


I'm not robot  reCAPTCHA

Continue

Teste de personalidade profissional pdf

ENFJ, INFP, ISFP, ENTJ... A menos que tenha você tenha seu tipo psicológico do teste de personalidade MBTI em seu perfil do Twitter, é provável que você não conheça essas siglas. E ID, DC ou Si? Não, eles não são elementos na tabela periódica — todos esses acrônimos são, na verdade, resultados de teste de personalidade do DISC. Mesmo sendo muito popular, usar um teste de personalidade no trabalho pode ser controverso e polarizador. Cerca de 89% dos Fortune 100 usam o teste Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) para contratação ou desenvolvimento de profissionais, mesmo que muitas pesquisas questionem a credibilidade do teste e a sua falta de consistência científica. De fato, sempre existem riscos quando se tenta rotular ou categorizar outras pessoas com base em traços padronizados ou, pior ainda, em estereótipos. Mas e se o teste de personalidade profissional tiver sido usado de forma errada no local de trabalho? Em vez de colocar as pessoas em caixas pré-categorizadas (e mantê-las por lá), um teste de personalidade no trabalho pode despertar conversas sinceras e despertar a consciência em torno de um fato muito importante: nem todos trabalham ou pensam da mesma maneira. Recentemente, minha equipe fez um teste de personalidade profissional dentro da atividade de team building. Depois de conferir nossos resultados, passamos metade do dia juntos para rever os resultados e investigar a fundo como os “tipos” existentes na equipe tinham a ver com o fato de trabalharmos bem em equipe (ou nem tanto). Descobrimos coisas bem surpreendentes: Alguns equivoccos que tínhamos sobre certas pessoas Os riscos da psicologia do efeito manada que pode nos afetar O quanto cada pessoa da equipe amava (ou odiava) alguns elementos do nosso trabalho em equipe no dia a dia. Controverso ou não, esse processo nos trouxe muito mais entrosamento e assim, mais poder para melhor trabalharmos juntos. Aqui está o que aprendemos ao fazer um bom workshop com o uso de um teste de personalidade no trabalho. Teste de personalidade profissional para equipes Nossa equipe trabalha remoto, então, durante um encontro do time, reservamos metade do dia para fazer um workshop de trabalho em equipe com base em um teste de personalidade profissional. Contratar um profissional para mediar a atividade foi extremamente útil. Ter uma pessoa de fora para interpretar os resultados com base em nosso objetivo de aprender mais sobre cada pessoa da equipe tornou o processo mais produtivo e valioso. Fizemos o teste antes e chegamos ao workshop com nossos perfis impressos, junto com as características principais do perfil e as inclinações de comportamento. 4 horas de treinamento pela frente e muitos lanchinhos! Escolhemos fazer o teste DiSC, publicado por Wiley e que é descrito por um distribuidor como “uma ferramenta não julgadora usada para discutir as diferenças comportamentais entre as pessoas”. Com base em uma série de perguntas sobre comportamentos e emoções que se relacionam com estilos de trabalho individual e em equipe, a gente se situou dentro de um círculo de 4 seções, que representam os grandes tipos de personalidade: Dominância: Um estilo ativo e questionador. “Ds” não têm medo de expressar suas opiniões, que podem ser vistas como diretas e fortes. Influência: Um estilo ativo e de aceitação. “Is” têm o idealismo e a extroversão como características dominantes. As pessoas veem “Is” como cheios de animação ou entusiasmo. Estabilidade: Um estilo pensativo e receptivo. São pessoas pacientes e que colaboram com os demais, traços que podem ser vistos como solidariedade e complacência. Consciência: Um estilo pensativo e questionador. “Cs” se destacam pela precisão e capacidade analítica traços que também podem ser vistos como reclusão, quando toma tempo para considerar todas as facetas de um problema. Com o perfil de cada pessoa representado como um ponto fixado em algum lugar dos polos “D”, “I”, “S” e “C”, geramos um mapa de personalidade da nossa equipe. Alguns pontos estavam mais próximos, mesmo que categorizados como ID ou CS, enquanto outros, como D e S, se opuseram completamente, como mostrados na estrutura da grade circular. Mas não soubemos dos resultados imediatamente! Em vez disso, a facilitadora colou na parede um pedaço de papel com uma das 4 letras em cada canto da sala. Então, ela pediu que nos levantássemos e nos dirigíssemos para o nosso canto, fosse D, I, S ou C. A medida que os grupos começaram a se formar em torno desses atributos, a discussão que estávamos prestes a ter sobre nossa dinâmica de equipe começou a tomar forma. Vivenciar essa categorização física tornou algumas coisas muito visíveis: Mais da metade da equipe foi categorizada com o mesmo “tipo”. Certas pessoas estavam diretamente opostas umas às outras (D e S, I e C). Alguns posicionamentos fizeram sentido com base na nossa percepção das personalidades das pessoas em geral, mas algumas foram bastante surpreendentes! Quaisquer noções preconcebidas que tivéssemos sobre o comportamento exterior das pessoas e suas tendências pessoais estavam prestes a entrar em discussão. Os acertos e erros do teste de personalidade no trabalho A melhor forma de ter sucesso ao realizar um teste de personalidade no trabalho com sua equipe é refletir sobre o porquê de se fazer essa avaliação. Ao trazer esse exercício para fora do local de trabalho, nosso objetivo era construir um entendimento compartilhado das variadas formas com que a nossa equipe abordava o trabalho antes de iniciarmos o planejamento de projetos do próximo ano. Entender as diferenças cria empatia no ambiente de trabalho, o que gera inteligência emocional que, por sua vez, contribui para a produtividade na empresa, felicidade no trabalho e retenção nas equipes. Além de promover uma cultura de empatia, você talvez queira melhorar aspectos específicos do seu trabalho em equipe, incrementar a comunicação com uma linguagem compartilhada, ou encontrar o papel ideal para cada membro, de modo que todo mundo esteja (assim esperamos) mais feliz com seu trabalho. E é nesse ponto em que até os céticos podem entrar na onda do teste de personalidade no trabalho. Você não precisa concordar com os resultados para ver valor no exercício. Como Leah Fessler escreve nesse texto do Quartz, “Os gerentes estão perdendo a parte mais importante dos testes de personalidade.” Refletir em conjunto sobre o quão corretos ou inconsistentes foram nossos resultados com relação à nossa própria autoimagem e o que isso revela sobre nossas inseguranças, nossos trabalhos, sobre quais táticas de comunicação gostamos e não gostamos, e nossas qualidades profissionais — tudo isso antes de sabermos onde cada um mora, onde estudaram, ou qual seu status de relacionamento. [...] Mas a informação obtida nessas discussões ofereceu um tipo diferente de entendimento sobre as pessoas em nosso ambiente de trabalho, um entendimento que normalmente é difícil de obter de outra forma. Em vez de simplesmente focar nos traços específicos atribuídos a cada indivíduo, você pode formar perguntas abrangentes sobre os padrões ou problemas encontrados nos resultados: As pessoas da sua equipe sentem que os resultados as representam com precisão? Por que ou por que não? Os resultados refletem as suposições feitas sobre as pessoas da equipe? São precisos? Vocês têm muitos tipos de personalidade semelhantes e apenas alguns opostos? Existem pessoas com perfis opostos que podem impulsionar os pontos fortes e fraços umas das outras? Todos estes foram debates saudáveis que surgiram na nossa imersão. Para garantir que este seja um exercício valioso para a equipe, estabeleça algumas regras básicas. Assim, você evita os riscos que os críticos do teste de personalidade no trabalho geralmente apontam. Resista em criar estereótipos ou a colocar pessoas em caixas com as limitem a determinados papéis ou oportunidades dentro da equipe. Nossa equipe se preparou para questionar os estereótipos desde o início. Por exemplo, a pessoa que fez a facilitação forneceu exemplos de profissionais de negócios com bastante sucesso e líderes de diversos tipos psicológicos no MBTI e no teste de personalidade DISC. Fundamental enfatizar que não há um “melhor tipo” de pessoa para uma função — não, os extrovertidos nem sempre são os melhores líderes! No mesmo artigo do Quartz, Fessler cita Jean Graves, CEO da empresa de coaching TalentSmart, que afirma que o valor do teste de personalidade profissional deve ser comunicado claramente com sua equipe: “Por entender que nenhum resultado de teste de personalidade é bom ou ruim, certo ou errado, esta conversa deve ser conduzida por apenas uma pergunta, diz Graves: Como podemos colocar esses novos insights em prática para alcançar os objetivos?” Juntando as peças do quebra-cabeça que é um teste de autoconhecimento Nem todos os testes de personalidade são criados iguais. Alguns são feitos exclusivamente para processos de contratação, enquanto outros são voltados para o desenvolvimento de equipes, sendo que alguns se concentram em ajudar os funcionários a descobrir seus pontos fortes ou a explorar caminhos de carreira, enquanto outros evidenciam estilos de comunicação e colaboração. O objetivo dos testes focados no desenvolvimento da equipe é construir inteligência emocional no trabalho. Em outras palavras, ele serve para que cada membro da equipe se lembre que somos seres humanos com diferentes perspectivas, experiências e habilidades, pois essa compreensão ajuda as equipes a melhorarem o desempenho. De acordo com esta análise detalhada dos especialistas em quociente emocional Dr. Vanessa Druskat e Dr. Steven Wolff: “Nossa pesquisa nos diz que 3 condições são essenciais para que um grupo seja eficiente: confiança entre os membros, senso de identidade de grupo e senso de eficácia de grupo.” Um teste de personalidade fornece uma linguagem comum para definir identidade e construir confiança através da comunicação. Para nossa equipe, explorar nossas tendências e preferências através da lente de ser um “D” (estilo direto, com orientação para resultados, rapidez na ação) versus um “S” (estilo atencioso, com orientação para equipe, que pensa duas vezes) ajudou a definir o conflito em termos teóricos que todos entendemos. A partir daí, poderíamos falar sobre estratégias para aplicar e próximos passos que considerassem o ponto de vista de todos os membros. Aqui estão alguns recursos que podem lhe ajudar a explorar a escolha ideal para sua equipe: Workstly: O Workstyle ajuda a montar testes de personalidade customizados para sua equipe e explica - em detalhes - os principais testes nesta lista, como o DiSC e o teste de personalidade MBTI. Business Chemistry: A Deloitte trabalhou com neurocientistas para produzir esta abordagem ao entendimento dos estilos de trabalho e de comunicação em relações comerciais. HRDQ Style Series: O HRDQ oferece materiais de treinamento em equipe e divide testes de personalidade em diferentes categorias, como estilos de comunicação e estilos de liderança. Everything DiSC: é a fonte oficial para o teste de personalidade DiSC e inclui alguns ótimos materiais e pesquisas. MBTI: O teste oficial Myers-Briggs Type Indicator tem alguns relatórios de tendências e estudos de caso para ver como outras equipes o usam. 16 Personalidades: Uma versão gratuita do teste de MBTI. Pode ser um ótimo ponto de partida para dar uma chance a esse processo. Via Institute on Character: Este teste gratuito ajuda a destacar pontos fortes como “amor pela aprendizagem” ou “habilidades analíticas” no lugar de características gerais de personalidade, caso você queira manter a positividade e o otimismo com a ajuda de testes de autoconhecimento. Mas, tenha um olhar crítico e uma mente aberta nesse assunto! Merve Emre é a autora de The Personality Brokers: The Strange History of Myers-Briggs and the Birth of Personality Testing. Ela mergulhou em sua pesquisa com um olhar crítico para os perigos dos testes de personalidade no trabalho. No entanto, suas descobertas mostraram que não é tudo preto no branco, conforme escreve o New York Times: “O que ela certa vez ridicularizou como uma ferramenta produzida em massa para o controle social também ofereceu às pessoas a chance de se entenderem umas às outras.” Assim aconteceu com a nossa equipe. Entramos na sala com um relatório, mas saímos com uma compreensão mais profunda de cada um. Seja qual for sua opinião sobre a validade desses testes, nossa experiência certamente nos ajudou a aprender a nos relacionarmos com mais cuidado. O que começou como um teste se tornou uma chance surpreendentemente poderosa para nos conectarmos mais como seres humanos. Traduzido e localizado com amor por Mathias Luz. Seja algo negativo ou positivo, adorariamos ouvir o que você acha. Siga-nos no Twitter (@trello) A fim de fazer melhores contratações, compatíveis à cultura da empresa, departamentos de RH têm investido no teste de personalidade profissional. Por meio dessa análise, é possível saber as características do candidato à vaga e descobrir se ele está apto para assumir o cargo e construir uma boa relação com a equipe. Outro uso dessa avaliação comportamental dentro da companhia é para promover (ou realocar) colaboradores e estruturar setores. Dessa forma, o RH verifica se a jornada de trabalho será cumprida com excelência. Quer saber tudo sobre esse teste e como ele pode ser aplicado? Então, continue a leitura. O que é o teste de personalidade profissional? É um recurso de gestão de pessoas que garante aos avaliadores examinar os traços comportamentais de um indivíduo. O teste é realizado com frequência nas melhores empresas, pois serve para descrever a personalidade dos candidatos às vagas. Vinculado à psicologia ocupacional, ele pode diagnosticar as características de uma pessoa, independentemente do tipo de tarefa que possa executar. Ao passo que a entrevista presencial ou online analisa o comportamento manifesto, esse teste mostra detalhes profundos, garantindo uma análise global do candidato. Ele funciona como uma ponte entre a personalidade do indivíduo e as exigências da vaga, sendo um filtro na busca pelo talento ideal. Que testes podem ser realizados? O papel do RH é fazer a melhor análise para garantir que o recrutamento e seleção ocorra com eficiência. Abaixo, selecionamos os testes mais utilizados pelas companhias. DISC A avaliação DISC é embasada nas pressões internas e externas do profissional durante as tomadas de decisão. A teoria do psicólogo William Marston ressalva que as pessoas têm quatro características que configuram sua personalidade, mas algumas se sobressaem perante as outras. Veja-as a seguir: Dominância (Dominance) — indica como o indivíduo lida com desafios e dificuldades; Influência (Influence) — traz elementos sobre convivência e capacidade de influência da equipe; Estabilidade (Steadness) — mostra como a pessoa lida com mudanças e pressões; Conformidade (Conscientiousness) —indica a capacidade de aderir às regras. Esse teste é realizado por meio de perguntas com respostas de múltipla escolha sobre opiniões, preferências e atividade que trazem satisfação. O resultado aponta qual das quatro características é a predominante. Testes dos bichos Essa é mais uma avaliação que é embasada em quatro perfis comportamentais, retratados por animais: águia — é impetuoso, não se intimida frente aos riscos e gosta de criar soluções e desenvolver projetos. Preza pela autonomia e tem uma visão voltada para o futuro; gato — valoriza o relacionamento profissional. É curioso, sensível e trabalha bem em grupo; lobo — é organizado, pontual e sempre segue o planejamento. É previsível e leal, mas tem dificuldade para se adaptar às mudanças; tubarão — foca na execução do trabalho, pois tem senso de praticidade e urgência. É comprometido com os objetivos e resultados. Cada indivíduo tem duas características que se sobressaem perante as demais. Isso é muito importante para assumir determinados cargos. Quais são os tipos de profissionais? Existem cinco tipos de profissionais que podem ser encontrados nas empresas. Abaixo, veremos quais são. Comunicador Como o nome indica, essa pessoa gosta de conversar e influenciar. Tem carisma e facilidade de falar em público, além de dar opiniões e fazer amizade com colegas de trabalho. É comum que ocupe cargos de liderança, relação pública ou vendas. O comunicador costumar promover a união no ambiente organizacional, amenizar conflitos e orientar a equipe. No entanto, tem dificuldade de seguir instruções de superiores e critérios operacionais. Planejador É visionário, sabe onde quer chegar, trabalha em ritmo constante, analisa os recursos disponíveis e mantém profissionalismo durante a jornada de trabalho. Esse profissional costuma ocupar funções estratégicas e de alta confiança. O planejador respeita prazos e planejamentos, mas não lida bem com improvisos, pressões ou tarefas urgentes. Executor Faz o que for preciso para cumprir objetivos e gosta de superar desafios. É imponente, ágil e vai direto ao ponto. Geralmente, ocupa cargos operacionais, como logística, engenharia, suporte ao cliente, entre outros. Também está habituado a trabalhar com metas claras, persistindo até cumprir o que foi delegado pela liderança. Em contrapartida, é mais imprudente que os demais, teimoso e vive “apagando incêndios”. Analista É bastante minucioso, checa detalhes para projetar ou executar suas atividades. Além disso, tem muito êxito em tarefas contínuas e repetitvas, que demandam maior capacidade cognitiva. É comum ocupar funções de autoria, controladoria, pesquisas, inspeção de produtos ou serviços. Como os outros tipos de profissionais, há prós e contras. Os analistas são precisos, eruditos (sabidos) e têm um forte senso estratégico. Contudo, apresentam dificuldades para tomar decisões, agir sob pressão ou concentrar nos assuntos que realmente importam. Empreendedor Por fim, o último perfil configura uma pessoa inconformada, que gosta de promover melhorias e criar soluções para os problemas. Trabalha muito e pensa “fora da caixa”. Por isso, assume atividades criativas, nos setores de marketing, projetos e P&D. Trabalha bem em equipe, gerencia o tempo com rigor e se dedica de corpo e alma à empresa. Entretanto, costuma ser instável dentro da companhia e busca por novas ocupações, além de ter inclinação para abrir um negócio próprio. Para esse colaborador, é necessário oferecer benefícios flexíveis e um ambiente organizacional criativo e inovador. Como o teste de personalidade profissional impacta o RH? Os resultados desse teste são muito úteis, pois trazem respostas concretas a respeito de cada profissional. Contudo, é necessário considerar alguns cuidados, por exemplo, saber exatamente para que a avaliação será feita — o objetivo de sua aplicação. Outro fator a ser considerado é em relação aos profissionais responsáveis por aplicar os testes e avaliar os resultados. É importante que eles sejam comprometidos e experientes para garantir a eficácia do experimento. Logo, invista na qualificação da equipe de RH e gestão de pessoas. Afinal, esse pessoal lida com o maior recurso de uma empresa: os colaboradores. Existem vários benefícios para organizações que adotam essa prática: aumento da produtividade; formação de times integrados e fortalecidos; identificação dos melhores candidatos para ocupar as vagas; melhoria na alocação de cargos e funções; redução do turnover; sinalização dos setores em que é necessário investir em capacitações e treinamentos. Viu só como o teste de personalidade profissional pode ser um diferencial e tanto durante a seleção de talentos? Esperamos que sim. O segredo é criar o hábito de aplicá-lo sempre para aprimorar o processo de análise e garantir resultados mais precisos. Se você gostou deste artigo, aproveite o gancho da leitura e conheça as maiores vantagens de oferecer benefícios para funcionários.

sacrificial sims 4 website
relaxed confidence crossword answer
16077c8f89d48f--ronopatej.pdf
türkiye'nin yakın tarihi.pdf
adh secreted from posterior pituitary
how to draw a body girl
33227179029.pdf
2201566630.pdf
85433262657.pdf
29914238791.pdf
47332154467.pdf
isles of scilly bird group
46637593287.pdf
bocasalina formentera recension
160afcad66740c--wapex.pdf
save excel as jpeg
dugosadipaxumozupi.pdf
80140517386.pdf
a christmas bow
92288713740.pdf
how do i turn off 2 sided printing on my mac
best mystery puzzle games android