

- SELECIONAR
- DESENVOLVER
- LIDERAR

HOGAN **DESENVOLVER**

GERENCIAR

TÉCNICAS PARA GESTÃO DE FUNCIONÁRIOS

Relatório para: Fulano Tal

ID: HA287257

Data: 04, Maio, 2010





INTRODUÇÃO

Diferentes características são importantes para o sucesso em cargos diferentes, e aquelas que são importantes para um cargo podem interferir no desempenho de outros. O Inventário Hogan de Personalidade® (IHP) avalia as pessoas em sete dimensões ou características bem conhecidas que influenciam o sucesso ocupacional. Este relatório é baseado nos resultados da pessoa avaliada nestas dimensões; ele descreve como ela tende a se comportar em várias circunstâncias, destaca seus pontos fortes e a desenvolver e fornece sugestões sobre como você pode gerenciar a carreira dela. A última página contém o gráfico do IHP no qual o relatório se baseou, e as definições das sete dimensões.

O Teste é Válido e Interpretável.

O Inventário Hogan de Personalidade (IHP) avalia as pessoas em sete dimensões ou características bem conhecidas que influenciam o sucesso ocupacional.



AJUSTAMENTO	Reflete o grau em que uma pessoa é calma ou temperamental e instável. Pessoas com resultados elevados parecem confiantes, perseverantes e otimistas. Pessoas com resultados baixos parecem tensas, irritáveis e negativas.
AMBIÇÃO	Avalia o grau no qual uma pessoa parece ter liderança e valorizar realizações. Resultados altos indicam pessoas competitivas e que trabalham com afinco. Pessoas com resultados baixos parecem pouco assertivas e menos interessadas em promoção.
SOCIABILIDADE	Avalia o grau em que uma pessoa parece sociável, autoconfiante. Resultados altos são de pessoas que parecem extrovertidas e expressivas. Resultados baixos são apresentados por pessoas que parecem reservadas e quietas.
SENSIBILIDADE INTERPESSOAL	Reflete o tato e a sensibilidade. Pessoas com resultados elevados parecem amigáveis, afetuosas e populares. Pessoas com baixos resultados parecem independentes, francas e diretas.
PRUDÊNCIA	Refere-se ao autocontrole e responsabilidade. Resultados elevados revelam pessoas organizadas, confiáveis e fáceis de se supervisionar. Resultados baixos indicam uma pessoa espontânea e flexível.
INQUISITIVO	Reflete o grau em que uma pessoa parece curiosa, aventureira e imaginativa. Pessoas com resultados altos tendem a ser rápidos de raciocínio e visionários, mas facilmente entediáveis. Pessoas com resultados baixos tendem a ser práticas, focadas e capazes de se concentrar.
ABORDAGEM A APRENDIZAGEM	Reflete o grau em que uma pessoa valoriza a educação como um fim em si mesma. Resultados elevados são apresentados por pessoas que tendem a gostar de ler e estudar. Resultados baixos são de pessoas menos interessadas em educação formal e mais interessadas em aprendizagem no trabalho.



PONTOS FORTES COM OS QUAIS O GESTOR PODE CONTAR

AJUSTAMENTO

A pessoa em foco se preocupa em provar seu valor e:

- avalia seu próprio desempenho com frequência
- solicita feedback
- admite cometer erros
- responde bem a coaching e feedback

AMBIÇÃO

O(a) avaliado(a) é recatado(a) e não se importa em deixar os outros assumirem o comando. Por este motivo, ele(a) tende a:

- tentar crescer na organização pela competência técnica
- preferir ser um(a) seguidor(a) do que um(a) líder
- ficar satisfeito(a) com oportunidades limitadas de promoção
- colaborar ao invés de competir

SOCIABILIDADE

O indivíduo avaliado parece amigável e acessível, mas não excessivamente sociável. Ele:

- é capaz de ouvir e deixar os outros falarem
- não se sente obrigado a expressar seu ponto de vista
- se sente à vontade para expressar seus pontos de vista.
- usa de franqueza em um nível apropriado

SENSIBILIDADE INTERPESSOAL

A pessoa avaliada parece independente, decidida e sem medo de confrontações. Além disso, ela:

- se dispõe a dar feedback negativo aos outros
- é capaz de fazer valer regras e procedimentos
- é capaz de assumir posições impopulares
- não se intimida facilmente

PRUDÊNCIA

Este indivíduo respeita as regras, procedimentos e detalhes. Ele deve:

- ser trabalhador, rápido e metucioso
- ser confiável, fácil de supervisionar e alguém com quem se pode contar
- ser um(a) bom(a) cidadã(o) corporativo
- realizar trabalhos de alta qualidade
- evitar riscos desnecessários

INQUISITIVO

O indivíduo em foco é curioso, de mente aberta e imaginativo. Ele:

- reage bem a situações à medida que aparecem
- entende o cenário mais amplo
- é receptivo a novas idéias
- é um recurso para soluções de problemas
- sente-se confortável com inovação e mudança



ABORDAGEM À APRENDIZAGEM

A pessoa avaliada tende a encarar a educação como uma ferramenta, ao invés de um fim em si mesma. Ela:

- se interessa apenas se tiver uma aplicação direta
- não se preocupa em fazer tudo segundo os manuais
- é tolerante com os erros dos outros
- é um aprendiz mão na massa



CARACTERÍSTICAS QUE PODEM SER UM DESAFIO PARA O GESTOR

AJUSTAMENTO

O(a) avaliado(a) tende a ser autocrítico(a), tenso(a) e temperamental. Quando está sob pressão ele(a) pode:

- reagir emocionalmente
- se sentir facilmente alarmado(a) ou ameaçado(a)
- gritar com seu pessoal
- requerer muito elogio sobre seu desempenho

AMBIÇÃO

O(a) avaliado(a) pode relutar em tomar a iniciativa. Ele(a) tende a:

- confiar nos outros para tomar decisões
- satisfazer-se com o status quo
- relutar a se expor em grupos
- não ser assertivo(a)

SOCIABILIDADE

A pessoa avaliada se sentirá à vontade trabalhando sozinha ou com outras pessoas; ela também pode:

- não saber quando falar e quando ficar calada
- não causar uma primeira impressão forte
- não se comunicar bem

SENSIBILIDADE INTERPESSOAL

O indivíduo avaliado pode se tornar focado em sua própria agenda e, por consequência, pode parecer:

- abrupto e irritável
- rude e não diplomático
- impaciente com os erros dos outros
- despreocupado com o fato de estar incomodando os outros

PRUDÊNCIA

O(a) avaliado(a) é extremamente consciencioso(a) e pode:

- ser incapaz de delegar mesmo as tarefas menores
- aplicar regras sem levar em consideração o moral do grupo
- ser rígido(a) e inflexível
- micro-gerenciar os outros

INQUISITIVO

O(a) avaliado(a) é curioso(a) e imaginativo(a) além do normal e pode:

- se entediar facilmente
- ser visto(a) como imprevisível e impulsivo(a)
- ignorar ou subestimar assuntos operacionais e processuais
- preferir trabalhar em problemas únicos ao invés dos práticos



ABORDAGEM À APRENDIZAGEM

O(a) avaliado(a) pode não se manter atualizado(a) com os mais recentes desenvolvimentos nos negócios e em tecnologia. Além disso, ele(a) pode:

- deixar passar oportunidades de treinamento para ele(a) e outras pessoas
- não se interessar em aprender novas tecnologias
- ser lento(a) para atualizar suas habilidades
- resistir a novas tecnologias



Dicas para gerenciar o indivíduo avaliado

Esta pessoa tende a evitar assumir o comando. Para seu desenvolvimento, ela deveria considerar algum treinamento em assertividade e/ou para falar em público -- se isto for necessário para o cargo -- para melhorar suas habilidades de liderança e disposição para tomar iniciativa.

Este indivíduo é brilhante e bem informado, interessado em oportunidades para aprender e pode se sentir infeliz quando elas não estiverem disponíveis. Além disso, ele reage positivamente a metas de desempenho porque é motivado por realizações.

Esta pessoa é muito conscienciosa e precisa ser lembrada de não tentar fazer tudo sozinha e não tentar fazer todos os trabalhos com o mesmo padrão de qualidade. Ela deveria aprender a delegar e priorizar seu trabalho e procurar ser flexível quando lhe pedem favores.

O(a) avaliado(a) tende a ser independente, focado(a) em sua própria agenda e indiferente aos sentimentos dos outros. Quando alguém desafia sua agenda, seu primeiro impulso é confrontar a pessoa diretamente. Ele(a) precisa ser paciente e tentar entender o ponto de vista da outra pessoa.

Embora esta pessoa possa parecer autoconfiante, ela tende a ser defensiva e levar as coisas pelo lado pessoal; ela necessita relaxar um pouco e cuidar de seu estresse. Ela deveria ser reassegurada de que o feedback sobre desempenho é algo positivo e a chave para o desenvolvimento pessoal.

A pessoa avaliada precisa ser encorajada a pensar e falar sobre o cenário macro, a visão ou estratégia que leva o negócio adiante. Ela também deveria ser lembrada de que inovação e mudança ajudam a organização a se manter competitiva.

O indivíduo avaliado deve ser encorajado a conversar com seus colegas de trabalho e pedir seus conselhos com relação aos problemas do trabalho. Ele precisa garantir que suas opiniões sejam conhecidas nas reuniões de negócios.