

be.group assessment

APLICAÇÃO | INSTRUÇÕES

Dois questionários individuais:

ADJUST

"O comportamento que os outros esperam de você"
128 afirmativas | 64 opções

IT'SME

"Como você realmente é" – 64 afirmativas | 32 opções

- # A aplicação da pesquisa não poderá ser influenciada, com sugestões ou dicas de preenchimento.
- # As instruções contidas nos cabeçalhos são essenciais.
- # Não é um teste. Não existe afirmativa certa ou errada, boa ou ruim.
- # A dúvida na escolha, se existir, deverá ser dirimida. O (a) avaliado (a) sempre tem uma preferência.
- # A avaliação não pode ser interrompida para realizar depois (mais tarde). Não pode haver pausas.
- # Reservar tempo e local reservado é importante.
- # O tempo médio utilizado é 15 minutos.
- # O sistema não permite que a avaliação tenha alguma linha ser opção escolhida.
- # Atentar-se para a conexão pela internet, pois páginas abertas por muito tempo podem ser bloqueadas.
- # Há opção de realização em avaliação presencial, para isso, solicite os formulários pelo e-mail: assessment@begroupbrasil.com
- # A avaliação é elaborada em 4 idiomas: Português, Espanhol, Inglês e Alemão.



#mensagens importantes ao Gestor

- # Utilizar ferramentas de gestão de maneira imparcial e justa evita aborrecimentos.
- # Rótulos ou nomenclaturas são prejudiciais. Escolhas de tipos de forma qualitativa não deve ser feita. Além de classificar e distinguir, este expediente pode causar constrangimentos.
- # As interpretações são individuais e podem ser entendidas de forma diferente.
- # Todas as informações sobre tipos comportamentais e seus reflexos devem ser utilizadas para desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional.
- # Precisamos perceber que, mesmo não possuindo uma avaliação "ideal" ou "desalinhada" para alguma finalidade, é importante observar as diferenças e desenvolvê-las. Isso é possível.
- # Valorize as diferenças e proporcione a composição de tipos (engenharia humana) para conseguir os resultados. As compensações são importantes e eficazes.
- # Nunca separe o pessoal do profissional. Somos únicos. É impossível isolar estas dimensões.
- # Não há um conjunto de características de comportamento ou algum tipo identificado que seja certo ou errado ou ainda que seja bom ou ruim. Cuidado com esta discriminação.
- # A descrição dos tipos comportamentais é a previsão de uma tendência.
- # O ambiente e o relacionamento entre as pessoas estão diretamente relacionados com a concretização da tendência comportamental dos tipos. O perfil identificado poderá nunca aparecer de fato, caso não o reforçemos.
- # A identificação do tipo comportamental é feita por meio de estatística. As respostas que concluem esta identificação são dadas pelo avaliado. Qualquer discrepância é responsabilidade dele próprio.
- # O sistema possui características que impossibilitam manipulação, porém é possível que alguma inconsistência ocorra.

- # A aplicação da pesquisa ou avaliação deverá ser orientada. O avaliado necessita fixar-se nas instruções e conduzi-las como essenciais para a consistência das respostas.
- # Evite disseminar informações sobre esta ferramenta. É primordial que o Gestor de Recursos Humanos a utilize de forma estratégica e como suporte para seus aconselhamentos e coaching.
- # Não existe uma pessoa completa. Somos de um jeito ou de outro. Obter de uma só pessoa atitudes e/ou comportamentos discrepantes é um disparate. Respeite a pessoa pelo que ela é. Você irá se surpreender.
- # Desenvolver relacionamentos pessoais e profissionais deixando a vida com mais qualidade é a função básica do desenvolvimento comportamental.

