



opa32

> Relatório Perfil Estilos de Liderança e Colaboração em Equipe

Nome: **Sra. Sra. Exemplo 5**

Data: 14 novembro 2013

Tipos na equipe

Introdução

Este relatório sumariza os tipos de perfis presentes em equipes que Sra. Gomes tende a assumir com base em seu perfil de estilo do trabalho. Ele identifica os estilos que provavelmente adotará, os que poderá adotar em algumas circunstâncias ou aqueles que não é provável que adote quando estiver trabalhando em equipe ou grupo. Descreve, portanto, os comportamentos prováveis de pessoas com um nível de preferência similar para este perfil na equipe.

Improvável que adote	Pode adotar	Provável que adote	Tipos na equipe
• • • • • •	• • • • • •	• • • • • •	Dinamizador
• • • • • •	• • • • • •	• • • • • •	Gerador de Idéias
• • • • • •	• • • • • •	• • • • • •	Levantador de Recursos
• • • • • •	• • • • • •	• • • • • •	Harmonizador
• • • • • •	• • • • • •	• • • • • •	Coordenador
• • • • • •	• • • • • •	• • • • • •	Avaliador
• • • • • •	• • • • • •	• • • • • •	Finalizador
• • • • • •	• • • • • •	• • • • • •	Implementador

OPQ32r Português do Brasil População geral 2012 (INT)

Provável que adote

Dinamizador

Sra. Gomes dá um forte impulso ao espírito competitivo da equipe e se esforça ao extremo para atingir as metas e alcançar os objetivos definidos dentro dos prazos estabelecidos. Entretanto, pode estar disposta a comprometer a harmonia da equipe a fim de atingir objetivos e pode, às vezes, ser vista como "atropelador".

Gerador de idéias

É muito provável que Sra. Gomes seja vista como pessoa que gera idéias originais e criativas que a equipe pode usar ou sobre as quais possa trabalhar. Assim sendo, pode consistentemente produzir soluções inspiradas para problemas gerados por outros não membros da equipe. Entretanto, essa valorização do pensamento criativo pode, às vezes, distrair outros membros da equipe da tarefa ou pode não estar fundamentado em uma análise de exeqüibilidade ou praticabilidade.

Levantador de Recursos

É provável que Sra. Gomes tenha muitos contatos e redes de relacionamentos fora da equipe e saiba como obter informações ou apoio relevantes.

Pode adotar

Harmonizador

Sra. Gomes pode dar bastante apoio e incentivo aos outros, principalmente no sentido de ajudar a promover a harmonia entre os membros da equipe. É inclinado a facilitar a comunicação entre os membros da equipe sem assumir um papel muito dominante.

Coordenador

É provável que Sra. Gomes administre ou gerencie a equipe de uma maneira bastante consultiva e com delegação de autoridade. Muito provavelmente, se lhe solicitarem, proporcionará direcionamento para debates, envolvendo ativamente outros membros da equipe.

Improvável que adote

Avaliador

Sra. Gomes muito raramente critica as idéias e sugestões de outras pessoas e está despreparada para despende tempo procurando problemas e desvantagens em potencial.

Finalizador

É muito improvável que Sra. Gomes se concentre nos detalhes ou que seja o membro da equipe que se certifica de que uma tarefa seja terminada à perfeição. Provavelmente prefere deixar que outras pessoas aparem as arestas necessárias e prestem atenção aos detalhes menores.

Implementador

É muito improvável que Sra. Gomes veja como sua a função de transformar decisões, idéias e estratégias em tarefas práticas e administráveis. Como consequência, provavelmente só muito raramente irá dividir as atividades em etapas claras e lógicas para atingir os objetivos definidos para a equipe.

Descrições dos tipos de equipe

Uma ampla pesquisa realizada por Meredith Belbin (1981)* destacou oito funções específicas, ou "tipos" de equipes, que parecem ter relevância especial na maioria das estruturas organizacionais. Cada tipo contribui com um elemento importante para o bom desempenho do grupo e as equipes que incorporam cada um desses tipos, ao invés de deixarem que um deles predomine, tendem a ser mais bem-sucedidas.

Os atributos associados a cada um dos oito tipos na equipe encontram-se resumidos abaixo:

Coordenador <ul style="list-style-type: none">• Define as metas da equipe e as funções.• Coordena os esforços da equipe e lidera ao suscitar respeito.
Dinamizador <ul style="list-style-type: none">• O líder de tarefa que dá à equipe um impulso competitivo.• Faz com que as coisas aconteçam, mas pode ser considerado uma pessoa que atropela.
Gerador de Idéias <ul style="list-style-type: none">• Tem imaginação, inteligência e é a fonte de idéias originais da equipe.• Preocupa-se com questões fundamentais.
Avaliador <ul style="list-style-type: none">• Oferece uma análise crítica ponderada e sem paixões.• Evita que a equipe persiga objetivos pouco importantes.
Levantador de Recursos <ul style="list-style-type: none">• Vendedor, diplomata, busca recursos.• Improvisa bem, com muitos contatos externos.• Pode facilmente se distrair da tarefa a ser feita.
Finalizador <ul style="list-style-type: none">• Preocupa-se com os problemas. Verifica pessoalmente os detalhes.• Não tolera informalidade e desleixo. Leva o projeto até a conclusão.
Harmonizador <ul style="list-style-type: none">• Promove a harmonia da equipe. Sabe ouvir e elabora as idéias de outras pessoas.• Pessoa pouco agressiva, pouco assertiva, de quem se gosta facilmente.
Implementador <ul style="list-style-type: none">• Transforma decisões e estratégias em tarefas administráveis.• Proporciona à equipe uma busca lógica e metódica dos objetivos.

*Belbin, RM (1981); Management Teams, Heinemann

Estilos de Liderança

Introdução

Este relatório resume os estilos de liderança preferidos de Sra. Gomes com base em seu perfil de personalidade. Ele identifica os estilos que ela provavelmente adotará, os que poderá adotar em algumas circunstâncias e aqueles que não é provável que adote quando estiver administrando pessoas. Este relatório descreve, então, os comportamentos prováveis de pessoas com níveis de preferência similar ao seu nesse estilo de relatório. Por fim, identifica o tipo de relatório que ela provavelmente administrará bem.

Improvável que adote	Pode adotar	Provável que adote	Estilo de Liderança
• • • • •	• • • • •	• •	Líder Consultivo
• • • • •	• • • • •		Líder Participativo
• • • • •	• • • • •		Líder Negociante
• • • • •		• • • • •	Líder Diretivo
• •	• • • • •	• • • • •	Líder Delegativo

OPQ32r Português do Brasil População geral 2012 (INT)

Provável que adote

Líder Consultivo

Ela consulta muito amplamente antes de tomar uma decisão. No entanto, ainda é provável que ela mantenha a clareza dos objetivos e assuma a responsabilidade pela decisão final. Existe o perigo, porém, que ela leve bastante em consideração os desejos de todos que o resultado final pode nem sempre ser claro para todos os envolvidos.

Bom Administrador

Subordinados Informativos são aqueles que fornecem informações e gostam de ser consultados

Líder Participativo

Ela prefere trabalhar com os outros como parte integrante de uma equipe. É provável que ela.

Bom Administrador

Subordinados Colaborativos são aqueles que gostam de uma tomada de decisões democrática, tendo suas opiniões levadas em consideração.

Provável que adote

Líder Negociante

Ela está disposta a negociar com a equipe para certificar-se de que seja mantida a sua motivação. Ela é preceptivo em relação a como recompensar a equipe, com frequência induzindo o desempenho ao seu potencial máximo.

Bom Administrador

Subordinados Recíprocos são aqueles que gostam de negociar para chegar a um acordo sobre seus objetivos pessoais e os relacionados ao trabalho.

Pode adotar

Líder Diretivo

Ela fornece relatórios com um grau de direcionamento e pode nem sempre pedir opiniões ao tomar decisões. Ela provavelmente tentará equilibrar sua própria percepção de prioridades com a dos outros.

Líder Delegativo

É provável que Ela dê à equipe um certo espaço para se autoadministrar. Ela está preparado para delegar ao menos parte do trabalho para os outros e permite que usem sua própria iniciativa.

Improvável que adote

Não há estilos que Sra. Gomes provavelmente não adotaria. Sendo assim, é provável que ela seja bastante flexível em sua forma de liderança.

Descrições dos Estilos de Liderança

Uma análise da liderança feita por Bass (1981)* sugere cinco amplos estilos de liderança. Quatro desses estilos baseiam-se na interação fundamental de "tarefa x pessoas". Por exemplo, alguém que se concentre mais na tarefa a ser realizada que nas pessoas integrantes da equipe tenderá a ser um Líder Diretivo. Um quinto estilo reflete a liderança "negociada" em uma troca – você faz isso para mim/eu faço isso para você.

Líder Diretivo

- Mantém a responsabilidade pelo planejamento e pelo controle.
- Dá instruções de acordo com sua própria percepção das prioridades.

Líder Delegativo

- Mínimo envolvimento pessoal.
- Acredita em delegar tarefas e responsabilidades.

Líder Participativo

- Prefere tomar decisões por consenso.
- Preparado para demorar a tomar decisões.
- Garante o envolvimento de todos os indivíduos relevantes.

Líder Consultivo

- Valoriza opiniões e sentimentos dos subordinados, mas toma as decisões finais mantendo um claro senso de objetivo da tarefa.

Líder Negociante

- Faz acordos com os subordinados.
- Influencia os outros ao identificar suas necessidades e usá-las como base para negociação.

*Bass, B M (1981) Stodgill's Handbook of Leadership: A survey of theory and research. Free Press.

Estilos de Colaboração

Introdução

Este relatório resume os estilos de colaboração preferidos de Sra. Gomes com base em seu estilo do trabalho. Ele identifica os estilos que provavelmente adotará, os que poderá adotar em algumas circunstâncias ou aqueles que não é provável que adote quando estiver sob supervisão. Descreve portanto os comportamentos prováveis de pessoas com um nível de preferência similar para esse estilo de colaboração. Por fim, identifica o tipo de líder para o qual provavelmente trabalhará melhor.

Improvável que adote	Pode adotar	Provável que adote	Estilo de Colaboração
• • •	• • •	•	Colaboração Cooperativa
• • •	• • •	•	Colaboração Autônoma
• • •	• • •	• •	Colaboração de Reciprocidade
• • •		• • •	Colaboração Informativa
	• • •	• • •	Colaboração Receptiva

OPQ32r Português do Brasil População geral 2012 (INT)

Provável que adote

Colaboração Cooperativa

Sra. Gomes quer e espera trabalhar de forma cooperativa com sua supervisão e estar ativamente envolvida no processo de tomada de decisões. Gosta de poder dar sua opinião com suas idéias e perspectivas e pode sentir-se frustrada e decepcionada quando não é consultada ou envolvida.

Trabalha bem para

Líderes Participativos que trabalham eles mesmos como parte da equipe e envolvem os outros no processo de tomada de decisões.

Colaboração Autônoma

Sra. Gomes prefere trabalhar de maneira autônoma sem supervisão direta. Espera que lhe seja permitido usar sua iniciativa e tomar decisões ao invés de buscar instrução de outras pessoas.

Trabalha bem para

Líderes Delegativos que dão responsabilidade à sua equipe e os incentivam a serem autônomos.

Colaboração de Reciprocidade

Sra. Gomes está disposta a negociar com seu gerente para ajudar a atingir resultados mutuamente benéficos.

Trabalha bem para

Líderes Negociantes que adotam um processo de negociação de recompensas para a equipe em troca de trabalho árduo.

Pode adotar

Colaboração Informativa

Sra. Gomes geralmente gosta de dar opiniões ao seu gerente como parte do processo de tomada de decisões. Fica agradecida quando é consultada, especialmente quando as questões envolvidas têm impacto direto sobre si.

Improvável que adote

Colaboração Receptiva

Sra. Gomes desgosta intensamente ao trabalhar para um gerente que lhe dá muitas instruções pormenorizadas e é improvável que simplesmente as implemente sem fazer perguntas. É possível que prefira ter maior envolvimento no processo de tomada de decisões.

Descrições dos Estilos de Colaboração

Para cada um dos cinco estilos de liderança, é possível definir uma função de Colaboração complementar. Por exemplo, é provável que uma Colaboração receptiva seja muito mais adequado para um líder diretivo que uma Colaboração autônoma.

Colaboração Receptiva

- Adere a instruções e prazos.
- Prefere trabalhar com direções claras vindas de cima na hierarquia.

Colaboração Autônoma

- Prefere trabalhar sem interferências.
- Tem suas próprias idéias e gosta de aproveitar oportunidades para desenvolvê-las com o mínimo de intervenção.

Colaboração Cooperativa

- Muitas idéias a dar.
- Gosta de colaborar no processo de tomada de decisões e prefere métodos radicais aos convencionais.

Colaboração Informativa

- Gosta de ser envolvido na tomada de decisões, mas aceita a decisão final mesmo que seja diferente de sua visão pessoal.

Colaboração de Reciprocidade

- Não tem medo de se fazer ouvir e não se detém devido a status.
- Não responde tão bem à direção e sim à persuasão.
- Pode ser cabeça dura, mas concentra-se na tarefa.

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Este Perfil baseia-se nas seguintes fontes de informações do Sra. Sra. Exemplo 5:

Questionário/Teste de Habilidade	Grupo de comparação	Usado
OPQ32r Brazilian Portuguese v1 (Std Inst)	OPQ32r Português do Brasil População geral 2012 (INT)	Sim

SEÇÃO DE INFORMAÇÕES PESSOAIS

Nome	Sra. Sra. Exemplo 5
Data	14 novembro 2013
Dados do candidato	RP1=5, RP2=7, RP3=7, RP4=9, RP5=7, RP6=9, RP7=4, RP8=4, RP9=7, RP10=6, TS1=1, TS2=4, TS3=10, TS4=1, TS5=8, TS6=8, TS7=10, TS8=8, TS9=2, TS10=1, TS11=2, TS12=1, FE1=5, FE2=7, FE3=3, FE4=3, FE5=6, FE6=1, FE7=6, FE8=6, FE9=7, FE10=9, CNS=8
	PRPCRB=1.00, PRNRB1=1.00, PRMCPRB=1.00, PRTRB=1.00, PRLRB=1.00, PRRRB=1.00, PRPRB=1.00 11218 / 70 / 1657

SOBRE ESSE 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 TM (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 ele.

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.

O Relatório Estilos de Liderança e Colaboração na Equipe Versão Número: 1.1^{SC}

www.shl.com

© SHL Group Ltda 2008. Todos os direitos reservados. SHL e OPQ são marcas registradas da SHL Group Ltda e registradas no United Kingdom e outros países.

Esse relatório foi produzido pela SHL em benefício do cliente e contém propriedade intelectual SHL. Dessa forma, a SHL permite ao cliente reproduzir, distribuir, aperfeiçoar e guardar esse relatório apenas para uso interno e não comercial. Todos os direitos reservados da SHL.