

Avaliação de Talento TMA

Relatório da candidata

Validado pelo especialista TMA: (Testing Tester)

4/3/2018

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

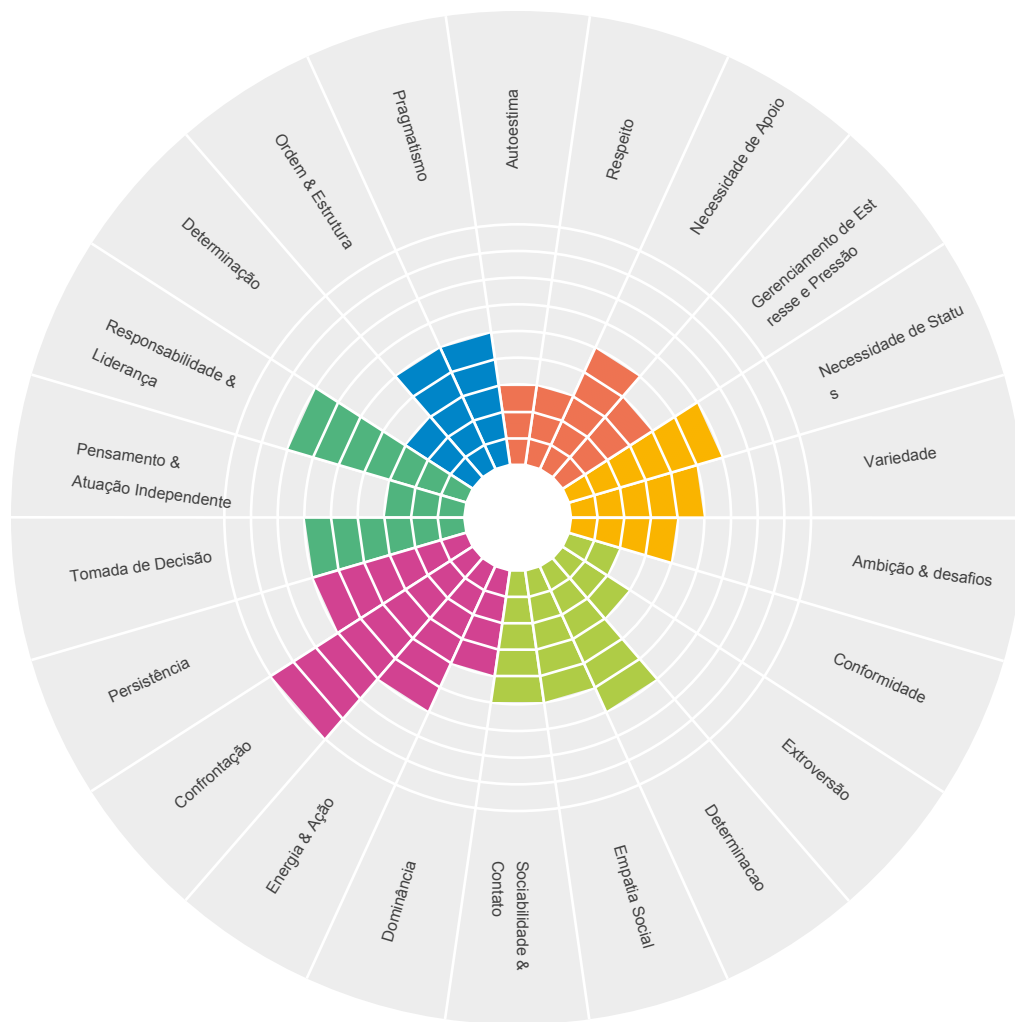
Motivações e talentos decorrentes são fatores importantes que podem estimular ou restringir o comportamento de uma pessoa. Comportamento não é determinado apenas pela capacidade (competências e capacidades cognitivas), mas também por conveniência (drives e talentos). Tudo em um determinado ambiente que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

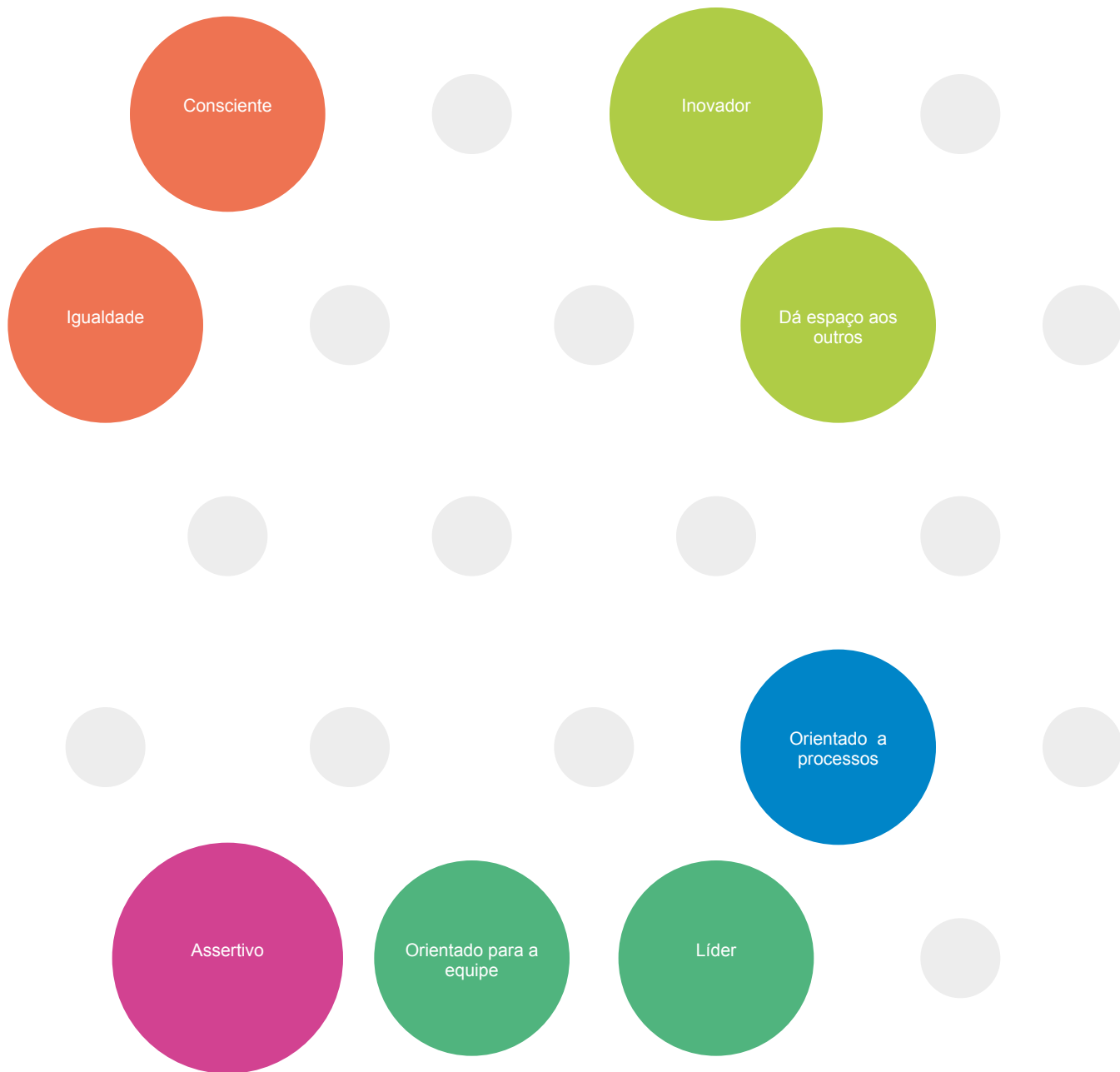
2. Significado das pontuações

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 vai pedir o apoio dos outros quando for necessário e útil. Ela geralmente segue sua própria liderança e muitas vezes não olha para outras pessoas. Ela se sente confortável ao falar com superiores e é bastante capaz de ver estruturas de hierarquia em perspectiva.

Ela tem alguma necessidade de reconhecimento de outras pessoas por suas realizações, e de vez em quando, certamente, gosta de receber elogios e aprovação, pelos quais ela ficará definitivamente motivada. Variedade em suas tarefas e trabalho é de interesse médio para ela. 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 mais ou menos 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 é provável que outros fatores, como ambiente de trabalho, sejam de maior importância para ela pessoalmente.

Ela quase não obedece às regras ou cultura existentes. Em geral, ela é muito mais conciliadora do que objetiva em relação às outras pessoas. Ela assume a responsabilidade de outras pessoas de forma séria, mas está disposta a ajudá-las sempre que puder. Ela é funcionalmente empática, e demonstra isso de acordo com a situação. Ela tem uma necessidade média de contato com os outros. Ela se sente melhor em pequenos círculos e em encontros individuais. Em grupos, ela pode se tornar um tanto mais séria; não se importa em deixar mais espaço para os outros e se manter em segundo plano, onde nem sempre é notada pelos outros.

Ela é alguém que vai responder muito rapidamente e de forma perspicaz e não foge dos conflitos. Ela é muito assertiva, capaz de se manter firme e vai procurar regularmente um confronto. Pessoas ao redor dela, provavelmente, irão considerá-la uma pessoa bastante energética, que sabe, no entanto, quando dar um passo para trás. Ela é razoavelmente persistente quando enfrenta adversidades ou desafios. No relacionamento com os outros, ela geralmente se esforça para estar em igualdade. Ela é um pouco mais complacente do que dominante.

Ela é geralmente rápida na tomada de decisões, mas vai levar os pontos de vista de outras pessoas em consideração quando necessário. Ela gosta de ter uma posição de liderança ou responsabilidade. Ela é uma verdadeira jogadora de equipe, que prefere se misturar com o grupo em vez de encontrar o seu próprio caminho. Ela tem uma necessidade de retorno ou de consulta em geral.

Em seu trabalho, ela é mais focada no processo do que em um objetivo definido. Na execução de tarefas, ela é tanto focada no contexto geral como mantém o olho nas questões práticas. 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 sabe quando resolver um problema e quando procurar ajuda. 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 é alguém que vai responder muito rapidamente e com perspicácia, e não coíbe conflitos. Ela é muito assertiva, capaz de se defender, e vai procurar regularmente um confronto. 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:

- Não admira muitas pessoas.
- Tem uma necessidade média de apoio.
- É uma pessoa bastante modesta.
- Não gosta de cometer erros.
- Não irá facilmente fugir de um conflito e muitas vezes vai buscar um confronto.
- Lida razoavelmente bem com uma certa quantidade de pressão.

Equilíbrio emocional



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 mais motivada por algum incentivo de seu ambiente, colegas ou supervisor do que por um foco mais forte sobre o lucro ou competição. Ela tem uma necessidade média de variedade e é motivada pela variedade dentro de seu trabalho e tarefas. Ela encontra um equilíbrio entre a concentração e em dividir a sua atenção. Ela é razoavelmente persistente e pode insistir de forma obstinada em algo. Ela tem, por outro lado, pouca dificuldade em deixar as coisas de lado, embora ela não vá deixar uma tarefa inacabada ou não resolvida. Pessoas ao redor dela provavelmente irão considerá-la uma pessoa bastante energética, que sabe, no entanto, quando dar um passo para trás. Ela tem alguma necessidade de reconhecimento das suas realizações por outras pessoas, e de vez em quando, certamente, gosta de receber elogios e aprovação, pelos quais ela definitivamente se sentirá motivada.

Resumo das motivações da Sra. Rodrigues:

- Pode, em geral, colocar as coisas em segundo plano.
- Não é fortemente impulsionada pela competição.
- Tem uma necessidade média para a variedade.
- É ao mesmo tempo uma especialista e uma generalista.
- É bastante persistente.
- Tem normalmente uma personalidade energética.
- Gosta de receber um elogio de vez em quando.

Motivos

Ambição & desafios

4

Variedade

5

Necessidade de Status

6

3.4 Talentos sociais

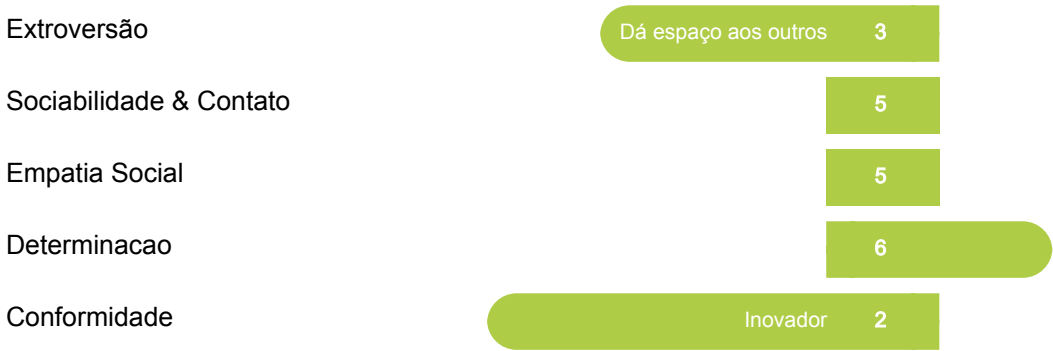
Como a Sra. Rodrigues é em relação aos outros:

Relações sociais, amizades e contato com os outros são de importância moderada para a Sra. Nadia Rodrigues. Isso significa que ela tem uma necessidade média para amizades e relacionamentos próximos com os colegas. Ao experimentar a adversidade, ela vai pedir ajuda e apoio de outras pessoas quando necessário. Ao fazê-lo, ela vai comparar suas próprias ideias com as dos outros. Ela é geralmente mais útil do que eficiente para os outros. Ela assume as responsabilidades de outras pessoas a sério, mas está disposta a ajudar. Ela não gosta de estar em conformidade com os demais e prefere fortemente seguir sua própria liderança.

Resumo dos talentos sociais da Sra. Rodrigues:

- Tem uma moderada necessidade de contato social.
- Tem um interesse intrínseco moderado nos problemas das pessoas.
- Busca apoio quando necessário.
- É razoavelmente complacente, a menos que os seus interesses estejam em jogo.
- É geralmente útil, mas pode adotar uma atitude profissional.
- Difícilmente está de acordo.

Talentos sociais



3.5 Talentos influentes

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

Em relação aos outros, Nadia Rodrigues é uma presença poderosa, quando necessário, mas suas relações são geralmente baseadas em termos de igualdade; 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 não desiste simplesmente. 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 tende a ser facilmente assertiva e argumentativa, o que pode levar a tensões e resistência. Ela é muito combativa quando se trata de defender os seus interesses. Seu poder de convencer outras pessoas é mais eficaz em uma situação de compreensão mútua. Ela tem dificuldades em se adaptar às regras e parâmetros que são estranhos a ela. Já que ela não sente uma forte necessidade de viver de acordo com as expectativas dos outros, geralmente segue a sua própria liderança.

Resumo dos talentos influentes da Sra. Rodrigues:

- Gosta de uma abordagem sutil, a fim de convencer, mas pode ser persuasiva quando necessário.
- Geralmente persiste quando enfrenta adversidades, e não vai simplesmente desistir.
- É bastante energética.
- Tende a ser muito assertiva e argumentativa; é muito combativa na defesa de interesses.
- Não se conforma facilmente; prefere seguir sua própria liderança.

Talentos influentes



3.6 Talentos de liderança

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

Nadia Rodrigues está focada no trabalho em equipe e, muitas vezes, prefere deixar a equipe decidir a direção a qual percorrer. Ela vai querer consultar os outros regularmente, o que pode deixá-la receptiva à influência dos outros. Ela também tem uma moderada necessidade de amizades ou contatos sociais com seus colegas diretos. Seu estilo de liderança vai ser formal ou informal, dependendo da situação. Já que ela é moderadamente empática com os outros, ela encontra um equilíbrio em seu estilo de liderança, entre a liderança situacional e buscar sua própria linha. Em termos de posição, ela tem aspirações bastante fortes 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 marginal; ela coloca uma forte ênfase na manutenção de um bom relacionamento com os colegas.

Resumo dos talentos de liderança da Sra. Rodrigues:

- É focada nos colegas ou na sua equipe.
- Adota um estilo formal ou informal de liderança, dependendo da situação; é equilibrada.
- É ambiciosa para liderar.
- É bastante decisiva.
- É mais orientada para o processo do que orientada para metas ao dirigir.

Talentos de liderança

Pensamento & Atuação Independente

Orientado para a equipe 3

Responsabilidade & Liderança

7 Líder

Tomada de Decisão

6

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. Ela precisa de uma certa variedade em seu trabalho. Ela encontra um equilíbrio entre a abordagem mais abstrata, teórica para o trabalho, e sua execução prática. 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.
- Tem uma certa necessidade de variação no seu trabalho.
- É teórica e praticamente inclinada, dependendo das circunstâncias.
- Prefere tomar suas próprias decisões, consulta quando necessário.

talentos organizacionais



4. Pontos fortes e deficiências

Qualidades da Sra. Rodrigues:

- É muito assertiva, define limites claros.

Deficiências da Sra. Rodrigues:

- Pode parecer conflituosa.
- Nem sempre tenta satisfazer as expectativas de outras pessoas.

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:

- Crie uma atmosfera amigável, mas formal. Seja organizado e claro. Ocupe o papel principal (mas sem parecer ameaçador).
- Dê a ela confiança para liderar e assumir responsabilidades ou mostrar que ela é considerada uma pessoa responsável, e tem responsabilidade para exercer influência. Forneça espaço para seus pontos de vista e contribuições. Aborde o seu sentido de responsabilidade.

5.2 Comportamento evitável

Comportamento comunicativo que é melhor evitar com a Sra. Rodrigues

- 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:

- Uma organização onde haja uma baixa distância do poder, em que a participação e as iniciativas sejam incentivadas e valorizadas.
- Um ambiente onde a cooperação seja empregada, com oportunidade suficiente para consultar os outros e para dar ou receber feedback. Uma organização onde as decisões sejam tomadas de comum acordo e onde colegas deliberem regularmente.
- 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.
- Uma organização com espaço para a individualidade e, por vezes, uma abordagem menos convencional.
- Um ambiente que apele ao seu senso de responsabilidade.

7. Desenvolvimento

7.1 Sugestões

A Sra. Rodrigues é aconselhada a:

- Esteja constantemente ciente do fato de que a apresentação é um critério para julgamento também.
- Ver a si mesmo de uma maneira mais 'eficiente'.
- Lidar estrategicamente e respeitosamente com regras escritas e não escritas, procedimentos e abordagens dentro de uma organização. Não ceder facilmente à sua 'resistência natural' contra a autoridade.
- Definir metas que sejam concretas, viáveis e mensuráveis.

7.2 Estilo de aprendizagem e desenvolvimento

A preferência de aprendizado e desenvolvimento da Sra. Rodrigues:

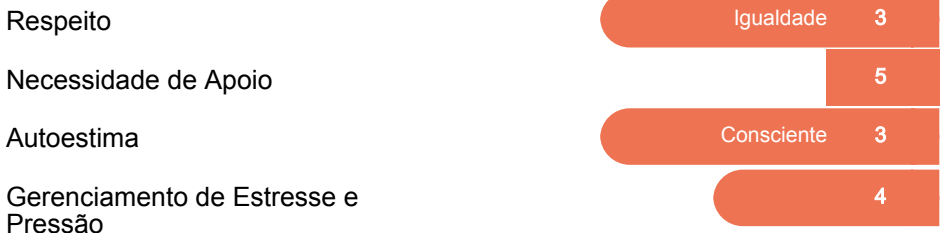


Estilo de aprendizagem e desenvolvimento

- Ela acredita firmemente na igualdade entre as pessoas e não admira prontamente aqueles que têm posições mais altas. Portanto, ela não tem tanto medo de aplicar o que aprendeu em seu trabalho na presença de superiores. Deixe-a experimentar o material de estudo na prática, tanto quanto possível, e permita (com base na igualdade) que se aproxime de outras pessoas para aprender com elas.
- Ela é uma pessoa modesta e prefere contribuir para ficar fora do centro das atenções. É mais difícil para ela experimentar material de aprendizagem na presença dos outros. No entanto, é importante que ela possa tentar na prática tudo o que aprendeu. Portanto, procure situações de aprendizado e parceiros que a deixem confortável.
- 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.
- Ela tem talento para a improvisação e gosta de aprender simplesmente tentando coisas novas. De preferência, ela evita estudar planos com muitos objetivos detalhados e prazos apertados. Faça com que ela discuta regularmente o progresso de suas atividades de aprendizagem para que não perca de vista o objetivo final e, se necessário, será capaz de ajustá-lo.

Adendo 1: Visão Geral Dimensões TMA e tabela numérica

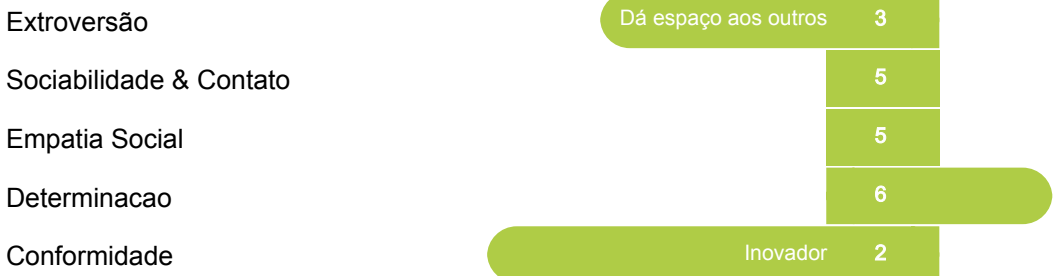
Equilíbrio emocional (EE)



Motivos (MO)



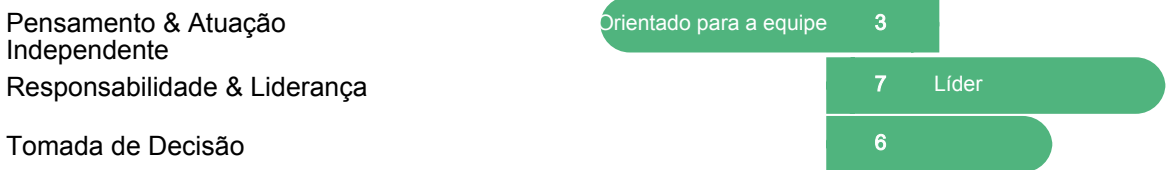
Talentos sociais (ST)



Talentos influentes (IT)



Talentos de liderança (LT)



Talentos organizacionais (OT)



Conclusão