



## **COMPATIBILIDADE COM O CARGO**

Relatório voltado ao Recrutamento & Seleção ou Recrutamento Interno. Avalia o perfil do candidato e o perfil de uma função específica. Para funções de liderança ou de base.

### **RELATÓRIO DE USO PRIVADO E CONFIDENCIAL**

**CANDIDATO EXEMPLO**

Realizado em: 06/12/2016

00001-00001-0000095

**ID/S** EBEE BBEB CBED

## **0. ÍNDICE DO RELATÓRIO**

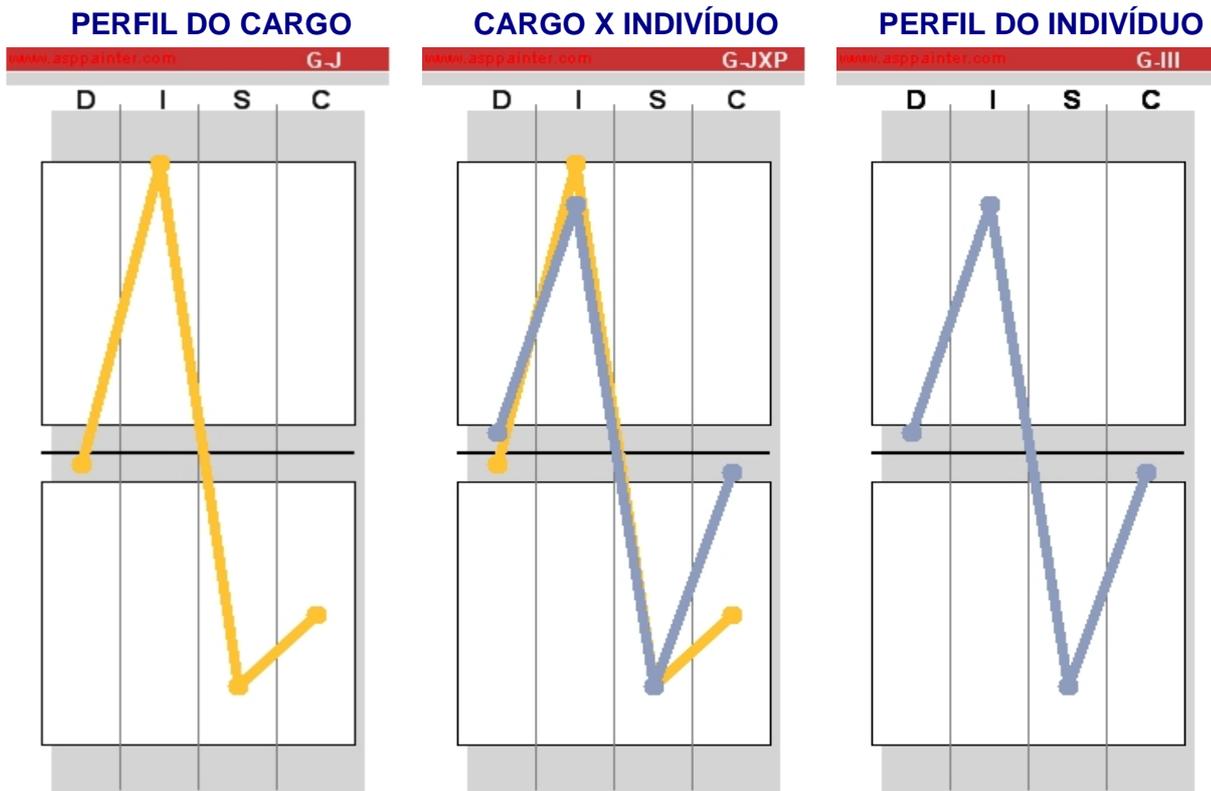
---

Tópicos disponíveis no presente relatório

- 1. GRÁFICOS COMPARATIVOS**
- 2. COMPETÊNCIAS DO INDIVÍDUO**
- 3. COMPETÊNCIAS INDICADAS PARA O CARGO**
- 4. EXIGÊNCIAS DO CARGO**
- 5. ADERENCIA AO PERFIL DO CARGO**
- 6. GUIA PARA ENTREVISTA**
- 7. RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO X PERFIL DO INDIVIDUO**

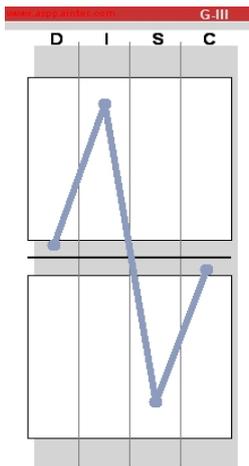
# 1. GRÁFICOS COMPARATIVOS

Exibe o gráfico do cargo, do indivíduo e o comparativo entre ambos



## 2. COMPETÊNCIAS

---



**C**ANDIDATO possui uma necessidade de realizações que o predispõe a realizar diversos tipos de tarefas para atingir sucesso e reconhecimento. Essa atuação dirigida e motivada revela um senso de urgência e uma energia que raramente se observa em outros tipos de personalidade. Comunicativo e poderoso possui objetividade para conduzir as pessoas a um determinado ponto de vista além de apresentar qualidades intuitivas para compreender as perspectivas dos outros e adaptar-se à novas situações.

## 3. COMPETÊNCIAS INDICADAS PARA O CARGO

---

Principais competências exigidas pelo cargo

- Sociabilidade
- Entusiasmo
- Autoconfiança
- Persuasão

## 4. EXIGÊNCIAS DO CARGO

---

Este cargo, conforme descrito no Questionário de Perfil do Cargo exige ou requer as seguintes características gerais:

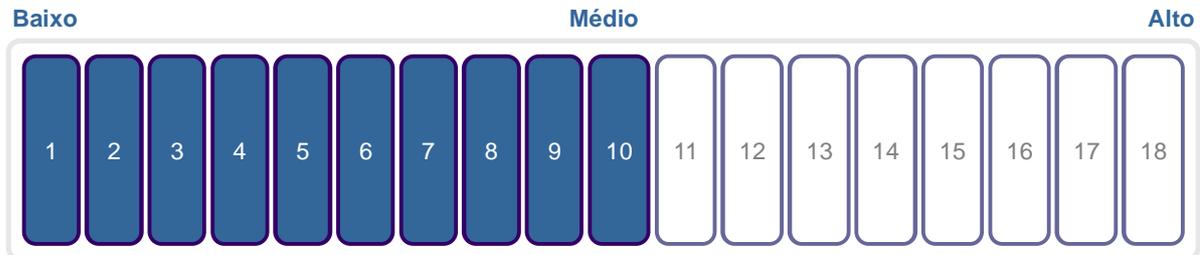
- Requer entusiasmo e otimismo
  - Atingir metas através das pessoas
  - Gostar de estar com pessoas
  - Preferir não trabalhar sozinho
  - Atuação vigorosa e independente
  - Habilidades de comunicação significativamente acima da média
  - Confiar facilmente nas pessoas
  - Usar o entusiasmo para gerar um ambiente amigável e espírito de equipe
  - Comunicação fácil e fluente
- No entanto, personalidades com as características listadas vem acompanhadas das seguintes contrapartidas:
- Pode ser displicente e desorganizado
  - Frente a uma situação difícil é mais provável que tenha uma atitude emocional ou que se afaste buscando uma posição em que se sinta seguro emocionalmente
  - Tem dificuldades para lidar com detalhes

## 5. ADERENCIA AO PERFIL DO CARGO

---

Índice de aderência ao perfil do cargo

Quando comparadas, as características do cargo e da pessoa parecem apresentar um grau de razoável compatibilidade. Enquanto o perfil do cargo é comunicador e persuasivo. O indivíduo com o qual o cargo está sendo comparado, exibe algumas dessas características mas num nível talvez um pouco baixo pois tem um perfil muito mais persuasivo, convincente e influente. Portanto, sob as circunstâncias certas, esta pessoa pode atingir níveis aceitáveis de desempenho no cargo. Não obstante, esta situação deve ser vista com algumas reservas.



## 6. GUIA PARA ENTREVISTA

---

Sugestões de perguntas a serem feitas ao candidato no momento da entrevista com o objetivo de confirmar o perfil e o momento atual. Fique atento as guias de interpretação das respostas.

### Perguntas relacionadas a estresse e comportamento sob pressão

#### Estresse

1- Conflitos e problemas podem, facilmente se espalhar por nossa vida e prejudicar nossas relações pessoais e até o nosso desempenho profissional. Isso já ocorreu com você?

R: \_\_\_\_\_

Existem indicações que apontam para um certo nível de estresse, tanto na vida profissional como na vida pessoal do candidato. Verifique se isso se confirma na resposta.

### Perguntas relacionadas ao perfil do candidato

#### Foco no Cliente

2- Relate uma situação onde você realizou um trabalho de forma que mostrou claramente a sua preocupação e cuidado com o cliente.

R: \_\_\_\_\_

O candidato tomou precauções para garantir que o serviço fosse executado de forma rápida, completa e precisa, com foco nos resultados? O resultado final foi mediano ou executado de forma desleixada?

#### Busca de Objetivos

3- Em um ambiente de trabalho hostil é necessário priorizar as metas para ter certeza que seu esforço esteja sendo alocado de forma adequada. Relate um momento em seu histórico de trabalho onde você priorizou suas metas e obteve sucesso.

R: \_\_\_\_\_

O candidato tomou a iniciativa de organizar as atividades por ordem de importância, seqüência lógica e disponibilidade de recursos? Houve pouca iniciativa para organizar as atividades de trabalho e/ ou dependência de outros na seleção das tarefas?

#### Enfrentamento

4- A mudança é constante em uma empresa de alto crescimento como a nossa. Descreva um momento em que você lidou eficazmente com mudanças.

R: \_\_\_\_\_

Será que o candidato atuou bem apesar das mudanças de prioridades, tarefas, etc.? Soube antecipar os objetivos futuros? Houve uso improdutivo do tempo?

## 7. RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO X PERFIL DO INDIVÍDUO

Este tópico compara, graficamente os níveis de exigência do cargo com a capacidade do indivíduo de atendê-los

Nível de exigência do cargo	
Capacidade desta pessoa em atender a exigência	
Ser persuasivo e convincente mesmo com pessoas desconhecidas	
<i>I) Influência - Capacidade de argumentação eficiente e de conquistar rapidamente a simpatia e a confiança de pessoas desconhecidas, conduzindo os diálogos e as conclusões para o seu ponto de vista de acordo com os seus interesses</i>	
Ser cauteloso e atento em todas as situações	
<i>C) Cautela - Capacidade de verificar e conferir cuidadosamente todas as variáveis ponderando todas as possíveis conseqüências</i>	
Ser capaz de se adaptar facilmente a situações de mudanças, contribuindo em aliviar possíveis pontos de tensão no ambiente e nos relacionamentos	
<i>I) Flexibilidade - Capacidade de compreensão das adversidades e expectativas alheias, mantendo seu bom desempenho</i>	
Possuir habilidade para motivar outras pessoas estabelecendo com elas uma interação positiva, um contato agradável e socialmente envolvente	
<i>I) Liderança - Capacidade de inspirar idéias e de estimular o desempenho das pessoas em função de um determinado objetivo contando com seu poder de envolvimento, otimismo e entusiasmo</i>	
Decidir com convicção, praticidade e rapidez para o cumprimento de metas	
<i>D) Auto-confiança - Capacidade de realizar escolhas, se posicionar, antecipando tendências, necessidades e possibilidades</i>	
Ser extrovertido ao se comunicar com domínio de linguagem na expressão oral	
<i>I) Fluência verbal - Capacidade de se expressão verbal com desenvoltura, articulação enfática das palavras e domínio oral</i>	
Ser capaz de ajudar as pessoas a solucionar os problemas pessoais	
<i>I) Cooperação - Valorização do relacionamento pessoal considerando os sentimentos, as idéias e o bem estar das pessoas</i>	
Ser capaz de lidar adequadamente com mudanças e interrupções	
<i>D) Imprevisibilidade - Capacidade de seguir produzindo e buscando resultados mesmo durante ou imediatamente após eventos que alterem repentinamente a realidade física, ambiental ou estrutural</i>	
Possuir visão do contexto geral e de longo prazo	
<i>D) Visão - Capacidade de compreender o contexto geral e administrar as possibilidades e soluções</i>	
Desempenhar bem suas atividades em ambientes descontraídos e informais	
<i>I) Adaptabilidade - Capacidade de se dedicar ao trabalho em ambientes agitados, possivelmente improvisados, desprovidos de estrutura ideal ou de clima de seriedade</i>	



Copyright © 2000-2017 - Ásia Sistemas