

OPQ

Relatório de Liderança

Nome

Toni Sample

Data

1 fevereiro 2014



INTRODUÇÃO

A estrutura utilizada neste relatório diferencia o gerenciamento e a liderança em função da distinção amplamente reconhecida entre os estilos transacionais e transformadores.

Este relatório estima o potencial do indivíduo usando previsões derivadas de pesquisas a partir de respostas fornecidas no Questionário de Personalidade Ocupacional (OPQ32).

Durante o feedback, explore com o indivíduo o modo como poderiam ser empregadas suas forças ou superados seus desafios na busca pelo sucesso. Um profundo entendimento dos atributos pessoais ajudará a identificar sua adaptação a diferentes papéis de liderança e as abordagens apropriadas para estruturar suas habilidades de liderança.

O Modelo de Liderança da SHL

O Modelo de Liderança SHL abrange quatro funções de liderança essenciais à eficácia de liderança em qualquer organização. Cada uma dessas quatro funções de liderança pode ser considerada em função de um foco de gerenciamento e um de liderança.

- **O gerenciamento (foco transacional)** é focado em garantir que o sistema funcione de modo eficiente e entregue um desempenho confiável dos objetivos especificados.
- **A liderança (foco transformador)** é focada em criar, desenvolver ou alterar a direção do sistema e inspirar as pessoas e a organização para ir além das expectativas.

Cada função de liderança está associada a duas competências, com base nos Oito Grandes Fatores de Competência da SHL. Uma competência é mais relevante para um foco de gerenciamento e outra para um foco de liderança.

| | | Competências | |
|------------------------------|---|---|---|
| Função de Liderança | Definição | Foco no Gerenciamento (Transacional) | Foco na Liderança (Transformador) |
| Desenvolver a Visão | Envolve a análise crítica da situação atual e a produção de ideias para avançar (Estratégia). | Análise e Interpretação <i>Analisar informações complexas e aplicar conhecimentos técnicos.</i> | Criação & Elaboração de Conceitos <i>Produzir ideias inovadoras e pensar estrategicamente.</i> |
| Compartilhar as Metas | Envolve o ato de comunicar a visão para outras pessoas de modo persuasivo, bem como se adaptar de modo pessoal às mudanças trazidas pela nova estratégia (Comunicação). | Adaptação & Tolerância <i>Responder e adaptar-se bem à mudança e pressão.</i> | Interação & Apresentação <i>Comunicar-se, persuadir e influenciar outras pessoas.</i> |
| Obter Apoio | Envolve obter o apoio de outras pessoas ao motivá-las e capacitá-las para implementar as ações necessárias para aplicar a estratégia (Pessoas). | Apoio e Colaboração <i>Apoiar outras pessoas e trabalhar com elas de modo eficaz.</i> | Liderança & Decisão <i>Iniciar a ação, direcionar e assumir a responsabilidade.</i> |
| Alcançar Sucesso | Envolve o uso de eficiência operacional e perspicácia comercial para implementar efetivamente a estratégia (Operação). | Organização e Execução <i>Planejar, trabalhar de modo organizado e focar a entrega.</i> | Espírito Empreendedor & Capacidade de Desempenho <i>Focar os resultados e a conquista de metas.</i> |

SUMÁRIO EXECUTIVO

Este relatório é composto de três seções importantes.

O **Sumário Executivo** fornece uma visão rápida de alto nível do estilo geral do indivíduo e de cada uma das quatro funções de liderança. Resumo da tabela abaixo:

A seção **Detalhe do Potencial de Liderança** destina-se ao uso de usuários treinados em OPQ e fornece informações mais detalhadas sobre o estilo geral de liderança preferido do indivíduo e sobre cada uma das quatro funções de liderança.

O **Resumo do Potencial de Liderança** no verso deste relatório destina-se diretamente ao indivíduo que preencheu o OPQ, como parte ideal de uma sessão de feedback

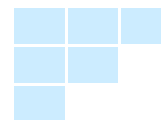
| Função de Liderança | Transacional | | | Transformador | | | Estilo de Liderança Preferido |
|------------------------------|---|--|------|--|--|------|--|
| | Menos | | Mais | Menos | | Mais | |
| GLOBAL | GERENCIAMENTO <i>Alcançar um desempenho confiável e atingir os objetivos operacionais.</i> | | | LIDERANÇA <i>Inspirar as pessoas e a organização para que se tornem proativas e ultrapassem as expectativas.</i> | | | Mistura Balanceada de Estilos |
| Desenvolver a Visão | Análise & Interpretação <i>Analisar informações complexas e aplicar conhecimentos técnicos.</i> | | | Criação & Elaboração de Conceitos <i>Produzir ideias inovadoras e pensar estrategicamente.</i> | | | Mistura Balanceada de Criação e Análise |
| Compartilhar as Metas | Adaptação & Tolerância <i>Responder e adaptar-se bem à mudança e pressão.</i> | | | Interação & Apresentação <i>Comunicar-se, persuadir e influenciar outras pessoas.</i> | | | Embaixador de Mudanças |
| Obter Apoio | Apoio & Colaboração <i>Apoiar outras pessoas e trabalhar com elas de modo eficaz.</i> | | | Liderança & Decisão <i>Iniciar a ação, direcionar e assumir a responsabilidade.</i> | | | Líder de Pessoal/ Membro de Equipe |
| Alcançar Sucesso | Organização & Execução <i>Planejar, trabalhar de modo organizado e focar a entrega.</i> | | | Espírito Empreendedor & Capacidade de Desempenho <i>Focar os resultados e a conquista de metas.</i> | | | Idealista |

Legenda dos símbolos de competência

Estilo preferido, competência muito provável de ser um ponto forte.

Estilo moderado, a competência poderá ser moderadamente um ponto forte.

Estilo menos preferido, competência menos provável de ser um ponto forte.



DETALHE DO POTENCIAL DE LIDERANÇA

Global: Foco no Gerenciamento x Foco na Liderança

Os detalhes do estilo de liderança global do indivíduo são apresentados abaixo.

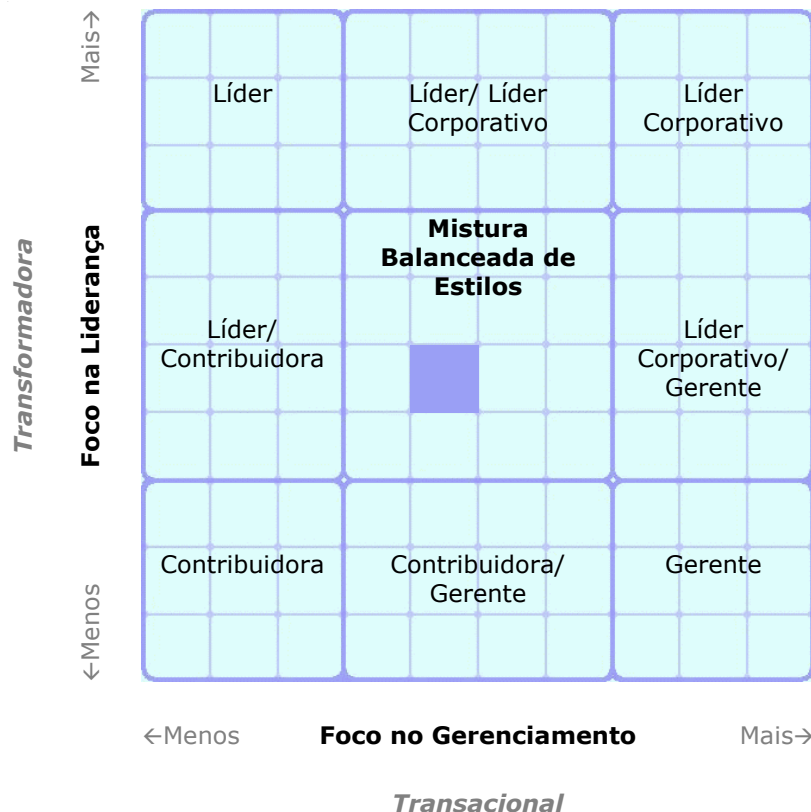
O texto: descreve comportamentos típicos do estilo de liderança preferido do indivíduo. *O gráfico:* mostra o foco transacional (gerenciamento) no eixo horizontal e o foco transformador (liderança) no eixo vertical. O estilo preferido do indivíduo é traçado e indicado por um **quadrado colorido** na grade. *As dimensões do OPQ:* são mostradas na página a seguir e fornecem um entendimento mais profundo das preferências comportamentais do indivíduo. O mesmo formato é seguido por cada um dos quatro estilos de liderança.

Nota Importante: o texto é baseado no estilo de liderança preferido do indivíduo para uma determinada função de liderança. Reflete os comportamentos/situações típicas desse estilo. Utilize as informações sobre as preferências comportamentais específicas do indivíduo, provenientes das dimensões do OPQ, para direcionar uma interpretação adicional e o entendimento de como isso se aplica ao indivíduo.

Estilo Preferido: Mistura Balanceada de Estilos

Os indivíduos que capturam elementos dos estilos de gerenciamento transacional e de liderança transformadora provavelmente adaptarão a abordagem para atender às necessidades de diferentes desafios e contextos, mantendo a eficácia enquanto estão abertos às inovações.

| | |
|--|--|
| <p>Os indivíduos com uma mistura balanceada de estilos fazem seu melhor:</p> <ul style="list-style-type: none">• Quando responsável por garantir a eficácia operacional.• Nas funções que trazem aspectos técnicos e criativos.• Nas situações em que é possível suportar outras pessoas através da mudança.• Ao balancear o gerenciamento diário com um foco mais amplo e mais estratégico. | <p>Os indivíduos com uma mistura balanceada de estilos podem achar desafiador:</p> <ul style="list-style-type: none">• Organizações muito competitivas com expectativas de alto desempenho.• Funções que requerem uma orientação muito estratégica.• Organizações que mantêm o status quo mesmo quando não é efetivo.• Indústrias muito dinâmicas. |
|--|--|



DEFINIÇÕES

As **Definições** do estilo global de liderança (liderança x gerenciamento) e das quatro funções de liderança são apresentadas aqui. Para cada função, são dadas as definições dos **quatro estilos principais** relacionados a essa função.

| Global: Foco no Gerenciamento x Foco na Liderança | |
|--|---|
| Líder Overall | Líder Corporativo Os Líderes Corporativos transformam as organizações ao combinar inovação, orientação, comunicação persuasiva e instinto empreendedor com a execução efetiva das análises, resiliência pessoal, sensibilidade interpessoal e implementação estruturada. |
| Contribuidora Os contribuidores orgulham-se em focar as tarefas dentro de uma área definida e usar abordagens empiricamente testadas para solucionar problemas. Provavelmente, sentem-se confortáveis em traçar a direção de outras pessoas e poderão se sentir inquietos na perspectiva de gerenciar outros indivíduos, preferindo focar uma área de responsabilidade específica própria. | Gerente Os indivíduos que combinam a especialização técnica com um estilo de gerenciamento transacional e transparente provavelmente serão eficientes na tolerância de pressão e na orientação do sucesso operacional, aqui e agora. Contudo, o futuro sucesso também depende de um fluxo de inovação constante que leva a novas proposições de negócio em resposta aos mercados em evolução. |

| Desenvolver a Visão | |
|--|---|
| Criadora Os criadores trabalham bem em situações que requerem a abertura para novas ideias e experiências. Tipicamente, manipulam situações e desafios com inovação e criatividade e, frequentemente, apoiam ou estimulam a mudança organizacional. Entretanto, o entusiasmo com a mudança poderá ignorar os aspectos positivos do status quo. Como o estilo dos criadores também é menos focado na análise quantitativa, poderão ignorar a necessidade de verificar a viabilidade das ideias. | Visionária Os visionários sobressaem-se no desenvolvimento de uma visão para a organização, enquanto avaliam criticamente os fatos e criam ideias e conceitos que levam a organização a progredir. Entretanto, em certos contextos, poderão ficar inclinados a superanalisar uma situação e ignorar os aspectos positivos do status quo. |
| Conservadora Os conservadores prosperam em ambientes em que podem continuar a usar métodos comprovados e desencorajar ideias incompatíveis. Estão menos inclinados à análise quantitativa e aplicam tipicamente métodos estabelecidos e modos de trabalho para solucionar problemas práticos e manter o status quo. | Analista Os analistas estão naturalmente adaptados ao pensamento crítico e, rapidamente, atingem o coração de problemas e questões complexas. Trabalham de maneira mais eficiente em situações que requerem a aplicação de métodos estabelecidos e poderão ter problemas para criar novas ideias. Os analistas se esforçarão para aplicar abordagens empiricamente testadas na resolução de problemas e, se deixados sem orientação, poderão ficar inclinados a superanalisar a situação. |

Compartilhar as Metas

Divulgadora

Os divulgadores relacionam-se com outras pessoas de modo confiante, apresentando um caso convincente da nova visão e estratégia. Gostam de falar em público, desenvolvem uma rede de relações de modo efetivo e, geralmente, são bem-sucedidos em persuadir e influenciar outras pessoas. Contudo, podem encontrar dificuldade para superar de modo efetivo as pressões pessoais frequentemente associadas à mudança organizacional.

Embaixadora de Mudanças

Os Embaixadores de Mudanças inspiram outras pessoas a compartilhar a nova visão e metas da organização. Relacionam-se com outras pessoas de modo confiante e relaxado, gostam de falar em público e desenvolvem uma rede de relações de modo eficiente. Os Embaixadores de Mudanças prosperam sob pressão e mudanças, projetando confiança e transmitindo conforto a outras pessoas. No entanto, poderão subestimar os desafios pessoais experimentados por outras pessoas na adaptação à mudança.

Buscador de Estabilidade

Os Buscadores de Estabilidade prosperam em ambientes estáveis e naqueles em que a rede de relações é menos importante. Têm probabilidade de ser socialmente reservados e não gostam de falar em público, escolhendo outras formas de comunicação. Poderão encontrar pressões pessoais associadas ao desafio de mudança organizacional, porém o foco nos aspectos mais negativos de uma situação poderia ajudar a destacar as questões potenciais. Tendem a se comportar de modo consistente e não pressionam outras pessoas, o que pode fornecer um contrabalanço para as abordagens mais poderosas.

Regulador

Os reguladores focam os aspectos positivos da nova visão e estratégia e respondem bem aos desafios que trazem. Contudo, por serem solitários e socialmente reservados, poderão não compartilhar efetivamente uma percepção positiva e perder oportunidades de persuadir e influenciar outras pessoas. Preferem não ser o centro das atenções e podem não gostar de falar em público.

Obter Apoio

Responsável pela Tomada de Decisões

Os Responsáveis pela Tomada de Decisões naturalmente assumem o controle, iniciam a ação e exercitam a liderança. Preferem não se envolver com as preocupações pessoais de outros indivíduos, o que poderá lhes facilitar as escolhas difíceis que impactam outras pessoas. Como são muito mais focados nos aspectos do cargo relacionados à tarefa do que nas pessoas, poderão subestimar as preocupações de outras pessoas com novas metas. Isso poderá limitar o quanto obtêm de apoio de outras pessoas.

Líder de Pessoas

Os líderes de pessoas escutam as opiniões de outras pessoas e são astutos ao julgar como melhor motivar e estimular outros indivíduos. Naturalmente, preferem assumir o controle, iniciar a ação e exercitar a liderança. A abordagem focada nas pessoas, combinada à tendência natural de assumir a responsabilidade, ajuda-os a ganhar a confiança de outras pessoas. Entretanto, poderão achar difícil tomar decisões complicadas, as quais terão um impacto negativo sobre outras pessoas.

Individualista

Os individualistas são muito mais focados nos aspectos do cargo relacionados à tarefa do que nos relacionados com o pessoal. Preferem não se envolver com as preocupações pessoais de outras pessoas e tendem a não agir de maneira diretiva. Estão abertos para expressar suas próprias opiniões e poderão assumir uma função de aconselhamento independente dentro do grupo.

Membro de Equipe

Os Membros de Equipe naturalmente colocam os problemas das pessoas em primeiro lugar, apoiando colegas de trabalho e mostrando respeito com outras pessoas. Entendem como motivar outras pessoas e obter seu apoio. Entretanto, ficam felizes quando outros assumem a liderança, e isso poderá limitar a maneira com que direcionam ativamente os esforços de outras pessoas.

Alcançar Sucesso

Espírito Empreendedor

Os empreendedores são mais eficazes em trazer um diferencial competitivo ao trabalho. Preferem abordar as questões de modo flexível e poderão se sentir desconfortáveis e constrangidos em adotar uma orientação de procedimento ou de processo. A iniciativa competitiva poderá apoiar um forte interesse no negócio, no comércio e nas finanças. Estão inclinados a focar a busca de metas e objetivos de trabalho pessoais, porém nem sempre planejarão em detalhes como atingir isso.

Motivadora de Negócios

Os Motivadores de Negócios focam os resultados, a conquista de metas e objetivos de trabalho pessoais e a progressão da carreira. Isso também poderá significar que apresentam um forte interesse no negócio, no comércio e nas finanças. Identificam e agem sob novas oportunidades, ao trabalhar de forma energética e de uma maneira sistemática e organizada. Enquanto, vez ou outra, preocupam-se com os detalhes, geralmente são respeitados por conduzirem a organização de modo brando e eficiente.

Idealista

Os idealistas preferem abordar as questões de modo flexível. Criam a satisfação ao aplicar um esforço constante na tarefa que está à mão e poderão sentir-se desconfortáveis e constrangidos em adotar uma abordagem mais estruturada. São menos estimulados pela competição ou pela necessidade de reconhecimento pessoal. Isso significa que poderão falhar ao reconhecer ou capitalizar as oportunidades comerciais potenciais. Entretanto, o ritmo regular e o estilo flexível fornecem um contrabalanço nas abordagens mais intensas.

Implementadora

Os implementadores especializam-se em conseguir as coisas feitas e criam a satisfação do fato de ter muitas tarefas para cumprir. Gostam de seguir processos e procedimentos, trabalhando de modo sistemático e organizado. Os implementadores focam a entrega de um produto ou serviço definido de acordo com padrões predeterminados e podem achar desafiador acomodar desvios do plano. Como são menos estimulados pela competição e pela necessidade de conquista pessoal, podem falhar ao reconhecer ou capitalizar as oportunidades comerciais potenciais.

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Este Perfil baseia-se nas seguintes fontes de informações do Toni Sample:

| Questionário/Teste de Habilidade | Grupo de comparação |
|----------------------------------|---|
| OPQ32r US English v1 (Std Inst) | OPQ32r Inglês dos EUA Gerencial e Profissional 2011 (USA) |

| | |
|---------------------------|--|
| Nome | Toni Sample |
| Dados do Candidato | RP1=4, RP2=4, RP3=4, RP4=3, RP5=10, RP6=10, RP7=9, RP8=6, RP9=9, RP10=10, TS1=4, TS2=1, TS3=7, TS4=2, TS5=6, TS6=5, TS7=7, TS8=8, TS9=4, TS10=2, TS11=1, TS12=2, FE1=7, FE2=6, FE3=7, FE4=5, FE5=10, FE6=7, FE7=2, FE8=1, FE9=2, FE10=6, CNS=8 LPO1=5, LPO2=10, LPO3=9, LPO4=4, LPO5=6, LPO6=1, LPO7=8, LPO8=1, LPOMO=5, LPOLO=5 |
| Relatório | O Relatório de Liderança v2.0 ^{SC} |

SOBRE ESTE RELATÓRIO

Esse relatório foi gerado a partir da utilização do sistema de Avaliação On-line da SHL. Ele contém informações do questionário de Personalidade Ocupacional™ (OPQ32). A utilização desse questionário é limitada às pessoas que receberam treinamento específico para sua utilização e interpretação.

O relatório é gerado através do resultado do questionário respondido pelo participante e reflete as respostas dadas por eles. A devida consideração deve ser dada à natureza subjetiva de avaliações que usam questionários como base na interpretação desses dados.

Esse relatório foi gerado eletronicamente - o usuário do software pode fazer alterações e acrescentar algo no texto do relatório.

SHL Group Ltda e companhias associadas não garantem que o conteúdo desse relatório não foi alterado pelo sistema do computador. Não nos responsabilizamos pelas consequências do uso desse relatório e isso inclui consequências de todo tipo (incluindo negligência) para com esse conteúdo.

www.ceb.shl.com

© 2013 SHL, parte da CEB. Todos os direitos reservados. SHL e OPQ são marcas registradas da SHL Group Ltda e registradas no United Kingdom e outros países.

Este relatório foi produzido pela SHL para uso de seus clientes e contém propriedade intelectual da SHL. A SHL autoriza os seus clientes a reproduzirem, distribuírem, corrigirem e armazenarem este relatório somente para uso interno e não para fins comerciais. Todos os outros direitos da SHL são reservados.

Esta página foi deixada em branco intencionalmente.

OPQ

O Relatório de Liderança: Resumo do Potencial de Liderança

Nome:
Tati Sampaio

Data:
1 fevereiro 2016



RESUMO DO POTENCIAL DE LIDERANÇA

O estilo preferido de cada função de liderança foi determinado com base nas respostas dadas no Questionário de Personalidade Ocupacional (OPQ).

As informações apresentadas aqui resumem o estilo de liderança preferido. Também dão exemplos de situações em que as pessoas que mostram esse estilo *tipicamente* se acham em seu melhor momento e de áreas que podem achar mais desafiadoras e nas quais poderiam se beneficiar de um crescimento adicional.

É fornecido um espaço para anotações em cada página. Se receber o relatório antes de uma sessão de feedback, poderá utilizá-lo para anotar suas reflexões. Se receber o relatório durante ou depois de uma sessão de feedback, poderá utilizá-lo para anotar os principais pontos discutidos ou as ações identificadas.

Resumo do Potencial de Liderança

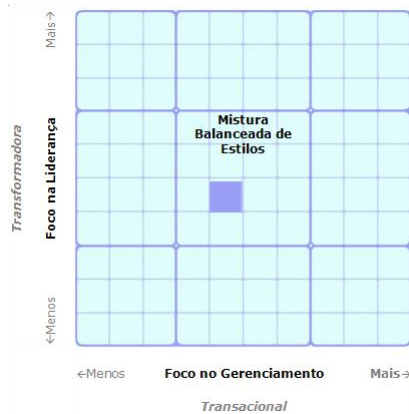
| Função de Liderança | Seu Estilo Preferido: |
|---|---|
| Global: Foco no Gerenciamento x Foco na Liderança | Mistura Balanceada de Estilos |
| Desenvolver a Visão | Mistura Balanceada de Criação e Análise |
| Compartilhar as Metas | Embaixador de Mudanças |
| Obter Apoio | Líder de Pessoal/ Membro de Equipe |
| Alcançar Sucesso | Idealista |

GLOBAL: FOCO NO GERENCIAMENTO X FOCO NA LIDERANÇA

O **Gerenciamento** é focado em garantir que o sistema funcione de modo eficiente (foco transacional) e entregue um desempenho confiável dos objetivos especificados. A **Liderança** é focada em criar, desenvolver ou alterar a direção do sistema (foco transformador) e inspirar as pessoas e a organização para ir além das expectativas.

Estilo Preferido: Mistura Balanceada de Estilos

Os indivíduos que capturam elementos dos estilos de gerenciamento transacional e de liderança transformadora provavelmente adaptarão a abordagem para atender às necessidades de diferentes desafios e contextos, mantendo a eficácia enquanto estão abertos às inovações.



Os indivíduos com uma mistura balanceada de estilos fazem seu melhor:

- Quando responsável por garantir a eficácia operacional.
- Nas funções que trazem aspectos técnicos e criativos.
- Nas situações em que é possível suportar outras pessoas através da mudança.
- Ao balancear o gerenciamento diário com um foco mais amplo e mais estratégico.

Os indivíduos com uma mistura balanceada de estilos podem achar desafiador:

- Organizações muito competitivas com expectativas de alto desempenho.
- Funções que requerem uma orientação muito estratégica.
- Organizações que mantêm o status quo mesmo quando não é efetivo.
- Indústrias muito dinâmicas.

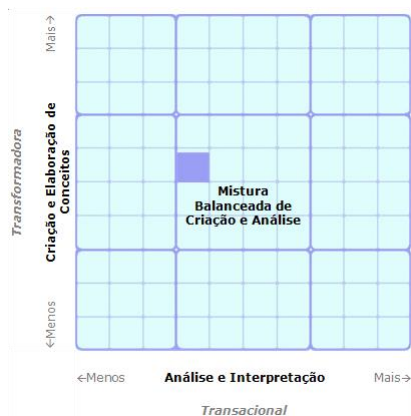
As Suas Notas

DESENVOLVER A VISÃO

A análise crítica da situação atual e a produção de ideias para avançar são as primeiras etapas na mudança organizacional. Os líderes precisam analisar os fatos e identificar áreas com uma forte necessidade de mudança. Também precisam estabelecer uma missão, desenvolver uma abordagem e inculcar a visão do futuro e traçar a estratégia pela qual isso pode ser atingido.

Estilo Preferido: Mistura Balanceada de Criação e Análise

Os indivíduos que demonstram uma mistura balanceada de estilos tipicamente adotarão uma abordagem flexível para solucionar o problema e a geração de novas possibilidades. Equilibrarão abordagens analíticas com as lições de experiência prática e sentem-se confortáveis em alternar entre as abordagens novas e mais tentadas e as testadas.



Os indivíduos com uma mistura balanceada de Criação e Análise fazem seu melhor:

- Quando há uma oportunidade de empreender uma análise crítica.
- Nas funções em que podem ser feitas mudanças adicionais na direção estratégica.
- Quando é possível usar as ideias de outras pessoas como base para mais uma inovação.

Os indivíduos com uma mistura balanceada de Criação e Análise podem achar desafiador:

- Funções que requerem uma análise crítica, profunda e frequente das informações.
- Organizações em que a estratégia precisa passar por uma alteração radical.
- Situações que requerem um pensamento muito criativo.

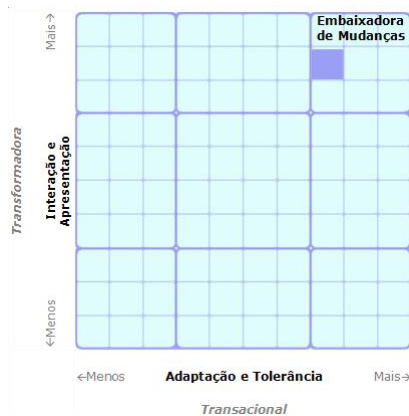
As Suas Notas

COMPARTILHAR AS METAS

Os líderes precisam informar a visão, a estratégia e as metas, demonstrando seus benefícios a outras pessoas. Eles adaptam seu estilo interpessoal para persuadir e influenciar outras pessoas e fazer com que aceitem e internalizem as metas de modo bem-sucedido. Respondem positivamente aos desafios associados à nova visão e metas e toleram efetivamente o aumento de pressão resultante da mudança.

Estilo Preferido: Embaixador de Mudanças

Os Embaixadores de Mudanças inspiram outras pessoas a compartilhar a nova visão e metas da organização. Relacionam-se com outras pessoas de modo confiante e relaxado, gostam de falar em público e desenvolvem uma rede de relações de modo eficiente. Os Embaixadores de Mudanças prosperam sob pressão e mudanças, projetando confiança e transmitindo conforto a outras pessoas. No entanto, poderão subestimar os desafios pessoais experimentados por outras pessoas na adaptação à mudança.



Os Embaixadores de Mudanças fazem seu melhor:

- Funções ostensivas em que haja representação da organização.
- Nas situações em que seja necessário influenciar as principais partes interessadas.
- Nos ambientes de muita pressão em que é possível encontrar um desafio aberto e direto.

Os Embaixadores de Mudanças podem achar desafiador:

- Funções em que haja pouco escopo para relacionar-se e envolver-se com outras pessoas
- Organizações em que o meio de comunicação preferido é o indireto.
- Situações em que haja um acesso limitado às principais partes interessadas.

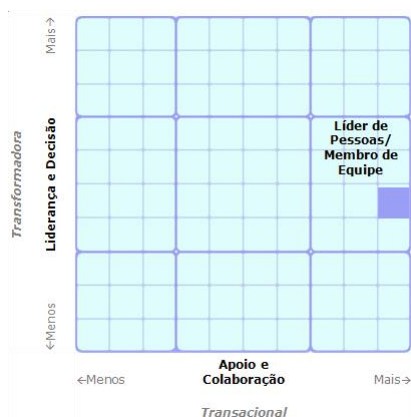
As Suas Notas

OBTER APOIO

Os líderes precisam decidir como entregar as metas da organização e obter o apoio de outras pessoas para implementá-las. Isso requer o reconhecimento dos receios das pessoas e ganhar sua confiança para remover barreiras ao implementar a mudança. A obtenção de apoio também envolve motivar outras pessoas e capacitá-las para assumir a responsabilidade pelas ações necessárias para atingir os objetivos requeridos.

Estilo Preferido: Líder de Pessoal/ Membro de Equipe

Os indivíduos que combinam os estilos Líder de Pessoal e Membro de Equipe colocam as questões pessoais em primeiro lugar, apoiam os colegas de trabalho e mostram respeito e pensamento positivo em relação a outras pessoas. Geralmente, sentem-se confortáveis quando solicitados para assumir a liderança e poderão ter uma abordagem mais consultiva, encorajando outras pessoas a entrar no processo de tomada de decisões. Entretanto, poderão encontrar dificuldades para fazer escolhas difíceis ocasionais e necessárias na vida organizacional.



Os Líderes de Pessoal/Membros de Equipe fazem seu melhor:

- Onde um estilo de liderança mais consultivo em vez de diretivo é apropriado.
- Nas funções em que há uma oportunidade de motivar outras pessoas.
- Organizações que valorizam os indivíduos e seus pontos de vista.

Os Líderes de Pessoal/Membros de Equipe podem achar desafiador:

- Agir de modo que tenha um impacto negativo sobre outras pessoas.
- Funções com pouca oportunidade de colaborar com outras pessoas.
- Funções em que é necessário tomar decisões ostensivas com pouca consulta.

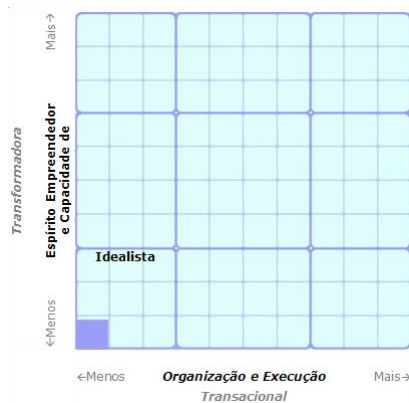
As Suas Notas

ALCANÇAR SUCESSO

A implementação efetiva da estratégia requer eficiência operacional e perspicácia comercial. A viabilidade econômica da visão precisa ser garantida pela realização de eficiências operacionais e ao ganhar o negócio para expandir a organização.

Estilo Preferido: Idealista

Os idealistas preferem abordar as questões de modo flexível. Criam a satisfação ao aplicar um esforço constante na tarefa que está à mão e poderão sentir-se desconfortáveis e constrangidos em adotar uma abordagem mais estruturada. São menos estimulados pela competição ou pela necessidade de reconhecimento pessoal. Isso significa que poderão falhar ao reconhecer ou capitalizar as oportunidades comerciais potenciais. Entretanto, o ritmo regular e o estilo flexível fornece um contrabalanço nas abordagens mais intensas.



Os Idealistas fazem seu melhor:

- Ao trabalhar em um ambiente menos estruturado.
- Onde são apoiadas por outras pessoas no planejamento detalhado das tarefas diárias.
- Nas situações de colaboração e sem competitividade.

Os Idealistas podem achar desafiador:

- Situações em que são requeridas fortes habilidades de gerenciamento de projetos.
- Funções com foco de entrega evidente.
- Trabalhar em um ambiente competitivo.

As Suas Notas

SOBRE ESTE RELATÓRIO

Esse relatório foi gerado a partir da utilização do sistema de Avaliação On-line da SHL. Ele contém informações do questionário de Personalidade Ocupacional™ (OPQ32). A utilização desse questionário é limitada às pessoas que receberam treinamento específico para sua utilização e interpretação.

O relatório é gerado através do resultado do questionário respondido pelo participante e reflete as respostas dadas por eles. A devida consideração deve ser dada à natureza subjetiva de avaliações que usam questionários como base na interpretação desses dados.

Esse relatório foi gerado eletronicamente - o usuário do software pode fazer alterações e acrescentar algo no texto do relatório.

SHL Group Ltda e companhias associadas não garantem que o conteúdo desse relatório não foi alterado pelo sistema do computador. Não nos responsabilizamos pelas conseqüências do uso desse relatório e isso inclui conseqüências de todo tipo (incluindo negligência) para com esse conteúdo.

O Relatório de Liderança v2.0^{SC}

www.ceb.shl.com

© 2013 SHL, parte da CEB. Todos os direitos reservados. SHL e OPQ são marcas registradas da SHL Group Ltda e registradas no United Kingdom e outros países.

Este relatório foi produzido pela SHL para uso de seus clientes e contém propriedade intelectual da SHL. A SHL autoriza os seus clientes a reproduzirem, distribuírem, corrigirem e armazenarem este relatório somente para uso interno e não para fins comerciais. Todos os outros direitos da SHL são reservados.