corporativa.
- Tomam as críticas pessoalmente.
- Tendem a guardar rancor.
- Podem ser controversiais.
- Podem ser difíceis de se orientar.

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Você é bom para avaliar os talentos e motivações dos outros e isto é uma habilidade de liderança potencialmente valiosa. Entretanto, seu ceticismo com relação às intenções dos outros pode inibir sua habilidade de formar e manter relacionamentos. As pessoas o veem como controversial e o feedback que você dá a seus subordinados pode focar demais sobre seus erros, afetando seu impacto. Sua estratégia de negócios tende a refletir uma visão pessimista do "pior cenário" e você pode acabar planejando sua carreira com base em uma perspectiva similar.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

INFLUÊNCIA E PERSUASÃO Às vezes, você parece desconfiado e passa mais tempo atuando no lado político do que nos problemas centrais do negócio. Como consequência, os outros vão achar difícil lidar com você e pode ficar difícil para persuadi-los a cooperar com você.

ABERTURA A IDEIAS Você tende a levantar dúvidas quando lhe apresentam novas ideias ou sugestões e traz à tona os problemas políticos subjacentes. Às vezes, isto pode ser levado longe demais e fazer com que você pareça resistente a novas ideias. Os outros podem percebê-lo como sendo melhor em encontrar problemas do que achar as melhores alternativas de solução.

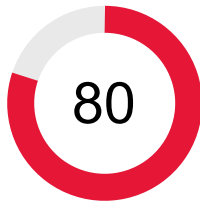
OBJETIVIDADE Em certos assuntos, você pode parecer um pouco inflexível em seus pontos de vista e preso a seus próprios processos de pensamento. Os outros podem não perceber que você pode ser objetivo e ver as coisas de múltiplas perspectivas.





CAUTELOSO

Refere-se a ser preocupado demais com críticas.



80

RISCO
MODERADO

IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Você foi classificado na **ZONA DE RISCO MODERADO** nesta escala. Os líderes com resultados similares:

- Parecem tomar decisões boas e de baixo risco.
- Tendem a precisar de reafirmação.
- Podem ser relutantes em tentar novas tecnologias.
- Ficam atormentados com seus erros.
- Preocupam-se com os erros de seu pessoal.

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Porque você não gosta de cometer erros e ser criticado, você tende a controlar sua equipe bem de perto para se assegurar que seu pessoal vai fazer a coisa certa. Fazendo isso, você pode minar a autoconfiança deles. Você também pode ser lento para tomar decisões, o que pode frustrar um grupo orientado a ação. Você evita correr riscos, o que pode levá-lo a não aceitar missões difíceis. Você pode gerenciar sua carreira a fim de minimizar erros. Como líder, você pode desenvolver uma visão de futuro cuidadosa e conservadora.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

CAPACIDADE DE DECISÃO Sua preocupação com a tomada de boas decisões pode levá-lo a coletar mais informações do que você precisa. Em última instância, isso vai afetar sua capacidade de tomar decisões dentro do prazo.

ORIENTAÇÃO A AÇÃO Você tende a evitar partir para a ação enquanto não tiver todas as informações. Isso pode atrasar os processos, especialmente em períodos de pressão.

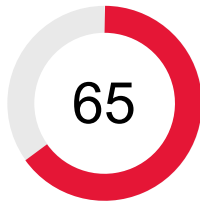
LIDERAR COM CONFIANÇA Sua preocupação em tomar as decisões corretas é um ponto forte. Contudo, os outros podem encarar suas deliberações cuidadosas como uma falta de confiança em sua própria habilidade.





RESERVADO

Refere-se à falta de interesse ou percepção dos sentimentos dos outros.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Você foi classificado na **ZONA DE BAIXO RISCO** nesta escala. Os líderes com resultados semelhantes:

- Parecem socialmente acessíveis e preocupados com os outros.
- Fazem perguntas a fim de entender os outros.
- Parecem compreensivos com os outros.
- Conseguem "ler" as pessoas rapidamente.
- Ajudam quando solicitados.

RISCO BAIXO

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Você parece ser amigável, extrovertido, compreensivo, atencioso e diplomático. Você deve ser capaz de formar e manter relacionamentos e motivar seu time -- importantes habilidades de liderança. Você tende a trabalhar bem em equipe e seu estilo interpessoal lhe dá credibilidade e até popularidade. Tipicamente, você trabalha bem com vários tipos de chefes e é capaz de dar feedback imparcial e útil. Você deve cometer poucos erros em termos de alienar outras pessoas sem intenção. Você não tem nenhuma necessidade de desenvolvimento nessa área.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

MOTIVAÇÃO DE OUTROS Seu estilo pessoal vai lhe permitir formar relacionamentos interpessoais que ampliam sua eficácia na organização.

DESENVOLVIMENTO DE RELACIONAMENTOS Você é bom para perceber pistas sociais, entender o impacto social de diferentes reações e estabelecer laços de relacionamento com pares, subordinados e outros.

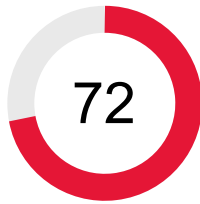
ACESSIBILIDADE Você tende a ser extrovertido, acessível e sociável, mesmo quando está sob estresse e sobrecarregado de trabalho.





PASSIVO RESISTENTE

Refere-se a ser independente, ignorando pedidos de outros e ficar bravo se insistirem.



RISCO
MODERADO

IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Você foi classificado na **ZONA DE RISCO MODERADO** nesta escala. Os líderes com resultados similares:

- Têm boas habilidades sociais.
- Não gostam de interrupções.
- Tendem a questionar a competência da alta gerência.
- Adiam tarefas que não gostam de fazer.
- Podem parecer teimosos quando pressionados por resultados.

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Seu resultado nesta dimensão sugere que você parece ser charmoso, afável, cooperativo e apoiador. Contudo, você está atento a sinais de desrespeito de outros na organização e vai reagir quando percebê-los. Embora você seja capaz de dar feedback útil para a carreira de seus subordinados, você precisa estar no espírito para fazê-lo. Você apoia chefes que conquistam sua confiança, mas não trabalha bem com aqueles que não o fazem. Sua teimosia silenciosa pode impactar sua habilidade de formar uma equipe.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

ESTÍMULO AO TRABALHO EM EQUIPE Você pode apoiar projetos e pessoas honestamente mas se você não perceber uma relevância pessoal, nem sempre vai completar sua missão. Isso pode criar problemas para seus relacionamentos.

COOPERAÇÃO E RESULTADOS OPORTUNOS Quando você está sob estresse e pressão, você tende a culpar os outros por sua inabilidade de atender aos prazos acordados.

CONSTRUÇÃO DE CONFIANÇA Quando você discorda de um curso de ação, você pode fazer corpo mole e não apoiar integralmente. Fazer isso só vai derrubar a confiança que os outros têm em você.





ARROGANTE

Refere-se a ter uma perspectiva inflada sobre suas próprias competências e valor.



NENHUM
RISCO

IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Você foi classificado na **ZONA DE NENHUM RISCO** nesta escala. Os líderes com resultados semelhantes:

- Parecem modestos e despretensiosos.
- Não costumam interromper, criticar ou desafiar os outros.
- Não se envolvem em autopromoção.
- Reagem adequadamente a fracassos e erros.
- Não se arrogam o direito das coisas.

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Você tem um estilo modesto e despretensioso e deve trabalhar bem com vários tipos de chefes. Você tem uma visão realista de sua competência e importância, o que contribui para aumentar sua credibilidade. Você pode relutar a dar feedback a outras pessoas sobre seus problemas de desempenho mas, provavelmente, o fará quando lhe for pedido. Seus planos de carreira podem não ser muito agressivos e você pode relutar a se oferecer para um papel chave no futuro do negócio, preferindo esperar que os outros notem suas contribuições. Você não tem nenhuma necessidade de desenvolvimento nessa área.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

VISÃO E PERSPECTIVA Embora você tenha ideias sobre como desenvolver um novo negócio, você pode não promovê-las com vigor suficiente.

DESENVOLVIMENTO PESSOAL Você escuta os feedbacks que recebe e está disposto a pedir aos outros (pares, clientes, etc) que deem avaliações sobre seu desempenho. Esta abertura facilitará seu desenvolvimento.

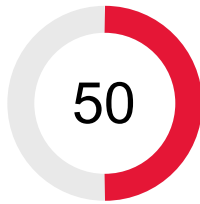
ORIENTAÇÃO A RESULTADOS Sua modéstia natural e seu autocontrole podem fazer com que você subestime sua capacidade e estabeleça um nível de aspiração baixo demais.





ARDILOSO

Refere-se a ser charmoso, ousado e interessado em atividades empolgantes.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Você foi classificado na **ZONA DE BAIXO RISCO** nesta escala. Os líderes com resultados semelhantes:

- Parecem pessoas autodisciplinadas com quem se pode contar.
- Pensam antes de agir.
- Comunicam-se através dos canais apropriados.
- Cumprem seus compromissos.
- Raramente correm riscos desnecessários.

RISCO BAIXO

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Você tende a evitar assumir riscos desnecessários e os outros o veem como uma pessoa confiável. Isso vai reforçar sua habilidade de formar equipe e gerenciar outras pessoas. Você é um mentor cheio de ideias e gerencia sua própria carreira de forma a minimizar os riscos. Seu chefe deve respeitar seu julgamento e gostar de sua confiabilidade. Você é bastante cuidadoso e tende a tomar decisões de baixo risco e alta qualidade. Você não tem nenhuma necessidade de desenvolvimento nessa área.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

QUALIDADE DA DECISÃO Você parece responsável e capaz de aprender com a experiência dos outros. Pode-se contar com você para tomar decisões que otimizam os resultados e minimizam os riscos.

TOMADA DE RISCOS Você não assume projetos especulativos sem consideração e análise apropriadas. Ao mesmo tempo, você tende a evitar assumir riscos razoáveis quando necessário. Isto pode fazer com que você perca oportunidades de progredir em sua carreira.

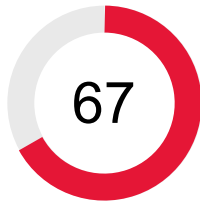
APRENDIZAGEM COM A EXPERIÊNCIA Você presta atenção às consequências de suas ações e reflete sobre experiências passadas como um guia para decisões e comportamentos futuros. Você pode relutar em agir em situações em que você não tenha nenhuma experiência para se basear.





MELODRAMÁTICO

Refere-se a ser dramático, simpático e interessado em ser o centro das atenções. Resultado: parece preocupado em ser notado e pode não conseguir sustentar a atenção por muito tempo.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Você foi classificado na **ZONA DE BAIXO RISCO** nesta escala. Os líderes com resultados semelhantes:

- Parecem modestos, despretensiosos e autocontrolados.
- Não procuram estar na berlinda.
- Apoiam o desempenho dos outros.
- Parecem ser bons seguidores.
- Não se levam a sério demais.

RISCO BAIXO

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Você tende a evitar ser o centro das atenções e prefere deixar que seus atos falem por si mesmos. Você vai gerenciar com um toque suave e pode relutar em dar feedback e conselhos. Você deve trabalhar bem com vários tipos de chefes que gostam de sua disposição de compartilhar o crédito que você recebe. No entanto, sua carreira pode não progredir tão rapidamente quanto seu talento sugeriria, por causa de seu estilo modesto de se colocar em segundo plano. Você não tem nenhuma necessidade de desenvolvimento nessa área.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

CELEBRAÇÃO DE SUCESSO Você parece disposto a delegar projetos a subordinados e a não competir com eles. Você também se dispõe a compartilhar créditos pelo sucesso.

PROMOÇÃO DO MORAL DO GRUPO Sua modéstia pode levar a oportunidades perdidas para promover as realizações de sua equipe. Seus subordinados só podem conseguir atenção através de sua promoção dos resultados deles.

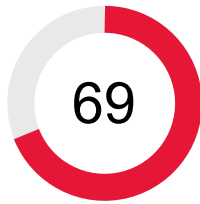
AUTODESENVOLVIMENTO Você pode não buscar agressivamente oportunidades de desenvolvimento para você mesmo e para seu grupo. Sem seu apoio para experiências de aprendizagem, a produtividade e competitividade do grupo podem diminuir. O progresso depende de aprendizagem e você é responsável por obter os recursos para o desenvolvimento de sua equipe.





IMAGINATIVO

Refere-se a pensar e agir de maneira interessante e até excêntrica.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Você foi classificado na **ZONA DE BAIXO RISCO** nesta escala. Os líderes com resultados semelhantes:

- Parecem sensatos e socialmente adaptados.
- Comunicam-se claramente.
- Têm ideias razoavelmente criativas.

RISCO BAIXO • Não chamam a atenção sobre si mesmos.

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Sua equipe gosta do fato de você ser estável e pé no chão e que prefere minimizar as surpresas e crises. Seu conselho para os colegas é sensato e prático. Você não é necessariamente um planejador visionário ou estratégico, mas deve ser popular com um grande número de chefes porque você tem bom senso e é confiável. Você planeja sua carreira de uma maneira sensata. Você não tem nenhuma necessidade de desenvolvimento nessa área.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

DIRECIONAMENTO CLARO Você deve se comunicar de maneira inteligível independentemente das circunstâncias.

CRIATIVIDADE Você deve ser capaz de propor soluções sensatas aos problemas, mesmo quando está sendo pressionado. Além disso, você é um bom recurso para analisar a viabilidade das ideias.

MANUTENÇÃO DO FOCO Você deve ser capaz de permanecer focado sobre os temas e problemas relevantes, mesmo em meio a distrações.





PERFECCIONISTA

Refere-se a ser consciencioso, perfeccionista e difícil de se agradar.



NENHUM
RISCO

IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Você foi classificado na **ZONA DE NENHUM RISCO** nesta escala. Os líderes com resultados semelhantes:

- Parecem complacentes e relaxados com relação a regras.
- Não fazem micro gerenciamento.
- Delegam tarefas rotineiramente.
- Tendem a ser flexíveis.
- Priorizam as tarefas adequadamente.

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Você parece relativamente fácil de se agradar e sua tolerância e disposição para delegar devem torná-lo popular com seus subordinados. Isto acontece porque eles percebem que você confia neles. Além disso, sua delegação propiciará oportunidades para seu pessoal aprender. Os chefes gostam de sua atitude flexível, tolerante e paciente mas podem desejar que você preste mais atenção aos detalhes e ao planejamento. Você não tem nenhuma necessidade de desenvolvimento nessa área.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

GERENCIAMENTO DA AMBIGUIDADE Você parece capaz de se manter flexível e com as opções abertas, mesmo quando você está sendo pressionado para resultados.

ADAPTABILIDADE Você parece ser capaz de se adaptar a mudanças de circunstâncias e prioridades.

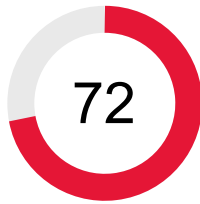
DELEGAÇÃO PARA BAIXO Você tende a delegar autoridade para solucionar problemas no nível apropriado, mesmo que a pressão para resolver o problema seja forte.





OBSEQUIOSO

Refere-se a ser ansioso para agradar e relutante em agir com autonomia.



RISCO
MODERADO

IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Você foi classificado na **ZONA DE RISCO MODERADO** nesta escala. Os líderes com resultados similares:

- São agradáveis, cordatos e cooperativos.
 - Parecem ansiosos para agradar.
 - Mantêm seus chefes informados.
 - Parecem apoiar sempre as políticas corporativas.
 - São bons membros de equipe.
-

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Você é uma pessoa agradável e conciliadora que não gosta de controvérsias. Como líder, você é educado e atencioso mas reluta em pressionar ou advogar em nome de seu grupo. Você trabalha bem em equipe e com vários tipos de chefes; eles gostam de sua atitude cooperativa e leal. Você busca conselhos e ajuda para gerenciar sua carreira e evita tomar decisões sem primeiro consultar os outros.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITO Provavelmente, você prefere evitar conflitos e confrontações e pode se sentir mal de ter que dar feedback negativo aos outros.

AÇÃO COM AUTONOMIA Você pode não tornar conhecidos seus pontos de vista sobre temas importantes e/ou controversos, preferindo, ao invés disso, acompanhar a opinião do grupo.

APOIO AO PESSOAL Você pode focar mais em se dar bem com seu chefe do que se dar bem com seu pessoal, o que pode prejudicar sua credibilidade com seus subordinados.





RECOMENDAÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO

As recomendações para desenvolvimento que se seguem estão relacionadas com as dimensões onde seu resultado caiu na ZONA DE RISCO ELEVADO ou MODERADO.

CÉTICO - RISCO MODERADO

- Primeiramente, lembre-se de seus pontos fortes -- quando você está no seu auge, você é um juiz observador e perspicaz das pessoas e tem um entendimento acima da média da política organizacional. Você é um bom recurso para identificar agendas ocultas potenciais e para analisar e resolver problemas sociais e políticos.
- Em segundo lugar, você tende a desconfiar de seu "coach"; você deveria suspender seu julgamento e dar-lhe uma chance de tentar ajudá-lo. O mesmo vale para as outras pessoas que se preocupam com você -- você precisa fazer um esforço extra para apreciar o que elas estão lhe dizendo e porque.
- Terceiro, tenha cuidado em como você se comunica com os outros. Quando você acredita que está expressando opiniões honestas, os outros podem vê-lo com uma pessoa controversial. Esteja aberto para outros pontos de vista.
- Quinto, você deveria tentar ser menos crítico e julgador. Diga a um amigo de confiança que você está tentando ser mais tolerante. Peça-lhe para dizer-lhe quando você estiver sendo excessivamente crítico, defensivo ou sensível -- e escute seu feedback.

CAUTELOSO - RISCO MODERADO

- Primeiramente, lembre-se de seus pontos fortes -- você é profundamente interessado em fazer certo as coisas; os outros gostam de seu comprometimento e sabem que eles podem contar com você para dar o melhor de si para os projetos.
- Em segundo lugar, você não gosta de tomar a iniciativa das coisas para as quais você sente que lhe falta talento ou informação. Esta tendência pode dificultar que você tenha experiências valiosas de desenvolvimento e, no longo prazo, embora você possa cometer menos erros, sua carreira não progredirá tão rapidamente como poderia.
- Terceiro, seu hábito de tomar decisões com cuidado pode, às vezes, fazer com que você perca oportunidades e pode fazer com que outros o vejam como uma pessoa não orientada para a ação. Você precisa desenvolver sua disposição de experimentar. Amigos de confiança podem ajudá-lo a avaliar os méritos de seus novos planos.
- Quarto, quando as pessoas pedem sua opinião durante uma reunião, elas geralmente pensam que você tem algo de importante para contribuir. Você precisa expressar o que pensa em tais situações. Algum tipo de treinamento sobre assertividade pode ser útil.





RECOMENDAÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO

PASSIVO RESISTENTE - RISCO MODERADO

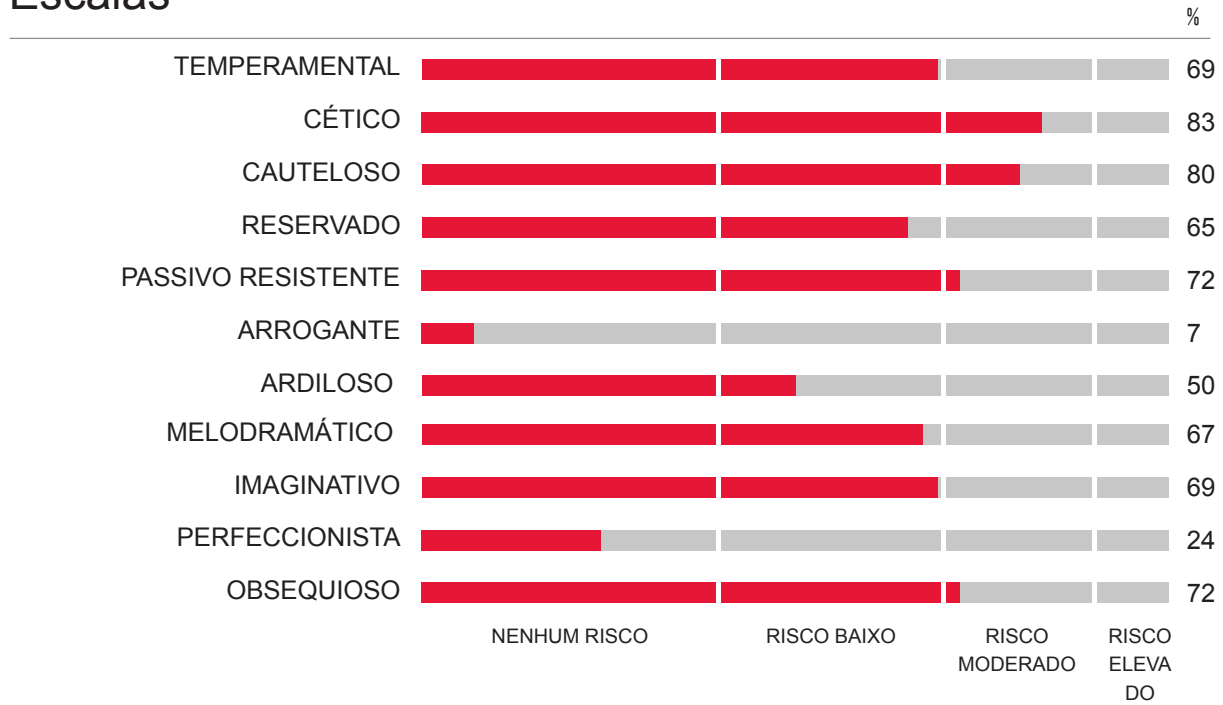
- Primeiro, lembre-se de seus pontos fortes -- você é independente, tem habilidade social e é capaz de dizer "não" diplomaticamente. Você faz poucas exigências dos outros, exceto para ser deixado sozinho para fazer seu trabalho do seu jeito.
- Segundo, você vê mais incompetência no mundo do que as outras pessoas. Embora você possa pensar que os outros sejam ingênuos, você poderia tirar proveito de seu otimismo e confiança.
- Terceiro, entenda que você pode se irritar quando os outros tentam lhe dar "coaching". Permita-se ser mais facilmente influenciado por amigos e familiares e mais disposto a fazer os pequenos favores extras que eles lhe pedem para fazer.
- Quarto, limite as promessas que faz aos outros mas garanta que cumprirá as promessas e compromissos que já fez.

OBSEQUIOSO - RISCO MODERADO

- Primeiro, lembre-se de seus pontos fortes -- nos seus melhores dias, você é uma pessoa cooperativa, agradável que trabalha bem como membro de uma equipe. Você é bom para resolver conflitos, aliviar sentimentos magoados e é um apoiador leal de pessoas boas e causas admiráveis.
- Segundo, lembre-se que, se você quiser que seu pessoal seja leal a você, então você precisa ser leal a ele, mesmo que, às vezes, isso signifique aborrecer as pessoas.
- Terceiro, quando lhe pedirem sua opinião, peça um tempo, decida sobre o que você acredita e esteja preparado para defender seu ponto de vista mesmo quando for desafiado.
- Quarto, embora você não goste de conflito, há vezes em que você precisa enfrentar outros e discordar deles. No longo prazo, sua credibilidade vai depender disto.

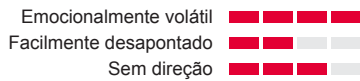


Escalas

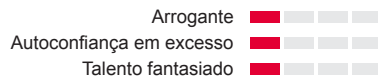


Resultados de Subescalas

Temperamental



Arrogante



Perfeccionista



Cético



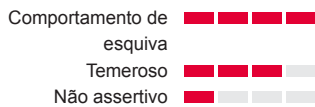
Ardiloso



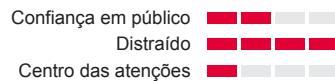
Obsequioso



Cauteloso



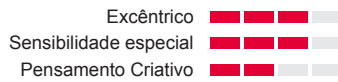
Melodramático



Reservado



Imaginativo



Passivo Resistente

