



POTENCIAL

PONTOS FORTES E COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

Relatório para: John Score-Average

ID: UH555944

Data: 21.11.2016



INTRODUÇÃO

O Relatório Hogan Potencial® descreve seus pontos fortes e necessidades de desenvolvimento como gestor ou executivo. O relatório é baseado no Inventário Hogan de Personalidade (HPI), e é organizado em sete escalas; cada escala trata de um componente diferente do desempenho da liderança. Liderança se refere à capacidade de se formar e manter uma equipe de alto desempenho; ela é demonstrada quando o Líder consegue fazer com que as pessoas deixem de lado suas metas individuais em benefício das metas grupais. A Página 3 apresenta a definição das escalas do HPI; novamente, este relatório é organizado em termos destas sete escalas do HPI.

A Página 4 apresenta seu perfil no Inventário Hogan de Personalidade (HPI). As páginas seguintes ao perfil descrevem as implicações comportamentais e para liderança de seus resultados em cada uma das escalas do HPI. A última seção do relatório fornece recomendações de desenvolvimento associadas a suas competências. Estas informações serão úteis para seu progresso de carreira.

ANTECEDENTES

Existem alguns pontos que você deve ter em mente ao ler este relatório. Primeiro, existem características positivas e negativas para todos os resultados da escala -- não existe algo como o "bom" resultado. Existem implicações positivas tanto para resultados altos como para os baixos, e alguns resultados são mais importantes para algumas competências do que outros. Portanto, você deve interpretar seus resultados em termos de suas próprias aspirações e objetivos de carreira ao invés de pensar em termos absolutos.

Em segundo lugar, você pode modificar seu desempenho, mas a mudança depende de três coisas. Primeiro, você precisa saber o que quer mudar. Segundo, você precisa decidir mudar. E, terceiro, você precisa saber como mudar. As informações neste relatório serão importantes para quaisquer esforços para mudança e desenvolvimento.

Em terceiro lugar, os resultados deste relatório são baseados em pesquisas sobre liderança conduzidas em mais de 30 anos com trabalhadores e líderes adultos. As implicações discutidas aqui visam a profissionais e líderes.

Finalmente, reforçando, a característica mais essencial da liderança é a habilidade de formar e manter uma equipe de alta performance. O relatório como um todo, em suas várias partes, refere-se a seu potencial para fazer isso.





DEFINIÇÕES

As sete escalas do Relatório de Hogan POTENCIAL estão definidas abaixo.

AJUSTAMENTO

A escala de Ajustamento reflete-se no grau em que uma pessoa é constante sob pressão ou, por outro lado, sensível e autocrítica. As pessoas que têm resultados altos parecem confiantes, alegres e otimistas. Aquelas que têm resultados baixos parecem ser autocríticas, tensas, irritáveis e pessimistas.

AMBIÇÃO

A escala de Ambição avalia o grau que uma pessoa parece ser líder, que busca status e valoriza suas realizações. Aquelas que têm resultados elevados parecem ser competitivas e ansiosas para progredir na carreira. Aquelas que têm resultados baixos parecem ser pouco assertivas e menos interessadas em promoção.

SOCIABILIDADE

A escala de Sociabilidade analisa o grau em que uma pessoa precisa e/ou gosta de interação social. As pessoas com resultados altos parecem ser extrovertidas, divertidas e impulsivas e não gostam de trabalhar sozinhas. Aquelas que têm resultados baixos parecem reservadas e caladas; elas evitam chamar a atenção sobre si mesmas e não se incomodam em trabalharem sozinhas.

SENSIBILIDADE INTERPESSOAL

A escala de Sensibilidade Interpessoal reflete a sensibilidade, tato e perspicácia sociais. Resultados altos são de pessoas que parecem amigáveis, atenciosas e populares. Aquelas que têm resultados baixos nessa escala parecem independentes, francas e diretas.

PRUDÊNCIA

A escala de Prudência refere-se ao autocontrole e a conscienciosidade. Pessoas que têm altos resultados parecem ser organizadas, confiáveis e perfeitas; elas seguem as regras e são fáceis de se supervisionar. Aquelas que têm resultados baixos parecem impulsivas e flexíveis. Elas tendem a resistir às regras e à supervisão muito próxima; por outro lado, elas podem ser criativas e espontâneas.

INQUISITIVO

A escala de Inquisitivo reflete o grau em que uma pessoa parece ser criativa, aventureira e analítica. Pessoas de resultados elevados parecem imaginativas, perspicazes e visionárias; elas podem se entediar facilmente e não prestam atenção a detalhes. Pessoas com resultados baixos tendem a ser práticas, focadas e capazes de se concentrar por longos períodos.

ABORDAGEM A APRENDIZAGEM

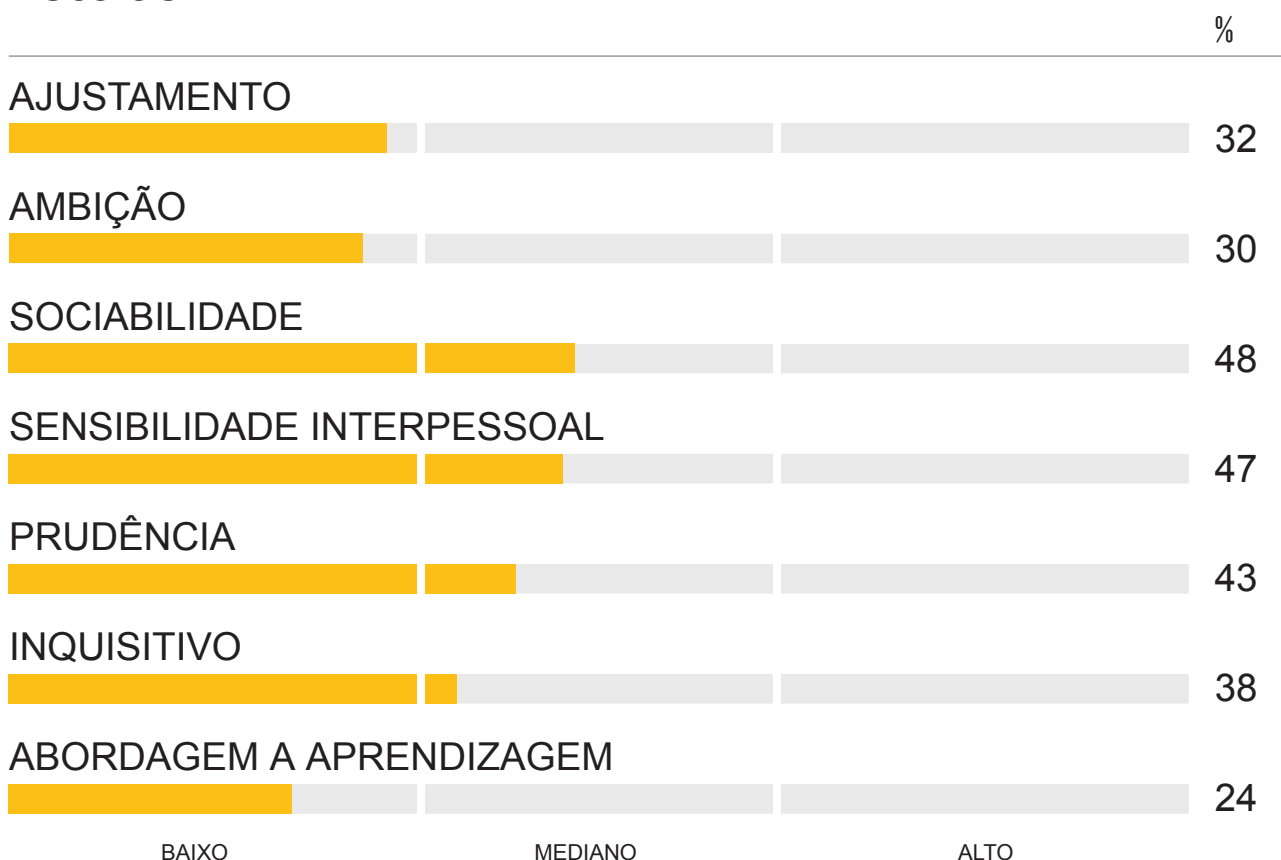
A escala de Abordagem a Aprendizagem reflete o grau em que uma pessoa gosta de atividades acadêmicas e valoriza a educação como um fim em si mesma. Resultados altos são de pessoas que tendem a gostar de educação e treinamento. As pessoas com resultados baixos estão menos interessadas em aprendizagem formal e mais interessadas em aprender com a mão na massa no trabalho.





PERFIL DE POTENCIAL PARA LIDERANÇA

Escalas

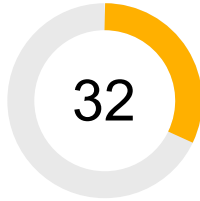


Este Relatório é Válido e Interpretável



AJUSTAMENTO

Refere-se a autoconfiança, autoestima e equilíbrio sob pressão.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Líderes com resultados semelhantes geralmente:

- Admitem seus pontos fracos e tentam repará-los.
- Lembram-se de seus erros.
- Preocupam-se em se desempenhar bem
- Tomam críticas como pessoais.
- Parecem instáveis e facilmente irritáveis.

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Comparados com os resultados de outros líderes, os seus sugerem que você trabalha em esforços curtos e tende a se preocupar sobre seu desempenho. Além disso, você pode se frustrar facilmente, ficar irritado sob pressão e ficar impaciente com os erros de sua equipe. Por outro lado, você entende quando seu grupo está estressado, se dispõe a admitir seus erros, escuta os feedbacks e orientações que recebe e tenta melhorar seu desempenho.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

COMPOSTURA: Você pode parecer inseguro de si mesmo quando está sob pressão ou quando as coisas não vão bem. Se você mostrar insegurança e preocupação, os outros poderão duvidar de sua habilidade de tomar decisões.

OUVIR: Você tende a achar estressantes os prazos, a imprevisibilidade e os conflitos no trabalho. Se você planejar, comunicar e delegar antes que um trabalho comece, você vai aliviar parte dessa pressão.

APRENDIZAGEM E FACILIDADE PARA RECEBER COACHING: Você se interessa em autodesenvolvimento e, por isso, você presta atenção aos feedbacks que recebe. Contudo, você tende a prestar mais atenção aos feedbacks negativos do que aos positivos.

FORMAR RELACIONAMENTOS: Seu mau humor ocasional pode torná-lo imprevisível, o que com o tempo pode deteriorar seus relacionamentos. Pelo fato de que os relacionamentos são construídos sobre interações positivas, sua tendência a ver o lado negativo impede sua habilidade de formar alianças de confiança.

CONTROLE DO ESTRESSE: Você tende a ser autocrítico e intenso. Seria útil para você aprender algumas técnicas de controle do estresse.



AJUSTAMENTO

RECOMENDAÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO

COMPOSTURA:

- Reconheça que o inesperado pode incomodá-lo. Planeje-se para as circunstâncias imprevistas ou para as pessoas difíceis que pode encontrar. Fazer isso vai ajudá-lo a manter-se no foco e sob controle.
- Você precisa se dar conta de que os outros podem não reagir como você acha que vão. Quando isso acontece, prepare-se para ter respostas alternativas. Ensaie mentalmente o que pode acontecer e como idealmente você poderia reagir. Isto pode ajudá-lo a manter seu equilíbrio quando for surpreendido.
- Quando as coisas não acontecem conforme o planejado, revise cuidadosamente o que aconteceu. Identifique as maneiras para evitar que estas situações ocorram no futuro.

OUVIR:

- Quando você estiver aborrecido, tente descansar um pouco e pensar sobre outra coisa. Resista à tendência de ser defensivo e não tome os feedbacks pelo lado pessoal.
- Como líder, tente entender que é aceitável que os outros cometam erros involuntários por causa de sua inexperiência.

APRENDIZAGEM E FACILIDADE PARA RECEBER COACHING:

- Dê-se crédito pelas coisas que você faz bem e anote as áreas nas quais você precisa melhorar. Documente pelo menos três de seus pontos fortes e três áreas em que você precisa melhorar. Crie um plano de ação que capitalize seus pontos fortes e, ao mesmo tempo, lhe permita trabalhar sobre suas áreas de desenvolvimento.

FORMAR RELACIONAMENTOS:

- Se você achar que tem uma tendência de ser crítico e negativo, tente identificar o que dispara esse comportamento e esteja alerta para aquelas circunstâncias no futuro.
- Como líder, qualquer negativismo será percebido e ampliado pelos membros de sua equipe. Lembre-se, parte de seu trabalho envolve "liderar pelo exemplo", o que significa manter uma postura positiva.
- Peça feedback a um colega de confiança sobre inconsistências em seu comportamento. Converse com um colega ou mentor sobre a criação de um plano de desenvolvimento para ajudá-lo nesta área.

CONTROLE DO ESTRESSE:

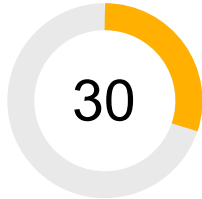
- Identifique situações que você julgue estressantes e desenvolva planos para lidar com elas. Isole as ameaças associadas ao estresse e considere as alternativas para minimizá-las.
- Não deixe que assuntos problemáticos se deteriorem até apodrecer. Ao invés disso, discuta-os e peça ajuda a outras pessoas para resolvê-los. Você se surpreenderá com quantas pessoas ficarão felizes em ajudar se você lhes pedir sua ajuda.





AMBIÇÃO

Refere-se a iniciativa, competitividade e o desejo de assumir papéis de liderança.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Líderes com resultados semelhantes geralmente:

- Deixam os outros assumirem a liderança
- Preferem agir com diplomacia a confrontar os outros
- Têm uma agenda flexível
- Evitam falar em público
- Evitam desafios difíceis em que podem ser mal sucedidos

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Comparados com os resultados de outros líderes, os seus sugerem que você tende a adotar uma postura retraída e apoiar as iniciativas úteis dos outros. Consequentemente, você pode relutar em exercer influência em áreas onde poderia impactar. Pelo fato de que você tende a não buscar papéis de liderança diretamente, seu progresso na carreira pode depender mais de sua competência técnica do que de sua habilidade política.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

ORIENTAÇÃO PARA AÇÃO: Você é recatado e prefere deixar os outros aparecerem à frente de novas iniciativas.

PROGRESSO NA CARREIRA: Falando em termos gerais, você não tem interesse em fazer política a fim de progredir profissionalmente e parece satisfeito com as oportunidades de carreira que já estão disponíveis para você.

INICIATIVA: As pessoas contam com você para colaborar mais do que para tentar assumir o comando em situações de crise. Você segue as instruções e sugestões ao invés de empurrar para outros.

ATINGIMENTO DE RESULTADOS: Você parece estar mais preocupado com o processo do trabalho do que com seus resultados. Garanta que você não largue os projetos antes de serem concluídos.

TOMADA DE DECISÕES: Você pode preferir deixar outros tomarem as decisões difíceis, especialmente quando nem todas as informações estão disponíveis e os riscos envolvidos são altos.





AMBIÇÃO

RECOMENDAÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO

ORIENTAÇÃO PARA AÇÃO:

- Como líder, tente criar uma energia em seu grupo de trabalho, estabeleça metas, divulgue as realizações de sua equipe com outras pessoas e faça reuniões regulares para discutir o desempenho de seu pessoal.
- Ofereça-se como voluntário para projetos em que você possa aplicar seus conhecimentos e habilidades.
- Encontre um projeto desafiador e divida-o em etapas bem definidas (um colega de sua confiança pode ajudar nisso). Identifique os três primeiros passos do projeto, bem como seu cronograma. Informe aos demais sobre seu projeto e peça-lhes que o cobrem.

PROGRESSO NA CARREIRA:

- Entenda que a política é parte da vida organizacional. Quanto mais você entender sobre a política da empresa, maior sua probabilidade de progresso em sua carreira.
- Como líder, os outros contam com você para ser seu defensor dentro da organização. Se você evitar a política corporativa, você poderá não representar seu grupo adequadamente diante dos outros membros da organização. Peça a um amigo ou colega de sua confiança para lhe dar feedback sobre este tema.
- Se você quiser progredir dentro de sua organização, você vai precisar desenvolver um plano. Parte deste plano deve envolver a identificação da(s) posição(ões) de sua organização que você aspira e definir os passos necessários para chegar lá.

INICIATIVA:

- Você parece ser um bom membro de equipe, em quem os outros podem confiar. Certifique-se de que eles saibam que você está disposto a contribuir e ajudar a atingir os resultados do grupo.
- Tomar iniciativa é uma parte importante da liderança. Se os outros acham que você não demonstra ter iniciativa, pergunte-lhes porque. Consulte um amigo de confiança para obter feedback que o ajude a tomar mais iniciativa no futuro.

ATINGIMENTO DE RESULTADOS:

- Esteja ciente das necessidades de seus clientes internos. Faça com que eles saibam que você entende seus problemas e se comprometa com um plano de ação específico para resolver esse problemas.
- Determine quanto tempo é necessário para completar as tarefas e comunique claramente estes prazos para seus clientes internos, pares e superiores. Além disso, lembre-se de informá-los regularmente sobre seu progresso.
- Como líder, você dá o tom para seu grupo de trabalho. Se você passar a mensagem de que resultados dentro do prazo não é algo importante -- mesmo se não tiver essa intenção, os membros de sua equipe vão agir de acordo com essa interpretação.

TOMADA DE DECISÕES:

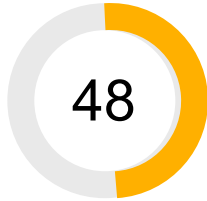
- Tomar decisões difíceis é uma parte importante da liderança. Discuta com seu chefe sobre as decisões que deveriam ser tomadas em conjunto, apenas por você, ou por outros. Obtendo orientações claras sobre sua competência para decisão você sentirá maior confiança.
- Determine qual informação você precisa para tomar uma decisão (por exemplo, estimativas de custo, necessidades de mão de obra, análises de custo x benefício, impacto sobre Lucros & Perdas, avaliação de riscos, etc). Uma vez que você tenha essa informação, tome sua decisão.
- Encontre alguém com quem você possa discutir decisões importantes. Pense em sua decisão e depois compartilhe seu raciocínio com essa pessoa. Use esta experiência para desenvolver sua autoconfiança nesta área.





SOCIABILIDADE

Refere-se à extroversão, gregarismo e necessidade de interação social.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Líderes com resultados semelhantes geralmente:

- Parecem acessíveis e próximos
- Sentem-se confortáveis trabalhando sozinhos ou com outras pessoas
- Preferem reuniões formais a encontros casuais
- Fornecem feedback relevante a seu grupo
- Equilibram o ouvir e o falar

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Comparados com os resultados de outros líderes, os seus sugerem que você é flexível com seu tempo e não se incomoda em trabalhar sozinho ou em equipe. Você tem bom contato com o público, mas não precisa ser o centro das atenções ou estar constantemente na berlinda.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

INICIAR RELACIONAMENTOS: Você é capaz de iniciar e manter boas relações com as pessoas.

ENERGIA: As pessoas o veem como tendo a energia para fazer o que precisa ser feito.

ACESSIBILIDADE: Sua habilidade para iniciar relacionamentos é uma habilidade importante para líderes. Continue a desenvolver seus contatos na organização e inclua os membros de sua equipe nessas ocasiões.

REDE DE RELACIONAMENTOS: Suas habilidades com redes de relacionamento são suficientes para mantê-lo em contato com a organização.

ORIENTAÇÃO A EQUIPE: As pessoas o percebem como um bom participante de atividades grupais.



SOCIABILIDADE

RECOMENDAÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO

INICIAR RELACIONAMENTOS:

- Não deixe de conversar com cada membro de seu grupo todos os dias no local de trabalho deles.

ENERGIA:

- Provavelmente, você é visto como uma pessoa cheia de energia que pode aglutinar seu grupo de trabalho, o que é uma importante qualidade para os líderes. Mantenha sua energia durante suas interações, principalmente se você costuma ser mais recatado e passivo.

ACESSIBILIDADE:

- Certifique-se de que você esteja acessível para todos membros de sua equipe. Preste atenção para garantir que, inconscientemente, você não escolha seus favoritos dentro de seu grupo de trabalho. Tente interagir, com regularidade, com todos os membros de sua equipe e com seus pares.

REDE DE RELACIONAMENTOS:

- Certifique-se de que sua rede de relacionamentos organizacionais é ampla e cobre as áreas relevantes de sua organização.
- Mesmo que você já tenha uma rede relacionamentos sólida na organização, estabeleça uma meta para desenvolver relações com pelo menos um novo departamento ou unidade organizacional por trimestre.
- Reconheça que sua rede é dinâmica e que muda constantemente e que ela precisa ser alimentada para ser sustentada. Se você não falou com uma pessoa em particular recentemente, telefone para ela. Não deixe que os relacionamentos se tornem estagnados ou distantes.

ORIENTAÇÃO A EQUIPE:

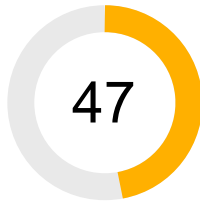
- Você parece se sentir a vontade tanto trabalhando como parte de um grupo quanto sozinho. Este equilíbrio é saudável porque algumas tarefas serão mais bem executadas por um time, enquanto outras têm melhor resultado quando realizadas individualmente.





SENSIBILIDADE INTERPESSOAL

Refere-se a charme, afeto e a habilidade de manter relacionamentos.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Líderes com resultados semelhantes geralmente:

- São fáceis de se relacionar
- Consideram as opiniões dos outros com seriedade
- Cumprem o que prometem
- Proporcionam estrutura e consideração a seu grupo
- Enfrentam os problemas prontamente

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Comparados com os resultados de outros líderes, os seus sugerem que você é uma pessoa agradável e tolerante que, não obstante, está preparada para assumir uma posição firme se necessário. Os outros acham você amigável. Embora você pareça fácil de se relacionar, você precisa passar a ideia de que você não dá moleza.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

COMPAIXÃO: Você demonstra preocupação pelo bem estar dos outros e está alerta para mudanças no moral do grupo.

COOPERAÇÃO: Você entende a necessidade do pessoal colaborar e trabalhar como uma equipe.

BUSCA DE INFORMAÇÃO: Você parece aberto a feedback sobre seu desempenho, mas pode levar um feedback negativo para o lado pessoal.

CONFRONTAR SUBORDINADOS: Você é agradável e tolerante, mas é capaz de enfrentar problemas quando está claro o que precisa ser feito.

ISOLAR-SE: Você entende a importância do consenso. Todavia, você vai marcar sua posição no que se refere a problemas envolvendo valores e princípios.



SENSIBILIDADE INTERPESSOAL

RECOMENDAÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO

COMPAIXÃO:

- Observe o ambiente de trabalho de sua equipe e faça com que seu pessoal saiba que você se preocupa com seu moral.
- Provavelmente, você consegue o ponto de equilíbrio entre preocupações relativas a trabalho e pessoas. Use esse discernimento para maximizar o desempenho de sua equipe.

COOPERAÇÃO:

- Você se sai bem fazendo com que as pessoas trabalhem juntas e você sabe quando trabalhar com os outros em tarefas de grupo. Esta habilidade é importante; procure mais oportunidades de exercitá-la no futuro.

BUSCA DE INFORMAÇÃO:

- Não fique na defensiva quando receber feedback negativo.
- Continue a buscar feedback; identifique as pessoas em quem você confia, e solicite-lhes seus comentários.

CONFRONTAR SUBORDINADOS:

- Não deixe de atacar os problemas prontamente; não espere até que as coisas estejam em ponto de explosão para agir.

ISOLAR-SE:

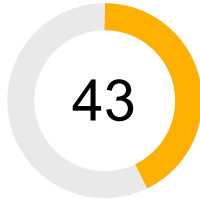
- Você não procura confrontos, mas tem disposição para defender sua equipe especialmente quando os está representando perante o restante da organização.





PRUDÊNCIA

Refere-se a ser autodisciplinado, planejador, responsável e consciencioso.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Líderes com resultados semelhantes geralmente:

- São organizados e confiáveis
- São capazes de se adaptar a mudanças
- Equilibram bem velocidade e precisão
- Planejam e cumprem os cronogramas apropriadamente
- Delegam com responsabilidade

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Comparados com os resultados de outros líderes, os seus sugerem que você é razoavelmente planejador e cuidadoso com relação aos procedimentos a serem seguidos. Você também parece ser capaz de mudar de direção e de mostrar flexibilidade quando necessário.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

LIDAR COM AMBIGUIDADE: Você parece ser capaz de lidar com mudanças sem se sentir ansioso ou desconfortável. As pessoas acham que você é bom para pesar os prós e contras de um problema, ao invés de colocar-se como um obstáculo.

FLEXIBILIDADE: Você tende a ser flexível e aberto a mudança. As pessoas acreditam que você pode ser persuadido por um bom argumento.

PLANEJAMENTO: Você entende como equilibrar os benefícios de manter-se num plano com os desvios de rota necessários para melhorar o processo. Você concorda que as regras sejam necessárias mas você não é rígido em segui-las.

ATENÇÃO A DETALHES E PRAZOS: Embora você respeite as exigências e prazos dos projetos, você parece ser propenso a dar latitude aos outros na medida que mantenham a qualidade e se atenham ao cronograma.

ORIENTAÇÃO A REGRAS: Você entende e aprecia a importância das regras para a organização.



PRUDÊNCIA

RECOMENDAÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO

LIDAR COM AMBIGUIDADE:

- Como líder, você provavelmente mantém o equilíbrio entre ser planejado e organizado e ser capaz de agir quando não há diretrizes.

FLEXIBILIDADE:

- É provável que você seja flexível na maioria das situações. Embora você seja bem organizado e cuidadoso, você é capaz de incorporar mudanças de última hora. Como líder, você deve servir como mentor ou "coach" para aqueles que você percebe que têm dificuldades nessa área.

PLANEJAMENTO:

- Como líder, seu pessoal gosta de como você prepara planos e cronogramas e se atém a eles e eles sabem que você será capaz de ajustar-se às mudanças que se façam necessárias. Encoraje e envolva seu grupo nos trabalhos de planejamento.

ATENÇÃO A DETALHES E PRAZOS:

- Como líder, você provavelmente equilibra bem uma visão geral do trabalho de sua equipe (estratégia e planejamento) com um entendimento de como as pessoas fazem seu trabalho na prática. Continue a manter esta abordagem equilibrada.
- Os outros gostam da autonomia que você lhes concede. Continue a fazê-lo sem sacrificar sua responsabilidade pelas tarefas.

ORIENTAÇÃO A REGRAS:

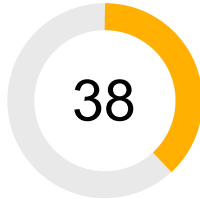
- Você normalmente segue as regras importantes da organização, ao mesmo tempo em que permite alguma liberdade com relação àquelas de menor importância. Este equilíbrio é saudável, mas esteja ciente de que, como líder, se espera que você dê o exemplo. Tenha cuidado para não gerar uma grande quantidade de burladores de regras, que estão apenas seguindo seu exemplo.





INQUISITIVO

Refere-se a imaginação, curiosidade, visão e potencial criativo.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Líderes com resultados semelhantes geralmente:

- Resolvem problemas com flexibilidade
 - Têm interesses fora de negócios
 - São dispostos a especular sobre cenários de negócios
 - Têm um grau normal de criatividade
 - Entendem tanto as soluções práticas como as tecnológicas
-

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Comparados com os resultados de outros líderes, os seus sugerem que você tem a mente aberta e é curioso, mas tem uma forma de pensar prática para resolver problemas.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

CRIATIVIDADE: As pessoas procuram por você para conselhos quando os problemas requerem uma solução bem analisada.

GERENCIAR A INOVAÇÃO: Você pode não ser a pessoa que gera as ideias novas, mas você é receptivo àquelas que parecem úteis.

CURIOSIDADE: Você parece relutante em levar adiante projetos sem um entendimento básico de como os processos e procedimentos funcionam.

VISÃO: Você se mostra interessado na situação mais macro.

SOLUÇÃO DE PROBLEMAS: Sua habilidade para pensar de forma inovadora é equilibrada com sua capacidade de manter-se em foco.



INQUISITIVO

RECOMENDAÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO

CRIATIVIDADE:

- Provavelmente, você se sai bem igualmente em situações que exijam soluções de problemas práticos e em situações que exijam novas abordagens. Os membros de sua equipe podem não ser tão equilibrados como você. Invista no desenvolvimento de seus subordinados de modo que eles entendam quando a inovação é útil.

GERENCIAR A INOVAÇÃO:

- Continue a dar apoio a ideias novas que façam sentido e encoraje seu grupo de trabalho a fazer sessões de "brainstorming" e a ser criativo. Identifique uma pessoa, de dentro de sua organização, que você considere um modelo, e que tenha sucesso em implantar novas ideias e aprenda algumas técnicas para conduzir grupos focais.

CURIOSIDADE:

- Você, provavelmente, faz perguntas para aprofundar seu conhecimento sobre novos desenvolvimentos tecnológicos, e assim por diante. Continue a fazê-lo e encoraje seu grupo de trabalho a fazer o mesmo.

VISÃO:

- Você tende a dar prioridade à solução prática dos problemas em relação às preocupações mais "macro", mas provavelmente você seja capaz de funcionar nos dois campos. Como líder, você deveria passar uma perspectiva mais abrangente sobre os problemas e mostrar sua habilidade de ser visionário.
- Os membros de sua equipe precisam saber sua visão para a equipe e organização. Se você ainda não passou essa visão, comece a fazê-lo agora. A declaração da missão da corporação é um bom lugar para se começar. Consulte outras pessoas que são bem sucedidas em se comunicar com convicção.

SOLUÇÃO DE PROBLEMAS:

- Pense sobre quais os tipos de atividades para solução de problemas que mais o agradam (isto é, abordagens práticas x análises macro), e escolha os projetos que capitalizem seus pontos fortes. Ou, como alternativa, se seu cargo atual exigir um certo estilo de decisão e você sente que é hora de mudar, então considere missões que lhe permitirão usar mais suas habilidades de tomada de decisão e de análise.





ABORDAGEM A APRENDIZAGEM

Refere-se a ter prazer em aprender e se atualizar ativamente sobre temas tecnológicos e sobre negócios.



IMPLICAÇÕES COMPORTAMENTAIS

Líderes com resultados semelhantes geralmente:

- Preferem aprender com a mão na massa em relação à instrução educacional tradicional
- São mais interessados em melhorar as habilidades atuais do que adquirir novas
- Se asseguram de que as pessoas estejam concordando com uma situação antes de partirem para a ação
- Ignoram as oportunidades de treinamento para seu pessoal
- Não passam muito tempo lendo, especialmente material técnico

IMPLICAÇÕES PARA A LIDERANÇA

Comparados com os resultados de outros líderes, os seus sugerem que você tem interesse apenas moderado em educação como um fim em si mesma. Você quer que a educação tenha um retorno pragmático, isto é, você tende a ver treinamento como um meio para alcançar um fim, ao invés de um fim em si mesmo. Você pode se interessar mais em resolver os problemas de hoje do que se preparar para os problemas do futuro.

ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS

MANTER-SE ATUALIZADO: Você pode adiar atividades de treinamento devido a uma agenda carregada de exigências. Conseqüentemente, você pode não ser muito eficiente em usar novas tecnologias ou entender como elas impactam seu negócio.

APRENDER RAPIDAMENTE: Você parece propenso a aprender novas técnicas e procedimentos, mas apenas quando fica claro que você não tem alternativas.

ESTILO DE APRENDIZAGEM: Você parece um aprendiz "mão na massa" que prefere desenvolver novas habilidades quando se defronta com um problema.

COMUNICAR COM PRECISÃO: Seu estilo de comunicação parece ser orientado a problemas, prático e direto ao ponto. As pessoas gostam de sua clareza e paciência quando você explica as coisas.

MOTIVAÇÃO INTELCTUAL: Você parece se interessar em aprender quando as informações lhe trazem algum retorno.





ABORDAGEM A APRENDIZAGEM

RECOMENDAÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO

MANTER-SE ATUALIZADO:

- Comece um programa ativo de leitura de publicações de negócios (i.e. Exame, Carta Capital, Valor Econômico, Harvard Business Review, etc). Se você não tiver certeza sobre o que ler, peça sugestões a alguém que pareça atualizado.
- Use a Internet para acompanhar "links" relacionados com negócios que o ajudarão a manter-se atualizado com as novas tendências do mundo dos negócios.

APRENDER RAPIDAMENTE:

- Lembre-se de se manter atualizado sobre novas técnicas, incluindo novos aplicativos e softwares para computador. É fácil se desatualizar se você não reciclar suas habilidades continuamente.
- Como líder, você dá o tom para seu grupo de trabalho. Se você não estiver aperfeiçoando suas habilidades, é menos provável que seu pessoal o faça. Estabeleça um ambiente positivo e proativo de aprendizagem dentro de seu próprio grupo.

ESTILO DE APRENDIZAGEM:

- Você pode não gostar de aprender em sala de aula, mas este tipo de treinamento pode ajudá-lo a se tornar um líder melhor. Muitos assuntos podem não ser ensinados de forma prática, principalmente algumas habilidades e perspectivas que os líderes precisam demonstrar. Cursos e seminários costumam ser a melhor maneira de aprendê-las.
- Estabeleça um ambiente de aprendizagem em seu grupo de trabalho, identificando um ou dois seminários que seriam de valor para você e seu pessoal. Participe deste seminário e depois discuta-o com eles. Identifiquem dois ou três pontos do seminário que possam ser aplicados ao trabalho.

COMUNICAR COM PRECISÃO:

- Como líder, facilite a seu pessoal para vir a você com perguntas sobre quaisquer mensagens que eles não achem muito claras. É melhor passar um tempo com antecedência discutindo a mensagem do que passar mais tempo depois corrigindo os erros resultantes de mal entendidos.

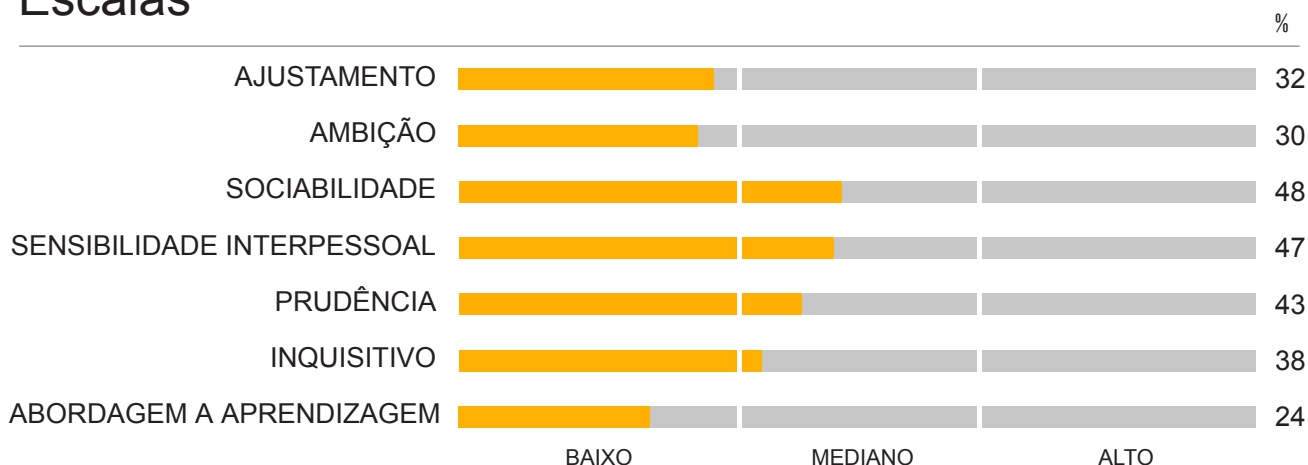
MOTIVAÇÃO INTELECTUAL:

- Você pode gostar de aprender habilidades práticas que possam ser aplicadas imediatamente em seu trabalho, mas você também precisa aprender habilidades abstratas para aperfeiçoar seu desempenho como líder ou gestor. Seminários sobre Liderança e Gestão podem ampliar sua perspectiva e aprimorar suas habilidades de julgamento e tomada de decisão. Não subestime a importância deste tipo de treinamento tanto para você como para seu grupo.



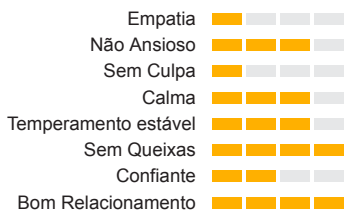


Escalas



Resultados de Subescalas

Ajustamento



Ambição



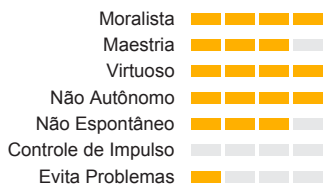
Sociabilidade



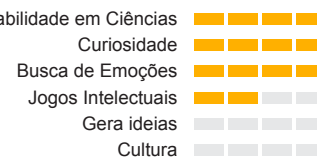
Sensibilidade Interpessoal



Prudência



Inquisitivo



Abordagem a Aprendizagem

