

RELATÓRIO PARA

Andrew Jones

DATA DE CONCLUSÃO

19-04-2023

SATISFAÇÃO ATUALIZADO

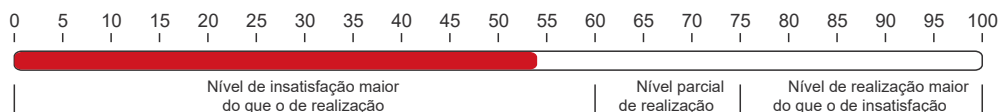
19-04-2023

CONFIABILIDADE - 99.2 %

Respostas foram muito provavelmente acuradas e verdadeiras

ORGANIZAÇÃO

Profissionais de RH - Apresentação

StautGROUP**Pontuação Geral de Realização = 54%**

Engajamento é a combinação de ser compatível com a função e atender às expectativas de trabalho. Este relatório concentra-se nos aspectos de realização e deve ser considerado juntamente com o relatório de Análise de Sucesso no Trabalho (Adequação).

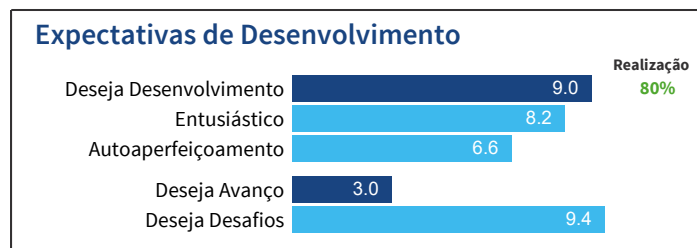
A pontuação geral de realização mede o grau em que as expectativas consideradas importantes pelo(a) profissional são satisfeitas. Ela considera a importância dada por Andrew a cada expectativa profissional, assim como seu nível percebido de realização.

O relatório de Engajamento e Expectativas Profissionais permite que profissionais e gestores participem de discussões frutíferas que estabelecem relações de trabalho mutuamente benéficas e de longo prazo.

Como Interpretar

Uma visão geral das oito áreas de expectativa é exibida na próxima página deste relatório. Os pontos abaixo explicam como interpretar o gráfico (ver figura 1 abaixo):

- As barras azuis-escuras são as Expectativas do(a) profissional.
- As barras azuis-claras são os Comportamentos de Apoio que ajudam a atender à(s) expectativa(s) correspondente(s).
- O comprimento das barras reflete a força das expectativas ou comportamentos de apoio.
- Expectativas Importantes são aquelas que o(a) profissional classificou como 6 ou mais em importância.
- Cada Expectativa Importante tem uma pontuação de realização à direita, que indica o grau em que o(a) profissional sente que tal expectativa está sendo atendida no cargo atual (assumindo que esta seção do questionário foi completamente preenchida).
- As pontuações de realização seguem um código de cores que se baseia no grau de expectativa e no nível de realização atual - Verde indica que uma discussão sobre o tópico provavelmente não é necessária, Amarelo indica que a discussão pode ser necessária e Vermelho indica que a discussão disso é urgentemente necessária.

**Para Gestores**

Comece concentrando-se nas pontuações de realização dos membros de sua equipe que estão em Vermelho. Explore as expectativas da equipe e solicite exemplos e/ou detalhes sobre o que é esperado por eles e o que seria necessário, tanto do(a) profissional quanto da organização, para atender essa expectativa.

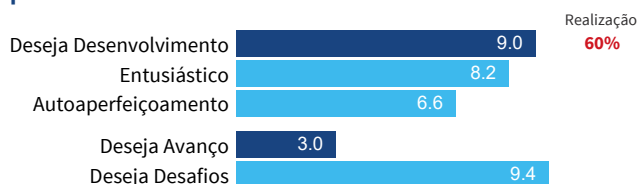
Por exemplo, se Deseja Desenvolvimento de Carreira for alto, então explore o tipo específico de desenvolvimento de carreira que o(a) profissional está buscando e como isso pode ser alcançado na posição atual. Considere o que a organização pode oferecer e o que seria esperado do(a) profissional.

Para o(a) profissional

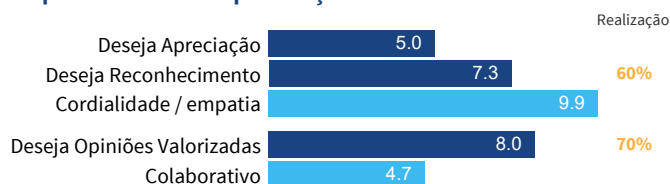
Comece revendo as pontuações de realização, em Verde, para reforçar as áreas onde suas expectativas são mais atendidas. Em seguida, revise as pontuações de realização em Amarelo e Vermelho e identifique as questões específicas que estão relacionadas ao que você gostaria de receber da empresa. Considere também os comportamentos ou contribuições que você pode precisar desenvolver para atingir essa expectativa. Observe que, geralmente, são necessárias pontuações fortes nos Comportamentos de Apoio (barras azuis-claras) para atender à expectativa relacionada.

Visão Geral

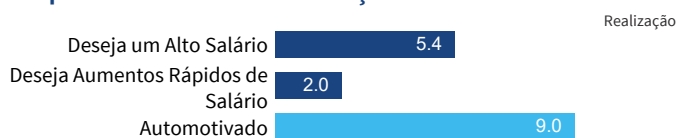
Expectativas de Desenvolvimento



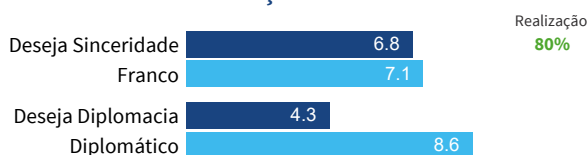
Expectativas de Apreciação



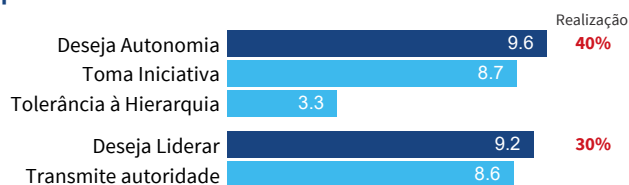
Expectativas de Remuneração



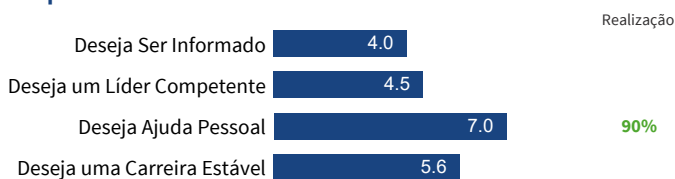
Expectativas de Comunicação



Expectativas de Autoridade



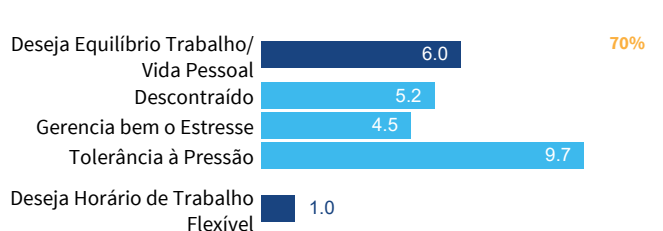
Expectativas Pessoais



Expectativas Sociais

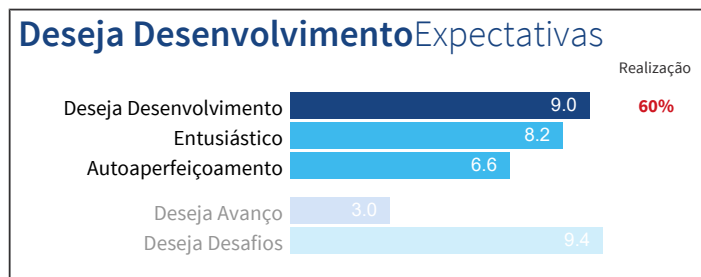


Expectativas de Equilíbrio Pessoal e Profissional



Expectativas de Desenvolvimento

Esta seção analisa as expectativas dos colaboradores em relação às oportunidades de desenvolvimento, destaca o comportamento organizacional relacionado a isso, e fornece diretrizes para gerenciar as expectativas de desenvolvimento de carreira. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.



Deseja Desenvolvimento: O desejo de ter oportunidades de aprender novas habilidades ou desenvolver competências

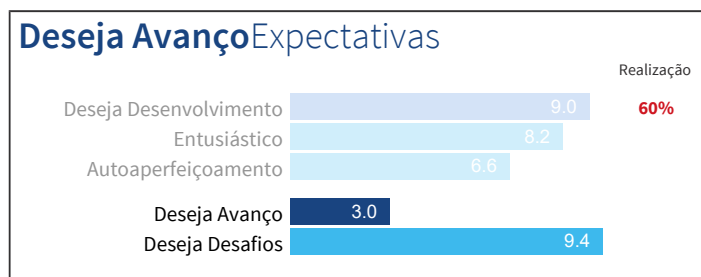
Entusiástico: A tendência de ser ambicioso e entusiasmado em relação às próprias metas

Autoaperfeiçoamento: A tendência de procurar por desenvolvimento ou aprimoramento

Tendências para Deseja Desenvolvimento

Andrew considera o desenvolvimento de carreira como muito importante e, portanto, é igualmente muito importante proporcionar oportunidades de desenvolvimento. Andrew acredita que é moderadamente provável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há uma grande lacuna entre a expectativa e o nível de realização esperado. É importante discutir sobre este tópico e, se possível, criar um plano para resolução. Andrew tem forte tendência a ser claro(a) quanto aos objetivos. Portanto, ele provavelmente terá(ão) metas de desenvolvimento de carreira em mente. Discuta essas metas para obter um entendimento claro antes de sugerir ou criar um plano de desenvolvimento.

Andrew considera o autoaperfeiçoamento como razoavelmente importante e pode estar razoavelmente disposto(a) a desenvolver novas competências relacionadas ao desenvolvimento de carreira.



Deseja Avanço: O desejo de ter oportunidades de avanço na carreira ou obter maiores responsabilidades

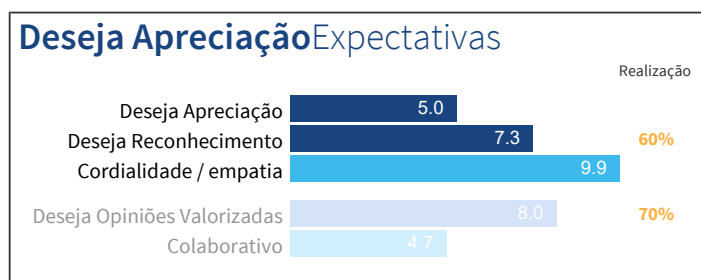
Deseja Desafios: A disposição para se empenhar em tarefas ou objetivos desafiadores

Tendências para Deseja Avanço

Andrew considera o avanço na carreira como sem importância e, portanto, é de igual importância fornecer informações sobre as oportunidades de progresso que estão disponíveis, bem como o que é necessário para alcançá-las. Andrew é muito disposto(a) a buscar atividades desafiadoras relacionadas ao avanço na carreira. Tendo o avanço na carreira como algo importante, provavelmente haverá abertura a quaisquer desafios relacionados a isso.

Expectativas de Apreciação

Esta seção analisa as expectativas dos colaboradores e o comportamento organizacional relacionado a dar e a receber apreciação, e também fornece diretrizes para gerenciar a necessidade de reconhecimento. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.



Deseja Apreciação: O desejo de ter um empregador que expresse apreço pelo seu trabalho

Deseja Reconhecimento: O desejo de reconhecimento positivo (dos outros) relacionados aos próprios pontos fortes e habilidades

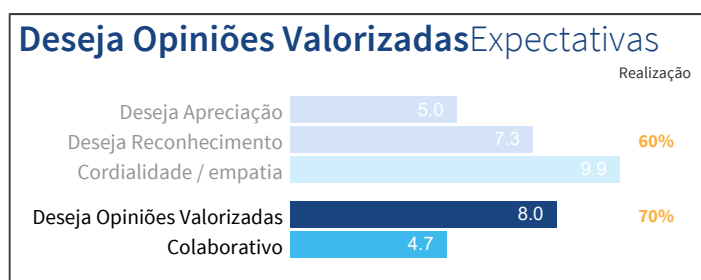
Cordialidade / empatia: A tendência de expressar sentimentos positivos e afinidade pelos outros

Tendências para Deseja Apreciação

Andrew considera receber apreciação como sendo apenas moderadamente importante. Dessa forma, é apenas moderadamente importante que a gestão agradeça sinceramente pelas contribuições no trabalho.

Andrew considera receber reconhecimento como sendo razoavelmente importante. Consequentemente, é de igual importância encontrar maneiras de proporcionar reconhecimento. Este tipo de reconhecimento deve estar relacionado à valorização de suas forças e capacidades. Conceder mais autoridade para tomar decisões pode ser uma excelente maneira de oferecer reconhecimento. Da mesma maneira, atribuir maior autonomia também pode ser considerado como reconhecimento. Andrew acredita que é moderadamente provável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há uma lacuna razoável entre a expectativa e o nível de realização esperado. Recomenda-se discutir este tópico e, possivelmente, criar um plano para resolução.

Andrew tem extremamente forte tendência a expressar cordialidade e empatia. Consequentemente, é mais provável que outros retribuam com apreço e reconhecimento.



Deseja Opiniões Valorizadas: O desejo de ter um empregador que ouça e dê importância às opiniões

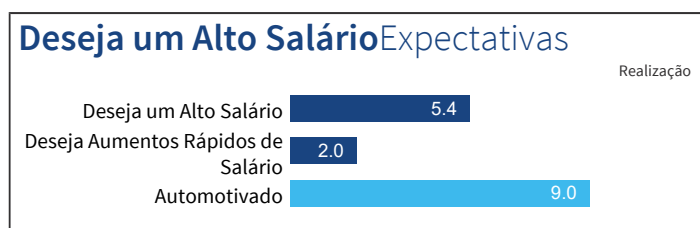
Colaborativo: A tendência de colaborar com outras pessoas na tomada de decisões

Tendências para Deseja Opiniões Valorizadas

Andrew considera importante que as pessoas considerem e valorizem as suas opiniões. Portanto, é importante que a gestão escute, reconheça e encoraje as suas opiniões. Andrew acredita que é possível que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há uma lacuna razoável entre a expectativa e o nível de realização esperado. Recomenda-se discutir este tópico e, possivelmente, criar um plano para resolução. Andrew tem apenas moderado(a) tendência de ser colaborativo em relação à tomada de decisões. Isso poderia impedir as pessoas de serem mais receptivas e encorajadoras às suas opiniões.

Expectativas de Remuneração

Esta seção analisa as expectativas dos colaboradores em relação à remuneração. As pontuações relacionadas a Deseja Salário Maior e Deseja Rápidos Aumentos Salariais são comparadas ao nível de automotivação. Deseja Salário Maior indica a importância dada ao ganho de altos níveis de remuneração, enquanto Deseja rápidos Aumentos Salariais indica a rapidez com que isso é desejado. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.



Deseja um Alto Salário: O desejo de receber uma remuneração maior

Deseja Aumentos Rápidos de Salário: O desejo de ter um empregador que ofereça aumentos salariais com relativa frequência

Automotivado: A orientação interna para realizações, incluindo tomar iniciativa, desejar desafios e ter entusiasmo por metas

Tendências para Deseja um Alto Salário

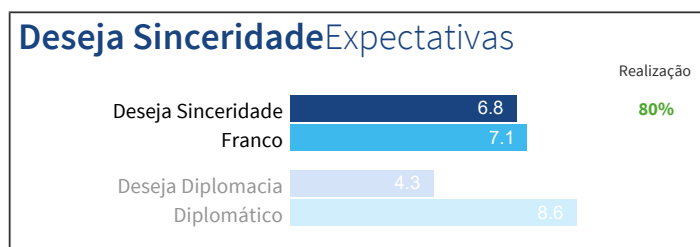
Andrew considera que receber níveis salariais mais altos é apenas moderadamente importante e, sendo assim, é igualmente apenas moderadamente importante explicar precisamente como se pode alcançar salários mais altos.

Andrew considera os aumentos rápidos de salário como algo sem nenhuma importância. Como consequência, Andrew provavelmente não manifestará elevada paciência para conseguir um salário mais alto.

Andrew tem muito forte tendência a ser automotivado(a), independentemente de ponderações sobre remuneração.

Expectativas de Comunicação

Esta seção analisa as expectativas de comunicação relacionadas à franqueza e diplomacia. As pontuações em Deseja Franqueza, Deseja Diplomacia, Franco e Diplomático são comparados entre si de variadas formas para entender melhor as expectativas e os comportamentos relacionados à comunicação. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.

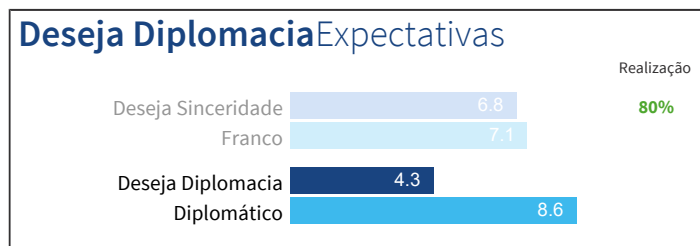


Deseja Sinceridade: O desejo de que os outros sejam diretos, francos e diretos

Franco: A tendência de ser claro, objetivo, franco e direto ao ponto

Tendências para Deseja Sinceridade

Andrew tem razoável desejo de que outros se comuniquem de forma franca e direta, inclusive ao dar feedback. Andrew acredita que é razoavelmente provável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há pouca ou nenhuma lacuna entre a expectativa e o nível de realização esperado. Portanto, provavelmente não se faz necessário discutir sobre este tópico ou criar um plano relacionado a isso. Andrew tem razoável tendência de ser franco(a) ao se comunicar. Em vista disso, a gestão precisa garantir que o feedback de desempenho seja dado de forma direta e clara.



Deseja Diplomacia: O desejo de que os outros sejam cordiais

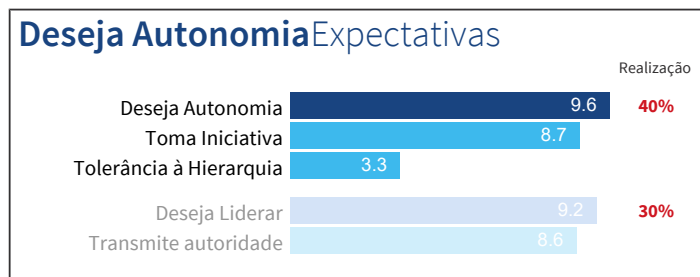
Diplomático: A tendência de se comunicar de forma educada

Tendências para Deseja Diplomacia

Andrew tem pouco(a) desejo de que outros sejam diplomáticos durante as discussões e ao dar feedback. Andrew tem muito forte tendência de ser diplomático ao se comunicar.

Expectativas de Autoridade

Esta seção analisa questões relacionadas à autoridade, incluindo relações como o desejo por autonomia e o nível de iniciativa, o desejo de liderar e a disposição para tomar decisões e como o(a) profissional responde à hierarquia. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.



Deseja Autonomia: O desejo de ter liberdade ou independência da autoridade

Toma Iniciativa: A tendência de perceber o que precisa ser feito e prosseguir por conta própria

Tolerância à Hierarquia: A tolerância de seguir regras, cronogramas e procedimentos criados por outra pessoa

Tendências para Deseja Autonomia

Andrew tem extremamente forte vontade de trabalhar de forma autônoma. É importante considerar esse desejo relacionado à quantidade de autonomia exigida ou concedida em relação ao trabalho. Também é importante considerar a tendência de tomar iniciativa relacionada ao desejo de autonomia. Andrew acredita que é razoavelmente improvável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há uma grande lacuna entre a expectativa e o nível de realização esperado. É importante discutir sobre este tópico e, se possível, criar um plano para resolução.

Andrew tem muito forte tendência de tomar iniciativa e, portanto, essa iniciativa é suficiente para a quantidade de autonomia desejada. Ele terá(ão) maior motivação se tiver(em) oportunidade de tomar iniciativa. Supondo que Andrew tenha experiência e habilidades necessárias, dê oportunidades de iniciativa sempre que possível e explique cuidadosamente qual iniciativa pode ou não pode ser tomada.

Andrew tende a ser muito hesitante a aceitar se submeter a um grande número de níveis hierárquicos que a organização coloca sobre ele. Felizmente, seu nível de iniciativa é provavelmente suficiente para autogestão sem supervisão.



Deseja Liderar: O desejo de estar em posição de orientar ou supervisionar outras pessoas

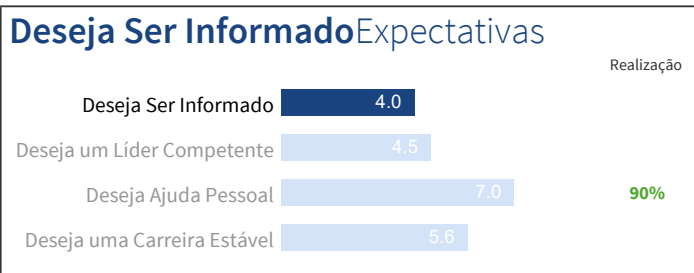
Transmite autoridade: O desejo de ter autoridade para tomar decisões e a disposição para aceitar a responsabilidade para tanto

Tendências para Deseja Liderar

Andrew tem muito forte desejo de assumir um papel de liderança. Andrew acredita que é improvável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há uma grande lacuna entre a expectativa e o nível de realização esperado. É importante discutir sobre este tópico e, se possível, criar um plano para resolução. Andrew tende a ser muito disposto(a) a aceitar autonomia para tomar decisões. A gestão precisa delegar oportunidades de tomada de decisão para ele sempre que apropriado.

Expectativas Pessoais

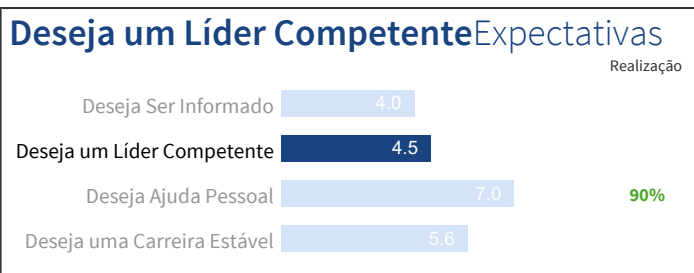
Esta seção analisa várias questões relacionadas às expectativas pessoais, incluindo o desejo de ser informado, a importância de trabalhar para um líder percebido como competente, o desejo de ajuda pessoal do empregador e a importância atribuída a um emprego estável. Inclui diretrizes sobre como gerenciar fortes expectativas nessas áreas. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.



Deseja Ser Informado: O desejo de ter um empregador que compartilhe livremente informações relacionadas ao seu trabalho ou função

Tendências para Deseja Ser Informado

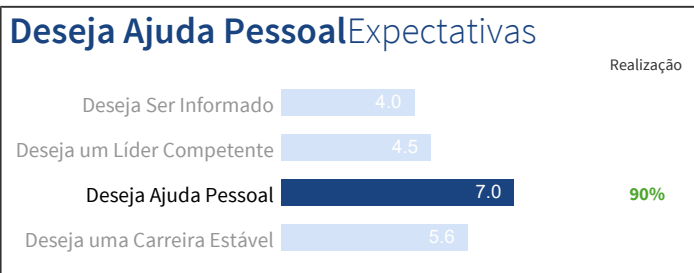
Andrew tem pouco(a) desejo de ser informado(a) sobre as informações relacionadas à organização.



Deseja um Líder Competente: O desejo de ter um líder que acredita ser competente

Tendências para Deseja um Líder Competente

Trabalhar para um líder competente é apenas moderadamente importante para ele.

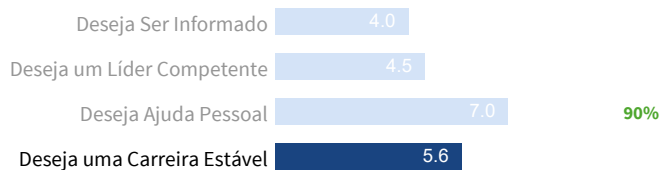


Deseja Ajuda Pessoal: O desejo de receber algum tipo de apoio do empregador relacionado às dificuldades pessoais

Tendências para Deseja Ajuda Pessoal

Andrew considera receber ajuda pessoal do empregador como sendo razoavelmente importante. É importante descobrir o tipo de ajuda pessoal que Andrew deseja e tomar as medidas necessárias sempre que possível. Andrew acredita que é muito provável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há pouca ou nenhuma lacuna entre a expectativa e o nível de realização esperado. Portanto, provavelmente não se faz necessário discutir sobre este tópico ou criar um plano relacionado a isso.

Deseja uma Carreira Estável

Expectativas
Realização

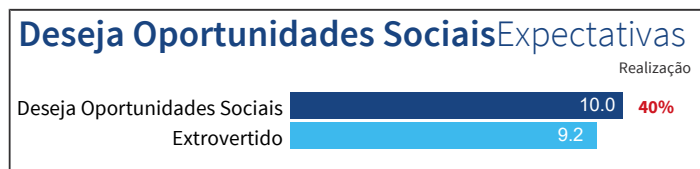
Deseja uma Carreira Estável: O desejo de possuir um emprego permanente ou por um longo tempo

Tendências para Deseja uma Carreira Estável

Andrew considera que ter uma carreira estável é moderadamente importante.

Expectativas Sociais

Esta seção analisa o desejo por oportunidades sociais no trabalho em relação à introversão e extroversão. Inclui diretrizes para gerenciar fortes expectativas sociais. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.



Deseja Oportunidades Sociais: O desejo de ter um local de trabalho que permita conhecer e interagir com outras pessoas

Extrovertido: A tendência de ser socialmente extrovertido e a satisfação em conhecer novas pessoas

Tendências para Deseja Oportunidades Sociais

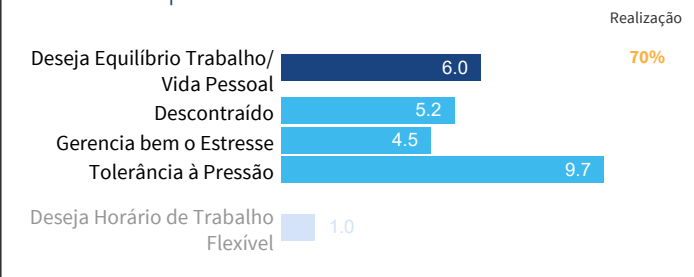
Andrew tem extremamente forte desejo de ter oportunidades sociais relacionadas ao trabalho. Pense em meios onde a empresa poderia facilitar a interação social. Andrew acredita que é razoavelmente improvável que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há uma grande lacuna entre a expectativa e o nível de realização esperado. É importante discutir sobre este tópico e, se possível, criar um plano para resolução.

Andrew tem muito forte tendência a ser extrovertido(a). Como Andrew tende a ser extrovertido(a), você provavelmente apenas necessitará organizar alguns eventos sociais internos a fim de ajudar a satisfazer esse desejo.

Expectativas de Equilíbrio Pessoal e Profissional

Esta seção analisa questões relacionadas ao desejo por equilíbrio entre vida pessoal e profissional relacionadas à gestão do estresse e níveis de estresse. Ela também examina as expectativas de horário de trabalho flexível e tolerância em relação a cronogramas e prazos apertados. Esta seção também mostra o nível de satisfação do(a) profissional para cada expectativa.

Deseja Equilíbrio Trabalho/Vida Pessoal



Deseja Equilíbrio Trabalho/Vida Pessoal: O desejo de ter tempo suficiente para descanso, diversão ou família

Descontraído: A tendência de se sentir à vontade ou calmo enquanto trabalha

Gerencia bem o Estresse: A tendência de lidar de forma eficaz com a tensão e a dificuldade quando ocorrerem

Tolerância à Pressão: O nível de conforto em relação a trabalhar com prazos e um dia-a-dia atarefado

Tendências para Deseja Equilíbrio Trabalho/Vida Pessoal

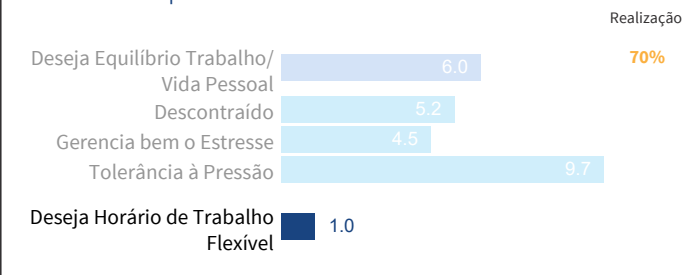
Andrew considera que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é moderadamente importante. Andrew acredita que é possível que essa expectativa seja cumprida pelo seu empregador atual. Há uma lacuna razoável entre a expectativa e o nível de realização esperado. Recomenda-se discutir este tópico e, possivelmente, criar um plano para resolução.

Andrew tem tendência a ser apenas moderadamente descontraído(a) e fácil de lidar.

Andrew tende a ser apenas moderadamente eficaz em controlar o estresse quando ele ocorre.

Andrew tende a ser extremamente disposto(a) a lidar com a pressão de cronogramas e prazos apertados.

Deseja Horário de Trabalho Flexível



Deseja Horário de Trabalho Flexível: O desejo de ter horários de trabalho ou calendário de feriados flexíveis

Tendências para Deseja Horário de Trabalho Flexível

Andrew considera que ter horário de trabalho flexível é sem nenhuma importância.