

Avaliação de Talento TMA

Relatório da candidata

Validado pelo especialista TMA: ()

8/20/2018

Nadia Rodrigues



Conteúdos

1.	Introdução	3
2.	Significado das pontuações	3
3.	Descrição da personalidade	
3.1	Resumo	6
3.2	Equilíbrio emocional	8
3.3	Motivação	9
3.4	Talentos sociais	10
3.5	Talentos influentes	11
3.6	Talentos de liderança	12
3.7	Talentos organizacionais	13
4.	Levantamento de pontos fortes e deficiências	
4.1	Pontos fortes	14
4.2	Deficiências	14
5.	Comunicação com a candidata	
5.1	Comunicação eficaz	15
5.2	Comunicação evitável	16
6.	Circunstâncias de trabalho ideais e preferências de gestão	17
7.	Desenvolvimento	
7.1	Sugestões	18
7.2	Estilo de aprendizagem e desenvolvimento	19

Adendo 1: Visão Geral Dimensões TMA e tabela numérica

1. Introdução

A Avaliação de Talento TMA mede seus impulsos, talentos, motivações e 53 competências.

Impulsos e talentos

As motivações são os blocos de construção da personalidade de uma pessoa. Elas definem a personalidade de alguém, por assim dizer. Motivações têm uma grande influência sobre o comportamento das pessoas e seu desenvolvimento (potencial). Talentos são os comportamentos positivamente formulados e explicações de pontuações altas e baixas das motivações.

Motivação

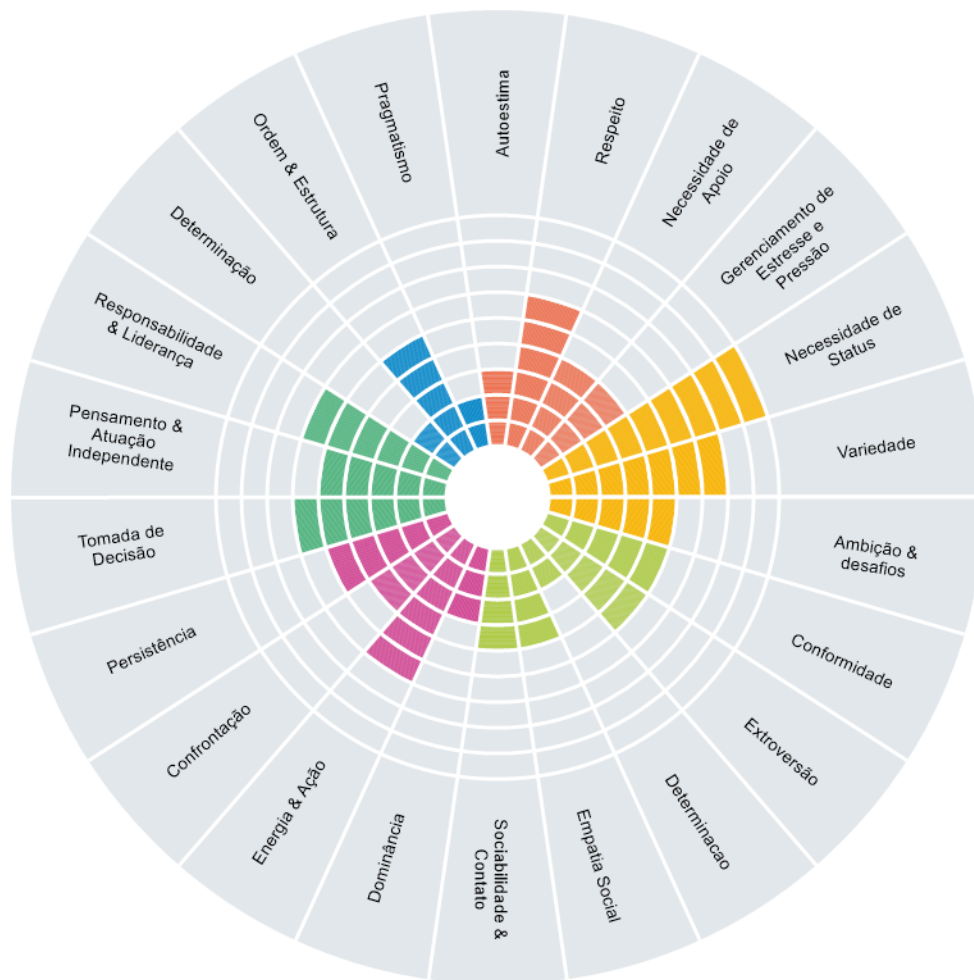
Motivações e talentos decorrentes são fatores importantes que podem estimular ou restringir o comportamento de uma pessoa. Comportamento não é determinado apenas pela capacidade (competências e capacidades cognitivas), mas também por conveniência (drives e talentos). Tudo em um determinado ambiente que estimula ou dificulta. Tarefas que adequadas às motivações e talentos pessoais são geralmente vistas como motivacionais.

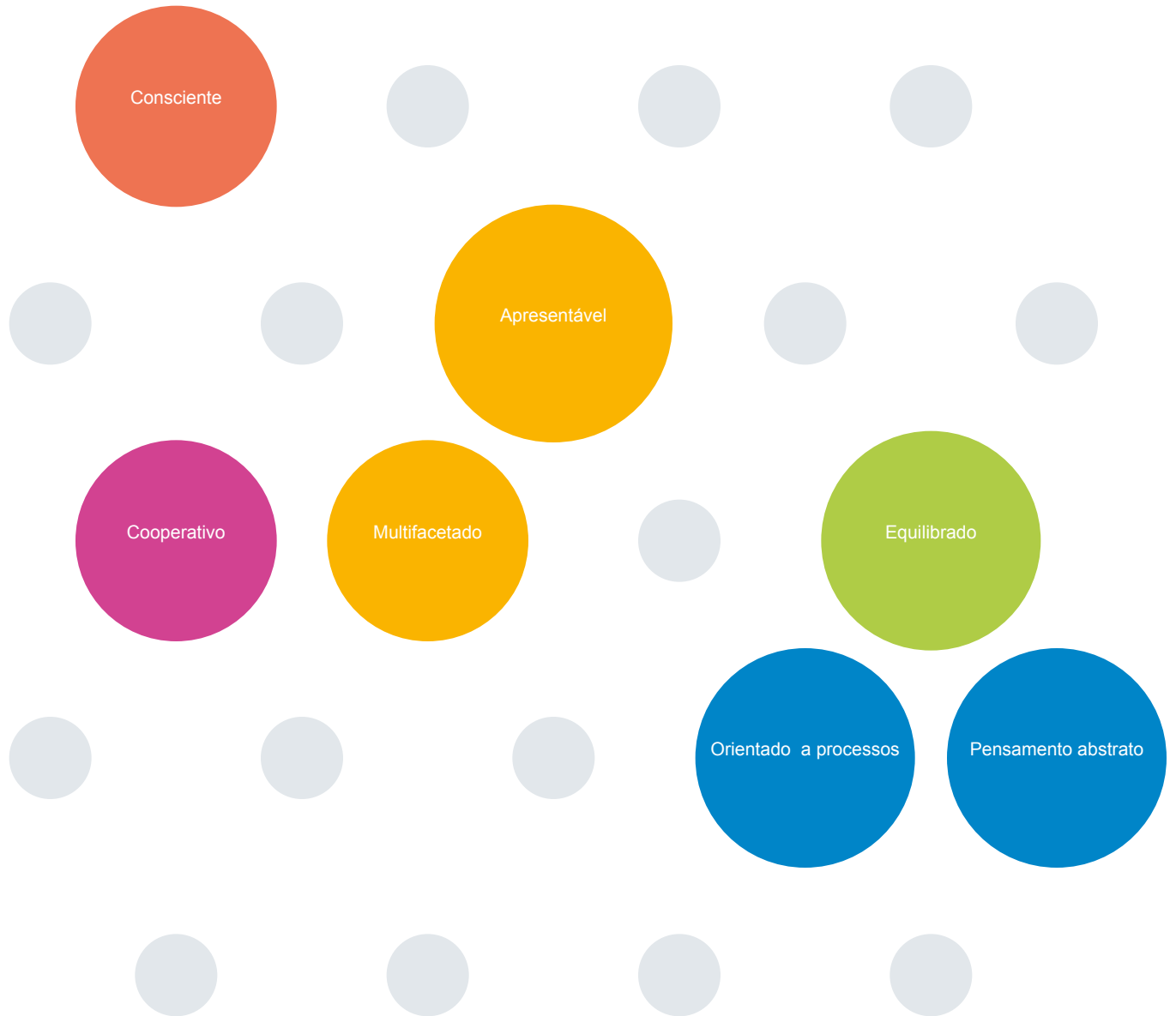
2. Significado das pontuações

As respostas às perguntas são comparadas com um grupo de normas e convertidas para uma escala de 9 pontos padrão, com uma média de 5 e um desvio padrão de dois (stanine).

A base subjacente para a obtenção de um stanine (uma abreviatura para Standard Nine) é que uma distribuição normal é dividida em nove intervalos. A média situa-se aproximadamente no centro do quinto intervalo e tem um desvio padrão de dois. Os resultados dos testes são interpretados e dimensionados para stanine como mostrado na tabela abaixo.

Stanine	Intervalo	Descrição
1	4%	Muito baixo
2	7%	Baixo
3	12%	Baixo
4	17%	Média
5	20%	Média
6	17%	Média
7	12%	Alto
8	7%	Alto
9	4%	Muito alto





3. Descrição da personalidade

3.1 Resumo

Descrição dos talentos de Sra. Rodrigues:

Ela lida muito bem com uma certa quantidade de pressão, mas tem que ter cuidado, às vezes, para manter uma distância saudável, a fim de manter a sua paz de espírito. Ela é bastante modesta. Ela provavelmente vai achar difícil aceitar erros e vai fazer tudo para evitá-los e não correr muitos riscos. Em situações difíceis, ela só vai pedir ajuda e apoio de outras pessoas quando realmente necessário. Ela não tem uma forte necessidade de apoio de seus colegas. Ela tem um respeito saudável a outras pessoas sem tentar parecer o que não é. Quando é de seu interesse, sente-se confortável para falar com superiores.

Parece justo dizer que ela tem uma forte necessidade de reconhecimento de outras pessoas por suas realizações. Isto significa que ela tem uma necessidade muito forte de receber elogios e aprovação para se manter motivada. Variedade em suas tarefas e trabalho é um requisito importante para ela. Ela não tem dificuldade para realizar várias tarefas ao mesmo tempo. Os resultados mostram que a Sra. Nadia Rodrigues pode colocar o seu trabalho suficientemente em perspectiva. Isto reflete-se no seu nível de ambição, que está na média, e indica que ela vai fazer um esforço para alcançar seus objetivos pessoais e um bom desempenho. Quando necessário, ela pode gerenciar a concorrência ou a pressão para alcançar algo em seu trabalho, mas, por vezes, outros fatores, como ambiente de trabalho, são de maior importância para ela pessoalmente.

Ela vai funcionalmente obedecer as regras ou cultura existentes. Ela adota uma atitude objetiva e raramente tem o impulso de ajudar os outros espontaneamente. Ela fortemente presume que os outros vão assumir suas próprias responsabilidades. Sua pontuação em empatia social não é tão alta; ela nem sempre tem interesse em problemas pessoais e em analisar o comportamento de outras pessoas. É provável que ela possa imaginar-se em determinadas situações funcionalmente. Ela é um pouco seletiva em seu contato com os outros. Em grupos, ela encontra um equilíbrio entre tomar o centro do palco e deixar espaço para os outros. Tanto em pequenos quanto em grandes grupos, ela é bem capaz de estabelecer-se. Dependendo de seus interesses, será mais proeminentemente presente ou ficará em segundo plano em grupos e eventos sociais.

Ela também é alguém que passa uma impressão calma e que prefere evitar conflitos e confrontos do que se envolver neles. Pessoas ao redor dela, provavelmente, irão considerá-la uma pessoa bastante energética, que sabe, no entanto, quando dar um passo para trás. Ao enfrentar adversidades ou desafios difíceis, ela vai continuar a se esforçar, desde que se importe. No relacionamento com os outros, ela geralmente se esforça para estar em igualdade e, não muitas vezes, tenta se impor sobre os outros. Ela é razoavelmente complacente. Como consequência, ela pode, por vezes, ter dificuldade em convencer alguém, de uma forma dominante, sobre suas ideias, interesses ou visão.

Ela é geralmente rápida na tomada de decisões, mas vai levar os pontos de vista de outras pessoas em consideração quando necessário. Ela não se esquivava de ter uma posição de liderança ou responsabilidade. Ela combina a independência com o espírito de equipe e requisita outras pessoas para feedback quando necessário.

Em seu trabalho, ela é focada no processo, em vez de em um objetivo definido. Na execução de tarefas, ela é geralmente focada no contexto geral, e sua abordagem é muitas vezes mais abstrata ou teórica do que prática por natureza. Ela tem uma necessidade funcional para a ordem e a estrutura.

3.2 Equilíbrio emocional

Balanço da Sra. Rodrigues:

Ela tem uma necessidade média de apoio de seus colegas. Ela gosta de resolver os próprios problemas sempre que possível. Sua autoimagem é modesta e há uma tendência de ela duvidar de seu potencial. Ela não gosta de cometer erros e tenta evitá-los sempre que possível. Ela também é alguém que passa a impressão de ser calma e que prefere evitar conflitos e confrontos do que praticá-los. Ela lida muito bem com uma certa quantidade de pressão, mas tem que ter cuidado, às vezes, para manter uma distância saudável, a fim de manter a sua paz de espírito.

Resumo do equilíbrio emocional da Sra. Rodrigues:

- Mostra um volume razoável de respeito e admiração pelos outros.
- Não tem grande necessidade de apoio.
- É uma pessoa bastante modesta.
- Não gosta de cometer erros.
- Só se envolve em conflitos e confrontos quando realmente necessário.
- Lida razoavelmente bem com uma certa quantidade de pressão.

Equilíbrio emocional

Respeito

6

Necessidade de Apoio

4

Autoestima

Consciente 3

Gerenciamento de Estresse e Pressão

4

3.3 Motivos

O que move a Sra. Rodrigues e o que ela quer alcançar:

Nadia Rodrigues tem um nível médio de ambição e mostra entusiasmo por tarefas que realmente a atraem. A fim de alcançar os objetivos, ela é moderadamente motivada pelo lucro ou competição. Embora isso não seja necessário para ela atingir suas metas, ela está disposta a defini-los como metas para si mesma. Ela tem uma necessidade de variedade dentro de seu trabalho e considera a variedade importante. Ela gosta de dividir a sua atenção entre vários trabalhos e projetos ao mesmo tempo. Ela também considera importante encontrar novas tarefas em seu caminho regularmente. Ela é mais generalista do que uma especialista. Ela encontra um equilíbrio saudável entre persistir e se concentrar em outras questões quando necessário. Pessoas ao redor dela provavelmente irão considerá-la uma pessoa bastante energética, que sabe, no entanto, quando dar um passo para trás. Podemos dizer que ela tem uma necessidade muito forte de reconhecimento das suas realizações por outras pessoas. Isso significa que ela tem uma necessidade muito forte de receber elogios e aprovação para se manter motivada.

Resumo das motivações da Sra. Rodrigues:

- Tem um nível médio de ambição, é entusiasmada quando algo realmente a agrada.
- É moderadamente impulsionada pela competição.
- É motivada pela variedade.
- É muito mais generalista do que uma especialista.
- Encontra um equilíbrio saudável entre persistir e deixar algo de lado.
- Tem normalmente uma personalidade energética.
- Gosta muito de ser elogiada.

Motivos

Ambição & desafios

5

Variedade

7

Multifacetado

Necessidade de Status

9

Apresentável

3.4 Talentos sociais

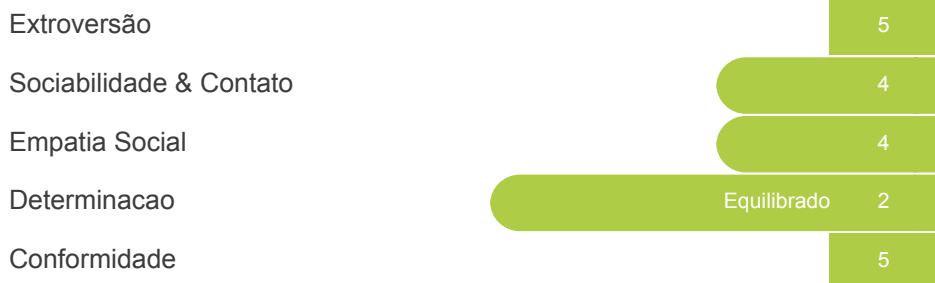
Como a Sra. Rodrigues é em relação aos outros:

Relações sociais, amizades e contato com os outros não são especialmente importantes para a Sra. Nadia Rodrigues. Isso significa que ela tem uma necessidade modesta para amizades e relacionamentos próximos com os colegas. Ao experimentar a adversidade, ela raramente vai pedir ajuda de outras pessoas e só vai pedir apoio quando realmente precisar, dependendo da situação ou do resultado. Ela normalmente vai adotar uma atitude eficiente e não é muito provável que apoie os outros ou forneça um serviço sem que isso seja recíproco. Ela espera que as pessoas assumam a responsabilidade para si. Ela encontra um equilíbrio entre a conformidade com as pessoas ao seu redor, por um lado, e seguir a sua própria liderança, por outro.

Resumo dos talentos sociais da Sra. Rodrigues:

- Não tem grande necessidade de contato social.
- Tem um interesse intrínseco bastante moderado nos problemas das pessoas.
- Não tem grande necessidade de apoio.
- É bastante complacente.
- Adota uma atitude profissional.
- Encontra um equilíbrio entre estar de acordo e seguir a sua própria liderança.

Talentos sociais



3.5 Talentos influentes

Como e em que medida a Sra. Rodrigues alcança seus objetivos:

Em relação aos outros, Nadia Rodrigues não é geralmente dominante; ela prefere convencer as pessoas de uma forma mais sutil. Ela não é facilmente prejudicada pela falta de cooperação dos outros ou quando confrontada com adversidades ou resistência. Ela tem uma boa quantidade de energia para fazer as coisas. Isto implica que ela vai fazer um esforço digno de influenciar os outros ou para atingir uma meta. Ao tentar convencer outras pessoas, ela normalmente evita a polarização, mas vai buscar um confronto quando os seus interesses estiverem em jogo. Sempre que a atmosfera tornar-se tensa, ela vai tentar acalmar as pessoas. Ela pode se adaptar muito bem às regras e parâmetros das pessoas e se comunicar de forma adequada e eficaz em uma 'cultura' diferente. Devido a isso, as outras pessoas a entendem e a aceitam com mais facilidade, o que tem uma consequência positiva em seu poder de convencer os outros.

Resumo dos talentos influentes da Sra. Rodrigues:

- Gosta de uma abordagem sutil, a fim de convencer.
- Não apenas desiste, como também não vai persistir desnecessariamente.
- É bastante energética.
- Não costuma polarizar, mas pode ser argumentativa quando necessário.
- Estará de acordo quando necessário.

Talentos influentes

Dominância

Cooperativo 3

Persistência

5

Energia & Ação

6

Confrontação

4

3.6 Talentos de liderança

Que ambições a Sra. Rodrigues tem e que tipo de estilo de liderança ela adota:

Nadia Rodrigues encontra um equilíbrio entre independência e autossuficiência, de um lado, e se concentrar em sua equipe, de outro. Ela vai querer trocar ideias quando considerar adequado e útil. Ela também tem uma necessidade bastante modesta de amizades ou contatos sociais com seus colegas diretos. Ela terá uma ligeira preferência por um estilo de liderança formal, mas vai adotar um estilo informal se a situação pedir por isso. Já que ela nem sempre mostra um interesse intrínseco nos problemas das pessoas, às vezes pode parecer um pouco dura em seu estilo de liderança. Em termos de posição, ela tem aspirações para liderar e assumir a responsabilidade sobre os outros. Ela irá considerar pontos de vista em sua tomada de decisões quando necessário. Ela pode tomar uma decisão rápida quando a situação exigir. Sob sua direção, o propósito é de importância muito marginal; ela coloca uma forte ênfase na manutenção de um bom relacionamento com os colegas.

Resumo dos talentos de liderança da Sra. Rodrigues:

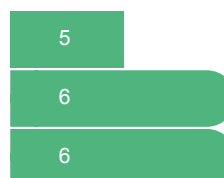
- Encontra um equilíbrio entre independência e foco nos outros.
- Adota um estilo de liderança mais formal do que informal.
- Tem ambição de liderar.
- É bastante decisiva.
- Dirige de uma forma orientada para o processo.

Talentos de liderança

Pensamento & Atuação
Independente

Responsabilidade & Liderança

Tomada de Decisão



3.7 talentos organizacionais

Como a Sra. Rodrigues organiza seu trabalho:

Nadia Rodrigues tem uma moderada necessidade de estrutura, em termos de disciplina, de gestão ou de regras em seu ambiente de trabalho. Ela atribui uma importância equilibrada à ordem e funciona bem tanto com a gestão informal quanto com a hierárquica. Seu estilo de organização é funcionalmente metódico e estruturado. Flexibilidade e regulação são equilibrados. Ela funciona bem tanto de uma forma mais estruturada como em um ambiente agitado. Variedade regular em seu trabalho é um requisito importante para ela. Ela tem pouca inclinação prática, mas é mais abstrata e teórica. Ela precisa de relativamente pouco tempo para formar seus juízos ou para tomar suas decisões. Ao tomar suas decisões, ela não tem uma forte necessidade dos pontos de vista de outras pessoas, mas vai considerá-los após a consulta.

Resumo dos talentos organizacionais da Sra. Rodrigues:

- Tem uma moderada necessidade de estrutura, regras e regulamentos.
- Encontra um equilíbrio entre flexibilidade e regulação.
- Acha a variação em seu trabalho bastante importante.
- É muito mais teoricamente do que praticamente inclinada.
- Prefere tomar suas próprias decisões, consulta quando necessário.

talentos organizacionais

Ordem & Estrutura

5

Pragmatismo

Pensamento abstrato

2

Determinação

Orientado a processos

2

4. Pontos fortes e deficiências

Qualidades da Sra. Rodrigues:

- Espera que as pessoas assumam suas próprias responsabilidades; dá às pessoas a chance de resolver problemas por si mesmas.
- Aprecia muito ser elogiada. Valoriza a aparência profissional.
- Concentra-se em processo e teoria; nem sempre pensa de maneira prática.
- Lida bem com objetivos pouco determinados.

Deficiências da Sra. Rodrigues:

- Pode parecer distante. Confia muito fortemente que os outros assumam responsabilidades.
- Risco de ser muito sensível a elogios.
- É muito teórica; não pensa em termos práticos e em soluções.
- Adota uma atitude menos orientada para metas.

5. Comunicação com a candidata

Neste capítulo, discutiremos como o comportamento comunicativo pode ter um efeito positivo sobre a candidata e qual comportamento é melhor evitar. Sugestões são dadas, como qual tipo de abordagem pode ter um efeito positivo e qual pode ter um efeito adverso. Esta informação pode ser especialmente útil para quem quer se comunicar com esta candidata.

5.1 Comportamento efetivo

Sugestões para uma comunicação eficaz com a Sra. Rodrigues:

- Estabeleça uma atmosfera livre e relaxada. Tente quebrar o gelo e fazer perguntas abertas.
- Abordá-la com respeito e expressar o seu apreço; dar exemplos de situações e tarefas que aprovam e indicam por o que você aprova nela. Mostrar real interesse.
- Proporcione espaço suficiente para a sua abordagem e pontos de vista antes de sugerir a sua própria solução prática.

5.2 Comportamento evitável

Comportamento comunicativo que é melhor evitar com a Sra. Rodrigues

- Dominar a conversa.
- Esperar que ela veja quando você precisa de ajuda.
- Rejeitar suas ideias, opiniões ou pontos de vista, sem controle, e dar muito pouco espaço para isso. Pelo menos expresse sua apreciação pela contribuição e esforços dela quando você não compartilhar de seus pontos de vista.
- Enfatizar o objetivo final; o interesse dela também é orientado para o processo. Estabelecer metas de longo prazo.

6. Circunstâncias de trabalho ideais e preferências de gestão

A Sra. Rodrigues prefere:

- Dinâmica no trabalho por meio de variação de atividades e planejamento, em que são empregados adaptabilidade, habilidades de improvisação e talento organizacional. Diversidade em contatos, tarefas e ambiente.
- Um ambiente com oportunidades de desenvolvimento pessoal e de apoio (por exemplo, um programa de treinamento) ou um mentor. Uma organização onde a atitude respeitosa seja a norma.
- Um ambiente em que a apreciação é expressa pelos esforços e realizações.

7. Desenvolvimento

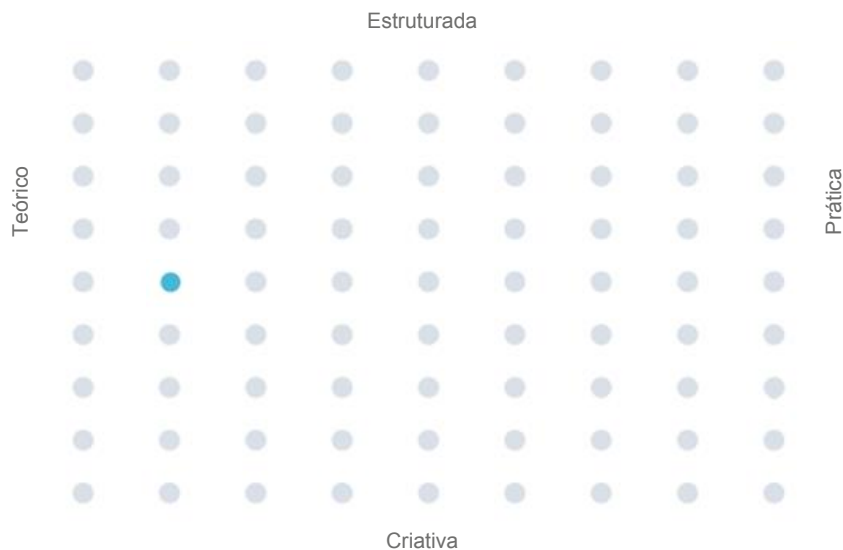
7.1 Sugestões

A Sra. Rodrigues é aconselhada a:

- Desenvolver mais a atenção aos detalhes e adotar uma atitude menos impaciente ou impulsiva.
- Ver a si mesmo de uma maneira mais 'eficiente'.
- Definir metas que sejam concretas, viáveis e mensuráveis.
- Adotar uma abordagem mais metódica para trabalhar e definir um plano concreto e realista.

7.2 Estilo de aprendizagem e desenvolvimento

A preferência de aprendizado e desenvolvimento da Sra. Rodrigues:



Estilo de aprendizagem e desenvolvimento

- Ela tem uma forte necessidade de diversidade e pode aprender muito com sua curiosidade e mente aberta. Faça com que ela veja o que as outras pessoas (em sua área de aprendizagem) fazem e dizem todos os dias. Preste atenção às atividades de aprendizado que requerem muito foco e concentração. É útil dividir esse tipo de coisas em partes menores.
- Ela é autocrítica e tem a capacidade de evitar erros. Essas qualidades pessoais podem funcionar contra ela durante o processo de aprendizagem. Será útil para ela falar sobre suas experiências com uma pessoa em quem confie e que possa ajudá-la a lidar com sua atitude autocrítica.

Adendo 1: Visão Geral Dimensões TMA e tabela numérica

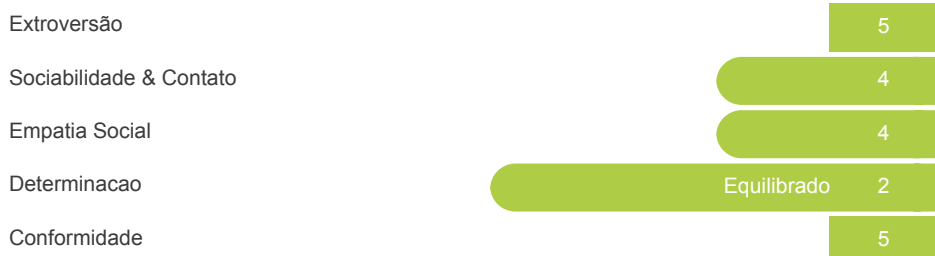
Equilíbrio emocional



Motivos



Talentos sociais



Talentos influentes



Talentos de liderança



Talentos organizacionais



Conclusão