

Avaliação de Talento TMA

Combinações de competências e guia de entrevistas

Validado pelo especialista TMA: ()

8/20/2018

Nadia Rodrigues

Avaliação de competência TMA

A avaliação de competência TMA traduz as pontuações de talentos no nível de competência. As perguntas de entrevistas serão mostradas por competência.

Observações gerais sobre os relatórios TMA

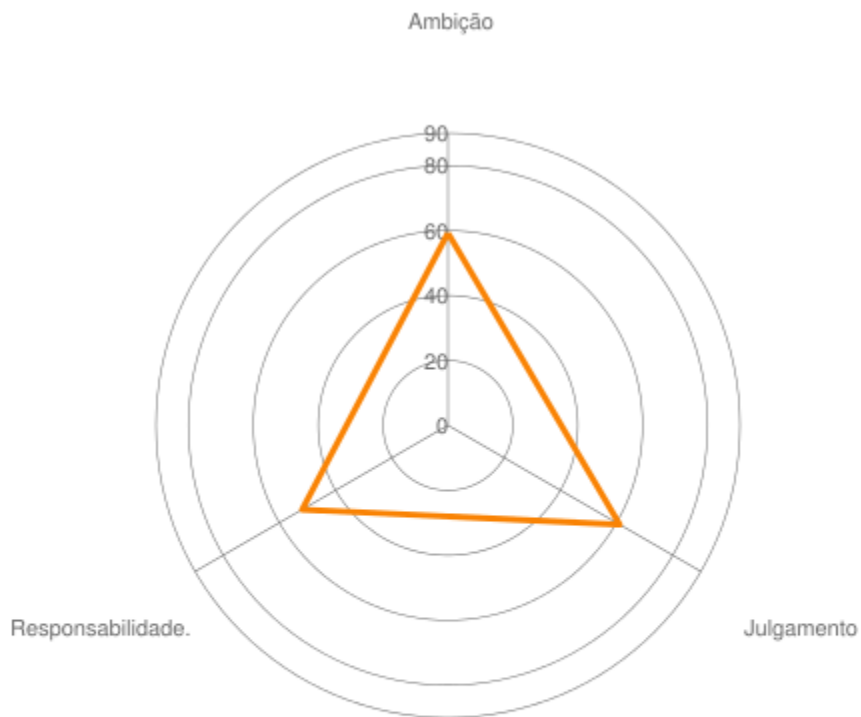
A Avaliação de Talento TMA relata sobre 22 motivações independentes e 44 talentos. A personalidade de um candidato nunca é descrita como positiva ou negativa; Os relatórios TMA não dão nenhum julgamento final sobre o candidato. É claro que, sob certas circunstâncias e para um determinado trabalho ou cultura particular, talentos e traços de personalidade são mais ou menos desejáveis.

As pontuações, gráficos e descrições de personalidade de vários relatórios TMA destinam-se a ser uma diretriz. Os relatórios TMA servem como aconselhamento e instrumento de sugestão, você toma a decisão final. O TMA é um método que transforma os procedimentos de seleção, avaliação, coaching e avaliação em processos mais estruturados, aprofundados e com foco.

Entrevista

No relatório de especialistas, você encontrará um plano para a entrevista. A avaliação de competências é um adendo ao relatório de especialistas. Se você desejar continuar sua entrevista com talentos que formam a base de competências, você encontrará as perguntas de entrevista aqui.

Nunca dê este relatório de especialista à candidata. Se você deseja entregar um relatório, por favor, use o relatório da candidata.



Competência	Pontuação	Pontuação ideal	GAP
Ambição	59.2	0	59.2
Julgamento	61.1	0	61.1
Responsabilidade	51.9	0	51.9

Função:

test



Nadia Rodrigues

Pontuação ideal

Relatório de explicação

A avaliação de competências converte as pontuações de talento em indicação de pontuações, no nível de competência. Em seguida, a pontuação de competência da candidata será combinada com a pontuação ideal para a função. Quando o nível mínimo for atingido, a competência é realçada em verde, em outros casos, em vermelho. Um panorama numérico também é descrito na coluna GAP. Se o número for 0 ou superior, há uma combinação. Um número negativo é uma potencial incompatibilidade. No final do relatório, é descrito o nível de importância para a função. Esta é também a forma como este relatório é classificado. O gráfico é alfabético.

Descrição

O impulso para subir, para seguir uma carreira, lutar pelo sucesso e fazer um esforço para alcançar este objetivo.

Motivações / talentos que constituem a base psicológica para esta competência:

Talento(s)	Pontuação padrão de talento	Inversão
Ambição & desafios	5	Não
Persistência	5	Não
Energia & Ação	6	Não

Perguntas de entrevista

- Você poderia dar um exemplo demonstrando como o dinheiro é importante para você?
- Você já planejou sua carreira pessoal? Como o seu cargo atual se encaixa?
- Quando você está satisfeito com o seu trabalho? Quais são os seus padrões?
- Como você moldou a sua carreira até agora? Por que você quis o seu cargo atual e como você o conseguiu?
- Por que você quis/quer esse cargo? O que você fez para adquiri-lo?

Descrição

A capacidade de equilibrar fatos e abordagens potenciais levando os critérios apropriados em conta.

Motivações / talentos que constituem a base psicológica para esta competência:

Talento(s)	Pontuação padrão de talento	Inversão
Pensamento & Atuação Independente	5	Não
Tomada de Decisão	6	Não

Perguntas de entrevista

- Você já foi influenciado por outras pessoas ao tomar uma decisão importante?
- Poderia dar um exemplo de uma situação em que você não escutou o conselho de outra pessoa? Por que não seguiu o conselho? Foi uma decisão sábia?
- Alguma vez você se arrependeu de não ter escutado a opinião de outra pessoa? Quais efeitos negativos isso teve para você?
- Alguma vez você se arrependeu por ter escutado a opinião de outra pessoa? Por quê?
- Poderia dar dois exemplos de boas decisões tomadas durante o ano passado? Quais alternativas foram consideradas? Por que essas decisões deram certo? Até que ponto você considerou as possíveis consequências durante o processo de tomar a decisão?

Descrição

É responsável e repassa responsabilidades para os seus colegas, para as suas próprias ações e para a organização.

Motivações / talentos que constituem a base psicológica para esta competência:

Talento(s)	Pontuação padrão de talento	Inversão
Autoestima	3	Não
Conformidade	5	Não
Responsabilidade & Liderança	6	Não

Perguntas de entrevista

- Você pode citar um exemplo de um problema grave dentro do seu departamento ou organização onde você inicialmente não foi envolvido, porém assumiu a responsabilidade para garantir que tudo fosse resolvido? O que você fez? Quem mais você envolveu nisso? Como o problema foi resolvido?
- Você conscientemente já se desviou de um acordo ou uma regra importante? O que estava acontecendo? Como você comunicou isso às partes interessadas? Com base em quê você fez essa escolha? Qual foi o resultado?
- Dê um exemplo de um erro cometido por outra pessoa pelo qual você assumiu a responsabilidade em lugar dessa pessoa. Por quê? O que você fez depois em relação à pessoa que cometeu o erro? Qual foi o resultado?