

- SELECIONAR
- DESENVOLVER
- LIDERAR

HOGAN *DESENVOLVER*

# GERENCIAR

TÉCNICAS PARA GESTÃO DE FUNCIONÁRIOS

Relatório para: Jane Doe

ID: HB290466

Data: 07, Março, 2013





## INTRODUÇÃO

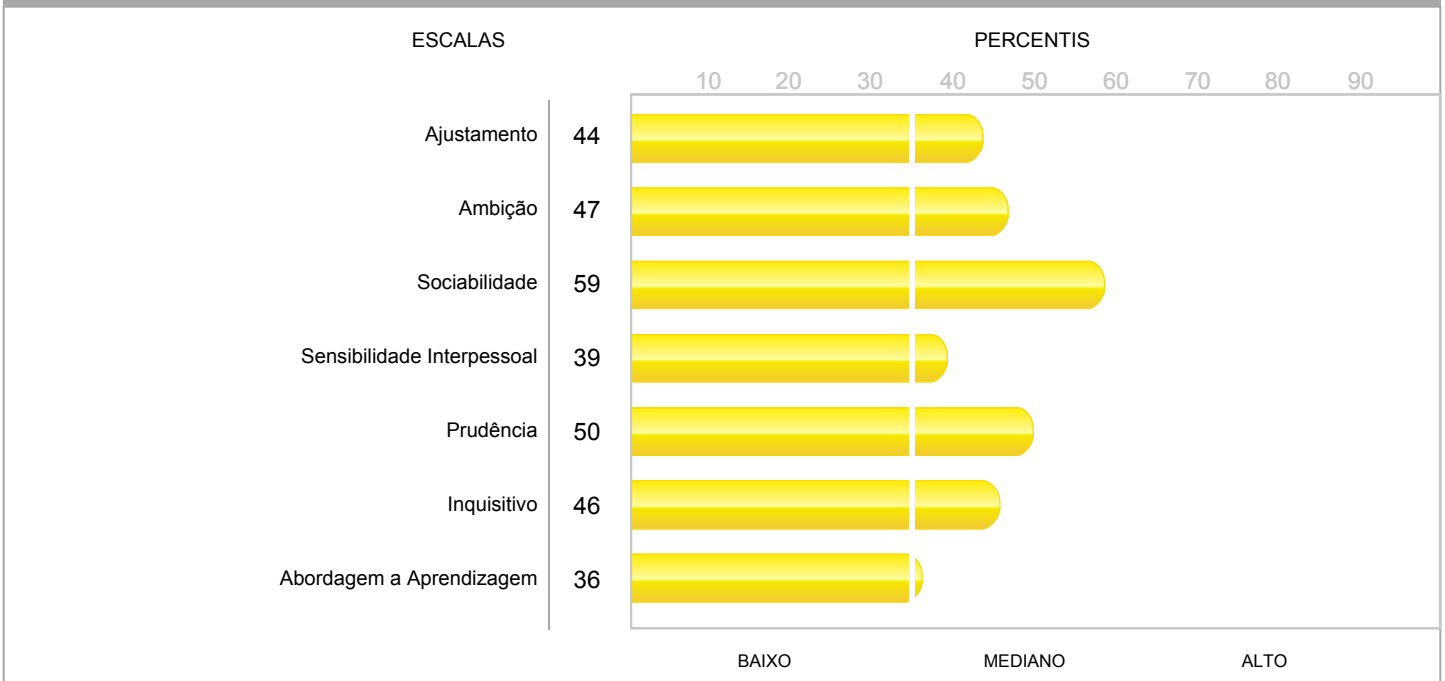
Diferentes características são importantes para o sucesso em cargos diferentes, e aquelas que são importantes para um cargo podem interferir no desempenho de outros. O Inventário Hogan de Personalidade® (IHP) avalia as pessoas em sete dimensões ou características bem conhecidas que influenciam o sucesso ocupacional. Este relatório é baseado nos resultados da pessoa avaliada nestas dimensões; ele descreve como ela tende a se comportar em várias circunstâncias, destaca seus pontos fortes e a desenvolver e fornece sugestões sobre como você pode gerenciar a carreira dela. A última página contém o gráfico do IHP no qual o relatório se baseou, e as definições das sete dimensões.

Este Relatório é Válido e Interpretável

O Inventário Hogan de Personalidade (IHP) avalia as pessoas em sete dimensões ou características bem conhecidas que influenciam o sucesso ocupacional.



RELATÓRIO GRÁFICO



Resultados acima do percentil 65 são considerados Elevados. Resultados Medianos estão entre os percentis 35 e 65. Resultados abaixo de 35 são considerados Baixos.



|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>AJUSTAMENTO</b>                | Reflete o grau em que uma pessoa é calma ou temperamental e inconstante. Pessoas com alta pontuação parecem confiantes, resilientes e otimistas. Pessoas com pontuação baixa parecem tensas, irritáveis e negativas.  |
| <b>AMBIÇÃO</b>                    | Avalia o grau em que uma pessoa parece ser um líder e valorizar conquistas. Pessoas com alta pontuação parecem competitivas e trabalhadoras. Pessoas com pontuação baixa parecem não ser assertivas e ter menos interesse em promoções.   |
| <b>SOCIABILIDADE</b>              | Avalia o grau em que uma pessoa parece socialmente autoconfiante. Pessoas com pontuação elevada parecem extrovertidas e interessantes. Pessoas com pontuação baixa parecem reservadas e quietas.  |
| <b>SENSIBILIDADE INTERPESSOAL</b> | Reflete tato e sensibilidade. Pessoas com pontuação alta parecem amigáveis, amáveis e populares. Já os que têm baixa pontuação parecem ser independentes, francos e diretos.  |
| <b>PRUDÊNCIA</b>                  | Relativo a possuir autocontrole e consciência. Pessoas com pontuação elevada parecem organizadas, confiáveis e fáceis de serem supervisionadas. Pessoas com pontuação baixa parecem espontâneas e flexíveis.  |
| <b>INQUISITIVO</b>                | Reflete o grau em que uma pessoa parece curiosa, aventureira e imaginativa. Pessoas com pontuação elevada tendem a ter o pensamento rápido e a ser visionárias, mas se aborrecem facilmente. Pessoas com pontuação baixa tendem a ser práticas, focadas e a ter boa capacidade de concentração. |
| <b>ABORDAGEM A APRENDIZAGEM</b>   | Reflete o grau em que uma pessoa valoriza a educação como um fim em si mesma. Pessoas com pontuação alta tendem a gostar de ler e de estudar. Pessoas com baixa pontuação têm menos interesse em educação formal e estão mais interessadas em aprender no trabalho, pondo a mão na massa.       |



## PONTOS FORTES COM OS QUAIS O GESTOR PODE CONTAR

### AJUSTAMENTO

---

O indivíduo avaliado é tipicamente autoconfiante mas também é capaz de admitir seus erros e escutar feedback. Conseqüentemente, ele parece:

- ter uma autoimagem equilibrada
- não internalizar as críticas
- se manter calmo sob estresse
- reagir bem a feedback

### AMBIÇÃO

---

Esta pessoa é assertiva sem ser arrogante. Ela:

- se dispõe a assumir o comando quando necessário
- é um membro de equipe eficaz
- é razoavelmente ambiciosa e trabalhadora
- se sente confortável deixando os outros assumirem o comando

### SOCIABILIDADE

---

O indivíduo avaliado parece amigável e acessível, mas não excessivamente sociável. Ele:

- é capaz de ouvir e deixar os outros falarem
- não se sente obrigado a expressar seu ponto de vista
- se sente à vontade para expressar seus pontos de vista.
- usa de franqueza em um nível apropriado

### SENSIBILIDADE INTERPESSOAL

---

A pessoa avaliada é agradável e tolerante mas se posiciona quando necessário. Ela:

- se preocupa com os relacionamentos
- é um bom membro de equipe
- coopera mais do que manda
- se dispõe a ajudar os outros

### PRUDÊNCIA

---

Esta pessoa é razoavelmente engenhosa e cautelosa com relação a procedimentos mas também é flexível e adaptável quando necessário. Ela:

- é responsável e confiável
- não fica atolada em detalhes
- trabalha bem sob supervisão
- parece razoável com relação a regras

### INQUISITIVO

---

Esta pessoa parece ter uma mente aberta, é curiosa e:

- toma decisões práticas
- alguém que costuma avaliar os riscos antes de passar para ação
- disposta a implementar idéias inovadoras
- capaz de entender o cenário mais amplo e como persegui-lo



## ABORDAGEM À APRENDIZAGEM

---

Esta pessoa é brilhante e geralmente mantém-se atualizada em assuntos relativos a seu trabalho. Ela:

- acredita que educação seja uma ferramenta ao invés de um fim em si mesma
- normalmente é aberta a novas formas de fazer as coisas
- tende a se manter informada sobre assuntos pelos quais tem interesse pessoal
- não é resistente a novas tecnologias



## CARACTERÍSTICAS QUE PODEM SER UM DESAFIO PARA O GESTOR

### AJUSTAMENTO

---

Geralmente, o(a) avaliado(a) deve parecer calmo(a) e estável durante a pressão. Contudo, ele(a) também pode:

- passar por estresse sem que os outros percebam
- parecer autocrítico(a) e temperamental, às vezes
- ser defensivo(a) com relação a falhas e inseguranças

### AMBIÇÃO

---

O(a) avaliado(a) pode não se interessar sobre quem está à frente de projetos e atividades de trabalho. Ele(a) pode:

- evitar assumir o comando de tarefas e atribuições da equipe
- ser percebido(a) exclusivamente como um membro de equipe
- não tomar iniciativa quando surgem oportunidades

### SOCIABILIDADE

---

A pessoa avaliada se sentirá à vontade trabalhando sozinha ou com outras pessoas; ela também pode:

- não saber quando falar e quando ficar calada
- não causar uma primeira impressão forte
- não se comunicar bem

### SENSIBILIDADE INTERPESSOAL

---

O(a) avaliado(a) deve ser um colega de trabalho querido por todos, mas alguém que:

- pode não expor suas expectativas aos outros
- pode ser preocupado(a) demais em agradar
- pode não cobrar os padrões de desempenho

### PRUDÊNCIA

---

A pessoa avaliada parece ter uma atitude equilibrada em relação a autoridade. Ela deve:

- ser razoavelmente flexível com relação a regras
- planejar adequadamente
- ser fácil de se supervisionar

### INQUISITIVO

---

O(a) avaliado(a) tem a mente razoavelmente aberta, no entanto, ele(a) pode não

- considerar como os problemas se encaixam no esquema mais amplo dos negócios
- pensar fora da caixa
- equilibrar as preocupações práticas com as necessidades de inovação



## ABORDAGEM À APRENDIZAGEM

---

Por ser brilhante e bem informado, o indivíduo avaliado pode:

- analisar as situações e resolver problemas mais rapidamente do que seus colegas
- agir antes de que os outros entendam suas razões
- colocar suas prioridades à frente dos outros





## Dicas para gerenciar o indivíduo avaliado

A pessoa avaliada precisa ser lembrada de aceitar desafios e tomar iniciativa. Ela também precisa ser lembrada de ser persistente e orientada a resultados quando estiver trabalhando em suas tarefas. Ela deveria procurar oportunidades para ampliar sua liderança e, ao mesmo tempo, apoiar seus colegas de trabalho através de palavras e ações.

O indivíduo avaliado deveria desenvolver um plano de autodesenvolvimento e checar seu progresso periodicamente. Ele deveria ser encorajado a manter-se atualizado em seu campo e estar alerta a oportunidades para desenvolver novas habilidades e competências.

Este indivíduo deveria ser lembrado a se manter flexível em situações ambíguas. Ele deveria se lembrar que poderá nunca ter todas as informações necessárias para tomar decisões. Ele deveria priorizar o trabalho, tendo em mente que nem todas as tarefas requerem esforço ou atenção idêntica.

Esta pessoa deveria aprender a antecipar as expectativas dos outros e respeitar suas necessidades. Ela deveria ser lembrada de ser paciente quando os outros cometem erros -- geralmente, as pessoas não os cometem deliberadamente.

O indivíduo avaliado se sente razoavelmente satisfeito consigo mesmo, por isso precisa pedir feedback dos colegas e prestar atenção. Ele precisa ser lembrado a contribuir apropriadamente com os esforços da equipe e entender que os outros podem se sentir estressados quando ele não está.

O(a) avaliado(a) deveria ser lembrado(a) de pensar e falar sobre a estratégia do negócio. Ele(a) também deveria entender a importância da inovação e apoiá-la quando possível.

O indivíduo avaliado deve ser encorajado a conversar com seus colegas de trabalho e pedir seus conselhos com relação aos problemas do trabalho. Ele precisa garantir que suas opiniões sejam conhecidas nas reuniões de negócios.