

Avaliação de Personalidade

Preveja o sucesso no trabalho e entenda melhor a maneira como seu pessoal trabalha



Compreender os traços de personalidade de uma pessoa fornece uma visão valiosa sobre como e por que um indivíduo desenvolve seu trabalho de uma determinada maneira e se algumas dessas características têm o potencial de se tornarem pontos de atenção no local de trabalho.

A avaliação de personalidade oferece uma percepção profunda das características que orientam a maneira como seu pessoal trabalha, fornecendo informações de como lidar com metas, estresse, mudanças, criatividade, risco e competição. Essa compreensão dos traços orienta como um indivíduo trabalha e interage com aqueles ao seu redor e oferece a melhor visão preditiva possível sobre como alguém irá se encaixar em um cargo e pode ajudá-lo a apoiar, gerenciar e se comunicar com seu pessoal da melhor forma.

Os resultados da avaliação de personalidade são apresentados em gráficos que também mostram os níveis ideais de cada característica para um líder sênior, ajudando você a ver o potencial do seu pessoal para posições de liderança.

A avaliação de personalidade dá a você uma compreensão muito maior de seu pessoal do que um currículo e uma entrevista, ajudando a responder a questões como:

- > Eles lidam bem com situações estressantes?
- > Eles se sentem confortáveis com o desconhecido?
- > Eles estão abertos a novos métodos e formas de trabalhar?
- > Como eles lidam com conversas difíceis?
- > Eles terão sucesso em um ambiente competitivo?



O Indicador de Traços de Alto Potencial, ou HPTI, é a avaliação de personalidade da Thomas que foi desenvolvida pelo renomado psicólogo Ian MacRae e pelo Prof. Adrian Furnham em 2006. É baseado na **teoria psicológica do Big 5**, mundialmente reconhecida e respeitada - um dos modelos psicológicos de personalidade humana mais amplamente pesquisados e aceitos. A avaliação foi otimizada para o local de trabalho usando um modelo de seis características, medindo **Conscienciosidade, Resiliência, Curiosidade, Audácia, Aceitação de Ambiguidade e Competitividade**. As respostas de um indivíduo são apresentadas nos 6 traços de personalidade, variando de baixo, moderado, ideal ou excessivo. A avaliação de personalidade foi amplamente validada e otimizada para aplicações no local de trabalho, seguindo pesquisas psicométricas com milhares de participantes.

O que é personalidade?

Personalidade é a combinação de valores, visões de mundo, respostas definidas, padrões de pensamento e características, que são aspectos relativamente estáveis de um indivíduo. São as qualidades inatas de uma pessoa que evoluíram por meio de uma combinação de fatores genéticos e ambientais. Todas essas características se desenvolvem em uma idade precoce e geralmente permanecem estáveis e constantes em uma pessoa.

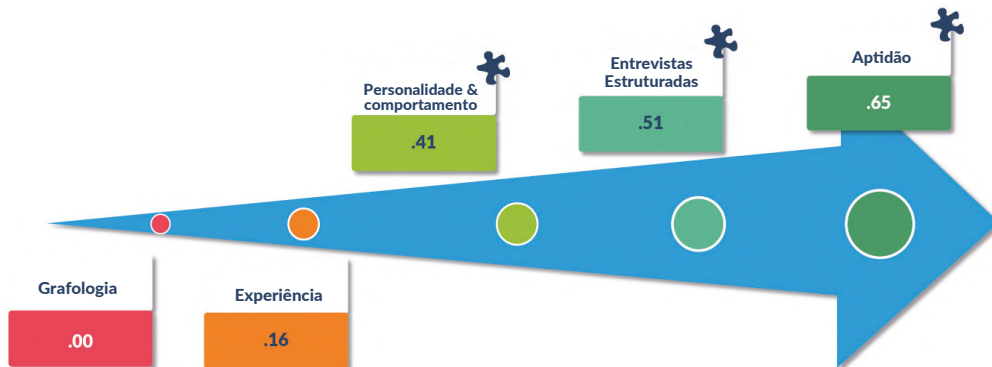
Ao incorporar uma avaliação de personalidade em seu processo de contratação, você entenderá mais sobre a abertura de um indivíduo para a mudança, se eles prosperam em ambientes competitivos, como se ajustam a situações estressantes e se são mais propensos do que outros a buscar o sucesso



Como a avaliação de personalidade pode te ajudar?

Quando você está recrutando um novo membro para sua equipe, saber que eles têm a experiência e as qualificações certas é importante, mas isso não prevê com eficácia a probabilidade de sucesso na função. Pesquisa da American Psychology Association inc. por Frank L. Schmidt e John E. Hunter (1998) mostraram que os traços de personalidade dos indivíduos, bem como, os traços comportamentais e aptidões estão mais ligados a uma maior produtividade e desempenho do funcionário em sua função em comparação com suas experiências anteriores.

A avaliação de personalidade é uma ferramenta eficaz para o desenvolvimento de liderança e recrutamento. Ajuda a identificar aqueles com potencial para ser um grande líder e dá conselhos sobre como um indivíduo pode trabalhar para desenvolver suas habilidades de liderança.



A avaliação de personalidade de Thomas permite que você olhe para os diferentes traços de personalidade no contexto de diferentes funções. Aqui estão alguns exemplos de como medir traços de personalidade específicos pode lhe dar uma visão sobre o potencial de um indivíduo para o sucesso em uma função específica.

O gerente de vendas competitivo e focado em objetivos

Prosperar em ambientes mutáveis e ambíguos é essencial no cenário atual de vendas (traço de aceitação de ambiguidade). Ao procurar indivíduos motivados por poder e influência (examinando os níveis do traço de Competitividade que eles exibem), você recrutará um gerente que irá desejar vencer e conduzir sua estratégia de vendas. Igualmente importante para um gerente de vendas de sucesso é ser automotivado, focado nas metas e também em como alcançá-las (sua conscienciosidade).

O vendedor diligente e extrovertido de sucesso

Estudos indicam que tanto a conscienciosidade quanto a extroversão (que é um elemento da curiosidade) estão relacionadas ao sucesso de vendas. No entanto, a conscienciosidade foi considerada o preditor mais significativo e positivo do desempenho de vendas em uma revisão meta-analítica de preditores de desempenho no trabalho para vendedores (Vinchur, Schippmann, Switzer et al. 1998).

O líder emocionalmente resiliente, confortável com a incerteza

A compreensão do estilo de liderança de alguém pode ajudá-lo a recrutar a pessoa certa para sua próxima função de liderança. Saber que eles podem impulsionar a inovação em sua equipe (sua curiosidade) mas ainda assim fazer sua equipe se sentir confortável em meio a alta pressão e situações estressantes (altos níveis de resiliência) é crucial com a saúde mental dos funcionários se tornando uma preocupação cada vez maior para as organizações hoje.

O trabalhador da área da saúde dedicado e excepcionalmente calmo

Os profissionais de saúde enfrentam situações extremamente estressantes diariamente, portanto, garantir que você recrute alguém que ficará calmo sob pressão e mantenha a compostura na maioria das circunstâncias (tendo um alto nível de resiliência) irá garantir que você retenha seu pessoal-chave nessas funções.

O que você obtém com a Avaliação de Personalidade?

O relatório de avaliação ajuda você a explorar os níveis de cada característica de seu pessoal, comparando-os aos níveis ideais para uma função de liderança sênior. O relatório oferece uma visão profunda do indivíduo com base em cada característica, com orientação personalizada sobre como os indivíduos podem desenvolver seu estilo de liderança sênior.

Quando usada para recrutamento, junto com as avaliações de Comportamento e Aptidão, a avaliação de Personalidade pode ajudá-lo a combinar a personalidade de um indivíduo e traços comportamentais, bem como, aptidões para aqueles que são importantes para o sucesso na função.

Essa visão valiosa pode ajudá-lo a reduzir o viés inconsciente, tomar decisões melhores e mais assertivas sobre as pessoas e construir uma força de trabalho produtiva e engajada.



“

Colocamos em processos robustos no que diz respeito às avaliações de aptidão, comportamento e personalidade na fase de recrutamento, portanto, temos uma visão completa de um candidato.

Alan Reilly, Gerente de Desenvolvimento e Aprendizagem da Organização, Versão 1

Os seis traços da avaliação fornecem uma visão profunda do seu pessoal que é relevante em todo o ciclo de vida do funcionário:

Conscienciosidade



Pessoas com altos níveis de Conscienciosidade tendem a se concentrar nos objetivos e em como alcançá-los. Eles geralmente serão automotivados. Aqueles com níveis mais baixos dessa característica tendem a ser tranquilos e descontraídos, aceitando as coisas como elas vêm.

Aceitação de Ambiguidade



Pessoas com altos níveis de Aceitação de Ambiguidade prosperam em situações incertas e gostam da complexidade. Aqueles com níveis mais baixos dessa característica preferem altos níveis de clareza e soluções diretas para os problemas.

Resiliência



Pessoas com altos níveis de Resiliência ficam calmas sob pressão e raramente experimentam estresse ou emoções negativas. Aqueles com níveis mais baixos desse traço podem ter reações emocionais mais intensas ao estresse e pressão.

Audácia



Pessoas com altos níveis de Audácia desejam resolver problemas interpessoais de forma proativa, não temendo o confronto. Aqueles com níveis mais baixos dessa característica tendem a ser mais agradáveis e evitar conflitos com os outros.

Curiosidade



Pessoas com altos níveis de Curiosidade geralmente gostam de novidades, aprendizado e variedade no mundo ao seu redor. Aqueles com níveis mais baixos dessa característica preferem abordagens convencionais e métodos confiáveis.

Competitividade



Pessoas com altos níveis de Competitividade são motivadas por poder e influência, sempre com o objetivo de vencer. Aqueles com níveis mais baixos dessa característica preferem ambientes não competitivos que se concentram na cooperação do grupo.

