

Avaliação de Talento TMA

Combinações de competências e guia de entrevistas

Validado pelo especialista TMA: (Testing Tester)

4/3/2018

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

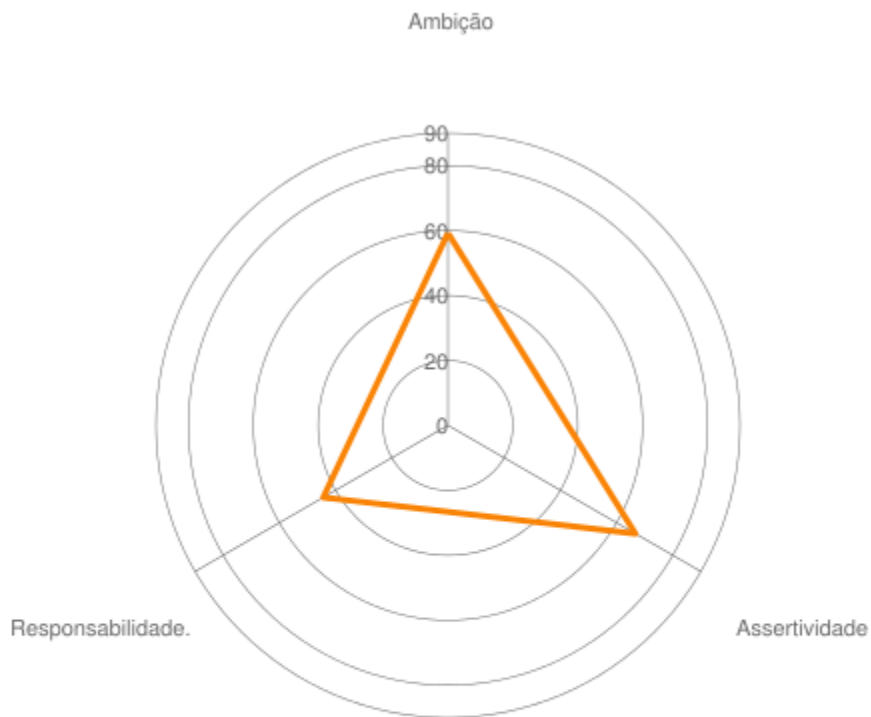
A Avaliação de Talento TMA relata sobre 22 motivações independentes e 44 talentos. A personalidade de um candidato nunca é descrita como positiva ou negativa; Os relatórios TMA não dão nenhum julgamento final sobre o candidato. É claro que, sob certas circunstâncias e para um determinado trabalho ou 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 deseja 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
Assertividade	66.7	0	66.7
Responsabilidade	44.4	0	44.4

Função:

test11

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	4	Não
Energia & Ação	6	Não
Persistência	6	Não

Perguntas de entrevista

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

Descrição

A capacidade de transmitir claramente os pontos de vista de alguém sem prejudicar o relacionamento com a outra parte.

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

Talento(s)	Pontuação padrão de talento	Inversão
Dominância	4	Não
Confrontação	9	Não
Sociabilidade & Contato	5	Não

Perguntas de entrevista

1. Qual tipo de comportamento das outras pessoas você acha difícil de lidar? Por quê? O que exatamente você acha difícil? O que você faz?
2. Poderia dar um exemplo de como você começa uma entrevista de vendas? Você sempre faz assim ou às vezes faz algo diferente? Poderia dar um exemplo?
3. Você poderia descrever uma experiência recente em que era importante estabelecer uma primeira boa impressão? Como era exatamente a situação? Qual foi o seu objetivo? O que aconteceu exatamente? Qual foi o resultado?
4. Quando foi a última vez que você teve que convencer um cliente sobre as suas qualidades? Qual foi o resultado?
5. Poderia dar um exemplo de uma entrevista difícil de vendas pela qual você passou recentemente? Qual era a situação exatamente? Qual foi o seu objetivo? O que aconteceu exatamente? Qual foi o resultado?

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
Conformidade	2	Não
Autoestima	3	Não
Responsabilidade & Liderança	7	Não

Perguntas de entrevista

1. 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?
2. 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?
3. 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?