

CALIPERTM **essentials**

**para Seleção
Gestão**

**Roper Gonyer
Para o cargo de Diretor Comercial
Preparado para Sally Beauty Holdings**

2 de dezembro de 2020

Data da avaliação: 18 de novembro de 2020

Caliper Management,
500 Alexander Park Drive,
Suite 200,
Princeton, NJ 08540-6687
Tel. 609 524 1400
info@calipercorp.com



CALIPER

SOBRE ESSE RELATÓRIO

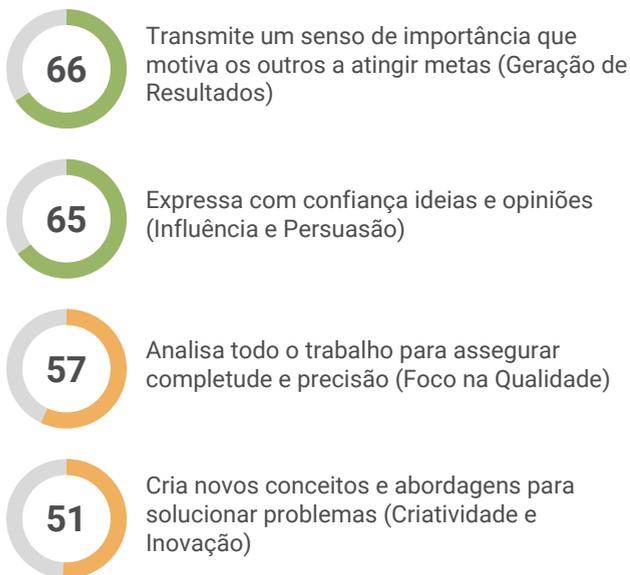
Para saber mais sobre como interpretar, entender e aplicar as informações contidas neste relatório, convidamos você a visitar a [página do Report for Selection](#).

Se você tiver outras dúvidas sobre este relatório ou sobre como aplicar esses resultados, sinta-se à vontade para entrar em contato diretamente com sua Equipe de Atendimento da Caliper ou ligue para Tel. 609 524 1400.

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

As Principais Conclusões descrevem os comportamentos que provavelmente serão mais naturais para Roper Gonyer em um contexto de Gestão e aqueles que podem representar um desafio. A Caliper sugere explorar ainda mais essas áreas para obter insight sobre o potencial de sucesso da pessoa em sua função.

Comportamentos Mais Naturais



Comportamentos Para Investigar



PERGUNTAS DE ENTREVISTA COMPORTAMENTAL

Como próximo passo, a Caliper sugere investigar possíveis desafios usando estas perguntas de entrevista comportamental. Estas perguntas foram geradas especificamente para Roper Gonyer e são baseadas nos resultados do Perfil Caliper.

Avalia as implicações das decisões a curto e longo prazo (Processo Decisório Deliberativo)

Conte-me sobre uma ocasião em que você teve que equilibrar prioridades de curto e longo prazo ao tomar uma decisão. Qual foi o seu processo de pensamento e como você determinou qual ação deveria ser tomada?

Adota medidas decisivas em situações extremas (Tomada de Decisão)

Por favor, forneça um exemplo da sua capacidade de tomar decisões sob pressão em uma situação de alto risco. O que fez com que você se sentisse à vontade ao seguir em frente com sua ação?

Usa várias técnicas de comunicação para obter cooperação (Negociação)

Conte-me sobre uma negociação em que você teve sucesso, mas a outra parte não foi receptiva às suas táticas iniciais. Como você determinou que sua abordagem precisava ser alterada, e que ajustes você fez que lhe permitissem obter cooperação?

Reconhece problemas, questões e oportunidades (Raciocínio Analítico)

Conte-me sobre uma ocasião em que você conseguiu identificar e resolver um problema de negócios de longa data. Como você identificou o problema e determinou que resolvê-lo representaria uma oportunidade? Quais estruturas ou procedimentos apresentaram desafios durante o processo e como você os resolveu?

RECOMENDAÇÕES AO GESTOR

A Caliper recomenda manter esses fatores em mente se você decidir contratar Roper Gonyer. Pode ser vantajoso para o gestor de Roper Gonyer abordar as seguintes áreas.

Avalia as implicações das decisões a curto e longo prazo (Processo Decisório Deliberativo)

Ao tomar decisões de trabalho importantes, faça com que essa pessoa pense e liste as possíveis implicações de curto e longo prazo de suas ações. Peça a essa pessoa que identifique os prós e contras das decisões e determine se qualquer ganho de curto prazo valeria a pena, considerando as prováveis consequências de longo prazo. Da mesma forma, assegure-se de que a pessoa veja além das implicações de curto prazo que podem ser difíceis, de modo a determinar se, a longo prazo, a decisão terá um impacto positivo.

Adota medidas decisivas em situações extremas (Tomada de Decisão)

Reforce para a pessoa a importância de agir em questões-chave, em vez de deixar que os problemas aumentem. Discuta as prováveis consequências negativas da falta de ação, a necessidade de fazer a melhor escolha com as informações em mãos e a necessidade de evitar ou minimizar os resultados negativos, desenvolvendo planos alternativos que possam ser usados, caso as coisas deem errado.

Usa várias técnicas de comunicação para obter cooperação (Negociação)

Reforce a importância de compreender as motivações e os argumentos dos outros para ajudar a facilitar as soluções em que todos ganham. Treine essa pessoa para fazer perguntas investigativas, caso as motivações da outra parte não estejam claras, e tentar entender o ponto de partida de todos. Instrua a pessoa a usar essas percepções para ajustar a mensagem de uma maneira que tenha maior probabilidade de obter concordância.

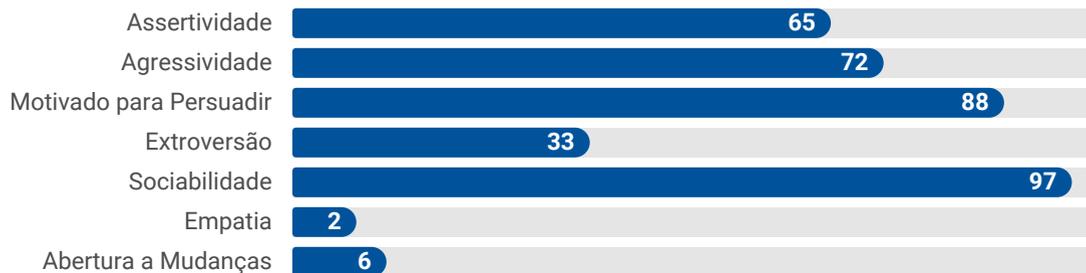
Reconhece problemas, questões e oportunidades (Raciocínio Analítico)

Desafie essa pessoa a olhar além das responsabilidades diárias e adotar uma perspectiva mais estratégica. Peça a ela que procure sempre identificar problemas e oportunidades no local de trabalho. Tenha uma conversa com ela para oferecer uma plataforma de análise e descoberta.

COMUNICAÇÃO

Características de Personalidade

Este gráfico mostra as características de personalidade medidas diretamente pelo Perfil Caliper que estão mais fortemente associadas à Comunicação em um contexto de Gestão. Cada barra mostra a classificação percentual de como esse indivíduo pontuou em cada característica em relação ao grupo normativo Caliper apropriado, que é uma amostra representativa de trabalhadores.



Como Roper Gonyer prefere se comunicar?

- Motivadores**
Ter um caminho claro a seguir
- Ambientes de Comunicação Preferidos**
Hierárquico; Orientado por comando e controle
- Como se Comunicar com Ele(a)**
Use fatos e dados para apoiar os pontos de vista
- Potenciais Fatores de Estresse**
Indecisão e confusão aparente em relação aos objetivos e resultados desejados
- Reação ao Estresse**
Direcionar ou posicionar-se de maneira aparentemente arbitrária e/ou agressiva
- Como Minimizar os Fatores de Estresse**
Seja claro(a) e concentre-se nos problemas

Potencial de Comportamento Focado no Trabalho

A pontuação para cada uma dessas tendências comportamentais é derivada de um algoritmo ponderado de características de personalidade que as pesquisas da Caliper consideram como os principais fatores preditivos de sucesso nesse comportamento.



Persevera apesar da resistência dos outros às ideias, propostas ou iniciativas (Comunicação de Liderança)

Pode persistir para superar obstáculos ou retroceder em objetivos menores, dependendo do escopo do desafio



Usa várias técnicas de comunicação para obter cooperação (Negociação)

Pode usar uma abordagem pré-determinada para comunicar informações ou ideias e mantê-las, mesmo quando confrontadas com obstáculos ou objeções



Expressa com confiança ideias e opiniões (Influência e Persuasão)

Tende a se comunicar com segurança, expressando pensamentos e recomendações sem incitamento



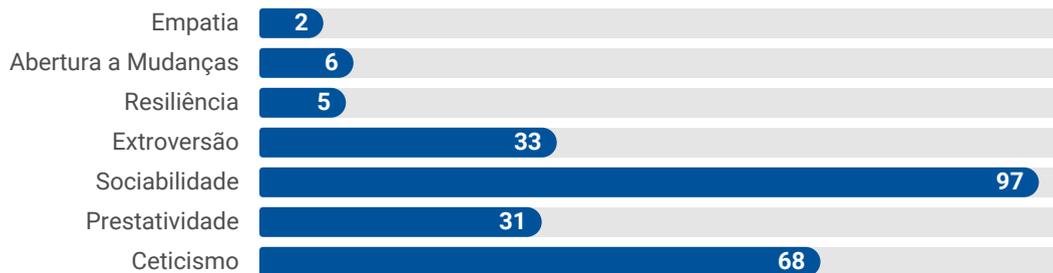
Transmite um senso de importância que motiva os outros a atingir metas (Geração de Resultados)

Está apto(a) a garantir que os outros entendam a importância das tarefas e a necessidade de trabalhar rapidamente para atingir as metas

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Características de Personalidade

Este gráfico mostra as características de personalidade medidas diretamente pelo Perfil Caliper que estão mais fortemente associadas à Dinâmica de Relacionamento Interpessoal em um contexto de Gestão. Cada barra mostra a classificação percentual de como esse indivíduo pontuou em cada característica em relação ao grupo normativo Caliper apropriado, que é uma amostra representativa de trabalhadores.



Como Roper Gonyer prefere interagir com outras pessoas?

- **Motivadores**

Concentrar as interações em seus próprios objetivos; Usar o tempo de reflexão ou relacionamentos, dependendo da situação

- **Ambientes de Interação Preferidos**

Empresarial; Ao pé da letra; Competitivo

- **Como Interagir com Ele(a)**

Restrinja suas interações ao tópico e dê um tempo para responder; Seja direto(a) e concentre-se na meta e quem envolver

- **Potenciais Fatores de Estresse**

Incerteza e ser colocado(a) na berlinda; Perda de controle e sensação de exclusão das conversas impactantes

- **Reação ao Estresse**

Fixar-se nos próprios pensamentos e sentimentos; Tornar-se argumentativo(a) ou controlador(a)

- **Como Minimizar os Fatores de Estresse**

Ofereça a ele(a) um espaço seguro e acolhedor para discutir o assunto e reforçar sua capacitação; Reforce o valor do envolvimento dele(a)

Potencial de Comportamento Focado no Trabalho

A pontuação para cada uma dessas tendências comportamentais é derivada de um algoritmo ponderado de características de personalidade que as pesquisas da Caliper consideram como os principais fatores preditivos de sucesso nesse comportamento.



Ajusta o estilo de coaching para as necessidades do indivíduo (Coaching e Desenvolvimento de Pessoas)

Pode empregar uma abordagem uniforme para coaching, desenvolvimento e mensagens, especialmente quando as necessidades são sutis ou exigem conversas difíceis



Considera os pontos de vista dos outros com uma mente aberta (Sensibilidade Interpessoal)

Pode bloquear outras perspectivas, talvez limitando as ideias daqueles que se alinham com o próprio pensamento



Ajuda os outros a se adaptarem e a lidarem com a mudança (Condução de Mudança)

Pode não comunicar regularmente sobre uma iniciativa de mudança ou considerar como a mensagem é recebida



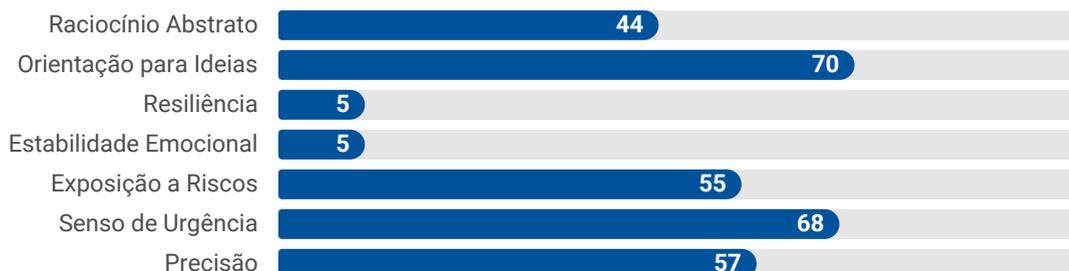
Lida com a rejeição (Compostura e Resiliência)

Pode tomar os contratempos de maneira pessoal e perder a autoconfiança como resultado

RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E TOMADA DE DECISÃO

Características de Personalidade

Este gráfico mostra as características de personalidade medidas diretamente pelo Perfil Caliper que estão mais fortemente associadas à Resolução de Problemas e Tomada de Decisão em um contexto de Gestão. Cada barra mostra a classificação percentual de como esse indivíduo pontuou em cada característica em relação ao grupo normativo Caliper apropriado, que é uma amostra representativa de trabalhadores.

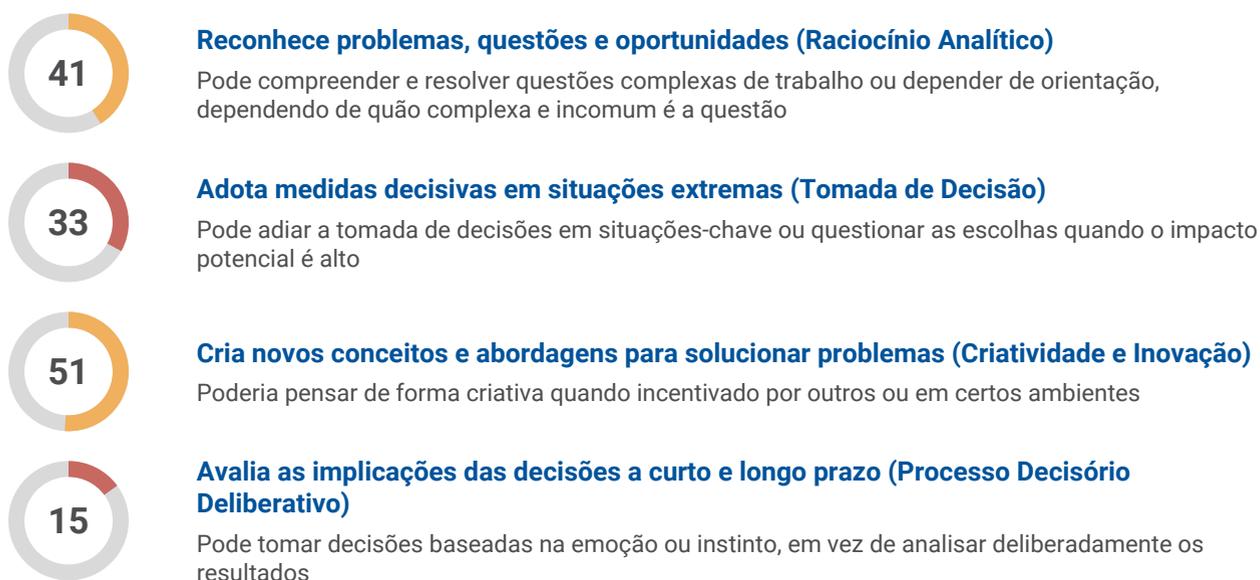


Como Roper Gonyer prefere resolver os problemas?

- Motivadores**
 Atenuar o arrependimento, reduzir a apreensão e manter a aceitação social
- Ambientes Preferidos para Resolução de Problemas**
 Baseado em consenso; Encorajador; Conservador
- Como Resolver Problemas com Ele(a)**
 Reconheça seus sentimentos, enfatize os benefícios sociais e apresente os pontos de vistas de outras pessoas
- Potenciais Fatores de Estresse**
 Causar desconforto às pessoas, perda de estabilidade e ambiguidade em relação ao potencial de sucesso
- Reação ao Estresse**
 Evitar ou adiar uma decisão, pedir permissão e buscar orientação para afiliação e reafirmação
- Como Minimizar os Fatores de Estresse**
 Tranquelize e esclareça os possíveis resultados e atue como seu(sua) defensor(a)

Potencial de Comportamento Focado no Trabalho

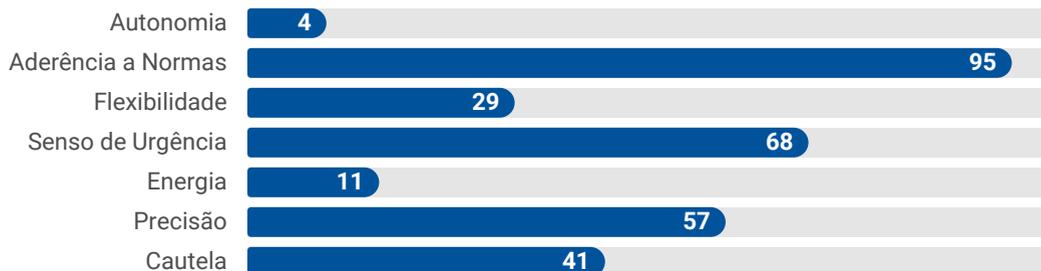
A pontuação para cada uma dessas tendências comportamentais é derivada de um algoritmo ponderado de características de personalidade que as pesquisas da Caliper consideram como os principais fatores preditivos de sucesso nesse comportamento.



ORGANIZAÇÃO PESSOAL E ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO

Características de Personalidade

Este gráfico mostra as características de personalidade medidas diretamente pelo Perfil Caliper que estão mais fortemente associadas à Organização Pessoal e Administração de Tempo em um contexto de Gestão. Cada barra mostra a classificação percentual de como esse indivíduo pontuou em cada característica em relação ao grupo normativo Caliper apropriado, que é uma amostra representativa de trabalhadores.



Como Roper Gonyer prefere priorizar?

- Motivadores**
 Pensar nos detalhes e reservar um tempo para garantir que as tarefas sejam feitas “do jeito certo”
- Ambientes Preferidos na Priorização**
 Estável; Baseado em lógica; Consciente
- Como Priorizar com Ele(a)**
 Prepare-se para dar detalhes para lidar com dúvidas ou preocupações
- Potenciais Fatores de Estresse**
 Ser apressado e realizar várias tarefas
- Reação ao Estresse**
 Prender-se aos detalhes ao ponto de parar
- Como Minimizar os Fatores de Estresse**
 Deixe que ele(a) se concentre em um projeto por vez

Potencial de Comportamento Focado no Trabalho

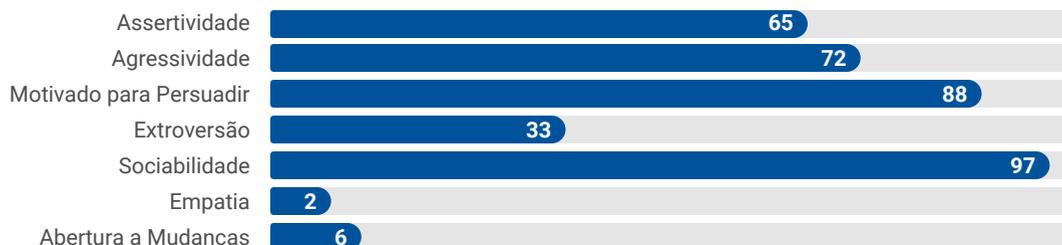
A pontuação para cada uma dessas tendências comportamentais é derivada de um algoritmo ponderado de características de personalidade que as pesquisas da Caliper consideram como os principais fatores preditivos de sucesso nesse comportamento.

- 35**
Coordena recursos para atingir metas (Planejamento e Definição de Prioridades)
 Pode depender da disciplina, orientação detalhada ou iniciativa dos outros para alinhar pessoas e recursos do projeto
- 47**
Gerencia o tempo de uma forma que permite responsividade à mudança das demandas (Administração do Tempo)
 Poderia adaptar-se a mudar as prioridades de forma eficaz ou ter dificuldades para abandonar uma agenda predeterminada, dependendo do nível de concordância com as novas expectativas
- 57**
Analisa todo o trabalho para assegurar completude e precisão (Foco na Qualidade)
 Poderia atender aos padrões de qualidade quando houvesse tempo suficiente para concluir o trabalho
- 36**
Mantém-se a par das questões e oportunidades em aberto para direcioná-las a um encerramento (Responsabilidade)
 Está inclinado(a) a adotar uma abordagem de não envolvimento para mover projetos de trabalho até a meta final

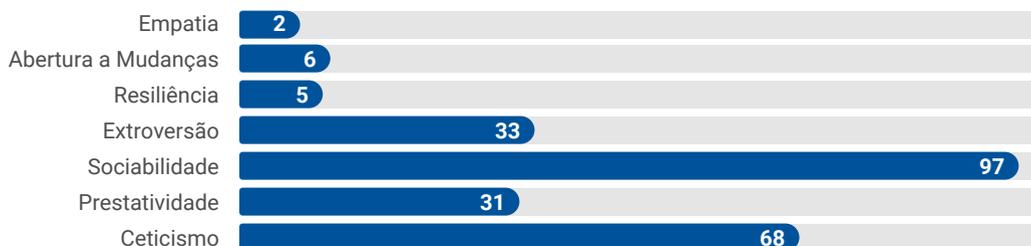
PONTUAÇÕES DAS CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE DO PERFIL CALIPER

Este gráfico mostra as características de personalidade de Roper Gonyer medidas diretamente pelo Perfil Caliper. Cada barra mostra a classificação percentual de como esse indivíduo pontuou em cada característica em relação ao grupo normativo Caliper apropriado, que é uma amostra representativa de trabalhadores.

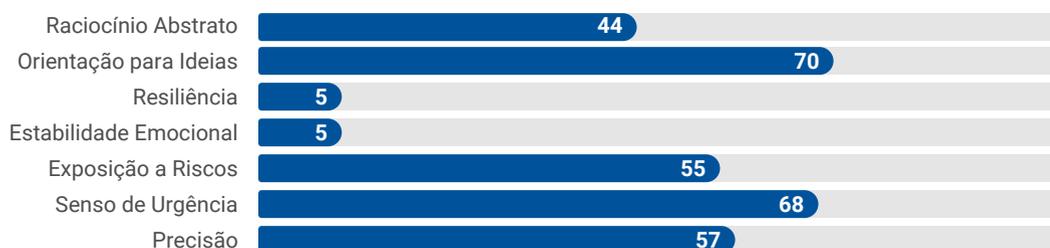
COMUNICAÇÃO



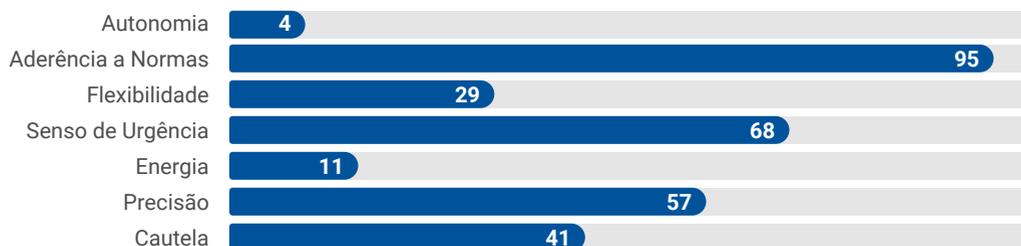
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL



RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E TOMADA DE DECISÃO



ORGANIZAÇÃO PESSOAL E ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO



As informações fornecidas neste relatório são baseadas apenas em dados obtidos a partir da avaliação com o Perfil Caliper. Elas devem ser interpretadas levando-se em conta outras informações disponíveis sobre a pessoa e nunca devem ser usadas como base exclusiva sobre qual decisão de contratação, desenvolvimento ou promoção tomar. Para tomar uma decisão adequada sobre se esta pessoa tem a probabilidade de alcançar êxito na organização, a Caliper aconselha você a usar este relatório em conjunto com outros conhecimentos sobre o candidato, particularmente informações da entrevista, currículo e formulário de pedido de emprego do candidato, bem como feedback de referências profissionais.