



TriMetrix®

Uma visão aprofundada do indivíduo

/// ÍNDICE

Processo TriMetrix®	3
Conceito	3
Processo tipo	4
Os relatórios	6
TriMetrix® Job Benchmarking	6
TriMetrix® Coaching Report	10
Comportamentos	10
Valores	13
Atitudes	15
TriMetrix® Talent Report	19
TriMetrix® Comparison Reports	21
A Pro Unicenter	23
10 Razões porque o conceito Pro Unicenter é único	24

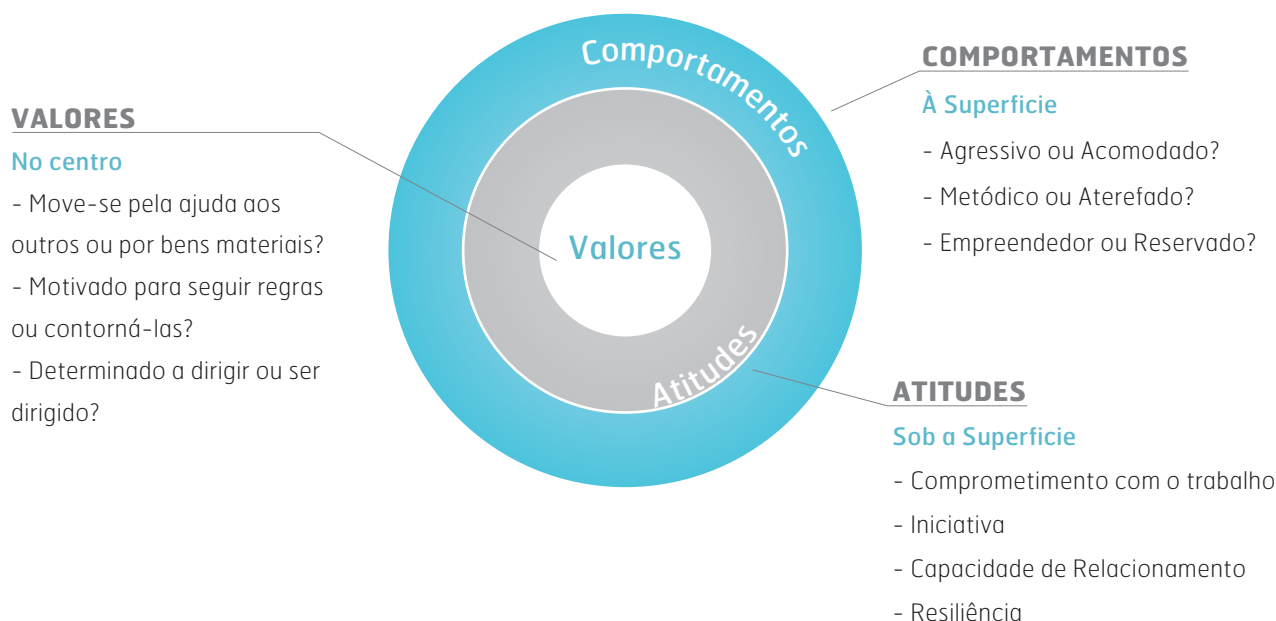


Processo TriMetrix®

Conceito

Esta ferramenta surge do estudo da Axiologia, que se destina a medir as nossas características pessoais, como nós pensamos, as nossas capacidades, habilidades, talentos e competências. Os principais investigadores que contribuem para o desenvolvimento do TriMetrix® são: Robert S. Hartman: The Structure of Value (1967) Dr. Dave e Vera Mefford (Estudantes e continuadores do Prof. Hartman) e a Target Training International, Ltd.

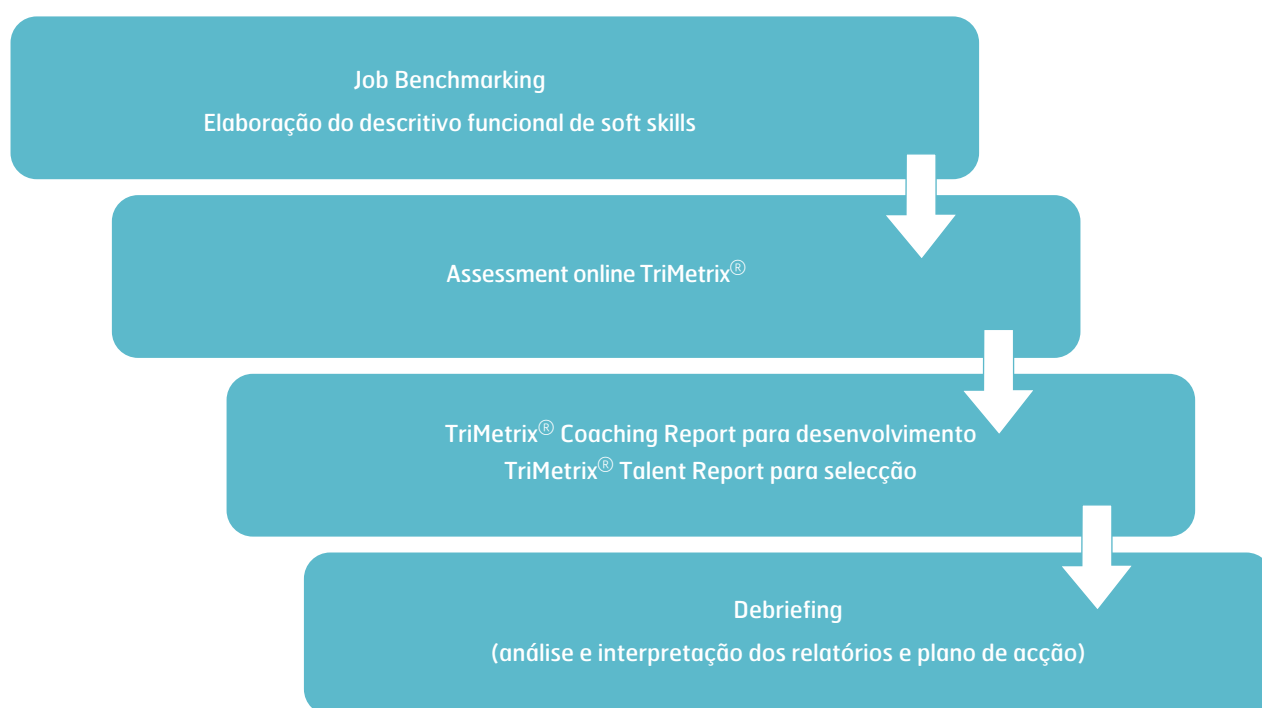
A metodologia TriMetrix® foi cientificamente criada para analisar três vertentes da nossa personalidade. Assenta na avaliação de três dimensões do carácter humano que são fundamentais para o alinhamento das expectativas que a empresa tem do desempenho da função com as características dos avaliados ou aqueles que a desempenham.



O TriMetrix® combina a análise comportamental, dos valores/motivadores e das atitudes/talentos para determinar como um indivíduo se comporta, porque tem esse comportamento e o que é capaz de fazer com ele. Fornece uma visão aprofundada sobre o indivíduo, uma imagem fidedigna e fundamental para a gestão de performance, construção de equipas eficientes, selecção dos mais adequados e retenção e desenvolvimento de talentos. O objectivo da aplicação desta metodologia é ir além do alinhamento comportamental dos indivíduos e procurar, mais profundamente, quais são as atitudes pelas quais rege esses comportamentos e quais os principais valores que são os factores motivadores para a sua performance.

Processo Tipo

Esta metodologia pode ser vertical desde a definição funcional. Podemos criar um padrão para estas características para cada função analisada e comparar automaticamente as características de cada avaliado ou de grupos de avaliados com aquilo que definimos como standard para o titular da função. A objectivação de níveis desejados para as soft skills dos avaliados é uma tarefa difícil de realizar de uma outra forma. Utilizando o TriMetrix® Job Benchmarking todos os avaliados serão comparados objectivamente e o reporte dos principais parâmetros torna-se numa tarefa simples, objectiva, justa e imparcial, além de automática.





TriMetrix®
Job Benchmarking

Levantamento de soft-skills

Este relatório é a base de todo o processo. Quando o cliente pretende efectuar ou afinar um levantamento funcional, aplicamos uma metodologia que assenta no envolvimento de vários intervenientes (Administradores, Responsáveis hierárquicos, Director RH, Colaboradores com melhor desempenho, que designamos como key stakeholders da função) num processo colaborativo que servirá para criar ou acertar os seguintes factores:

- **Objectivos da função;**
- **Hard-Skills;**
- **Macro tarefas (hierarquia e alocação de tempo);**
- **Soft-Skills (a validar no inquérito online);**

Posteriormente esses intervenientes irão participar no inquérito online (30 minutos) que definirá e hierarquizará os seguintes outputs:

Secção 1	Hierarquia dos Atributos da Função (23 factores) (Esta secção apresenta 23 atributos-chave e quantifica a sua importância para a função específica.)
Secção 2	Hierarquia de Valores/Motivadores (6 factores) (Esta secção identifica claramente os valores e elementos motivadores da função. Esclarece o “porquê” e “em que tipo de ambiente” a função proporcionará sucesso a quem a desempenhar.)
Secção 3	Hierarquia Comportamental (8 factores) (Esta secção explora os traços comportamentais de maior relevância para a função.)
Secção 4	Feedback dos Atributos da Função
Secção 5	Feedback dos Valores/Motivadores
Secção 6	Feedback Comportamental
Secção 7	Perguntas para a Entrevista sobre os Atributos
Secção 8	Perguntas para a Entrevista sobre os Valores/Motivadores
Secção 9	Perguntas para a Entrevista Comportamental
Secção 10	Classificação Completa (Esta última secção apresenta, em detalhe, a contribuição individual dada por cada participante deste processo, e apresenta as classificações finais (média de todas as respostas) dos Atributos da Função, Valores/Motivadores e Comportamentos.)

Quando os intervenientes tiverem completado o seu inquérito produz-se automaticamente o documento final que consiste na ponderação de todos os levantamentos individuais dos participantes. Podemos considerar este output como o descritivo funcional de soft-skills ou elaborar um novo documento de acordo com os standards em vigor na empresa. De todo o modo, esta ferramenta permitirá dar uma sustentação coerente a todas as iniciativas que forem desenvolvidas em torno desta função (recrutamento/selecção/avaliação/formação/coaching).

Seção 1
HIERARQUIA DE ATRIBUTOS DA FUNÇÃO

Todas as funções e postos de trabalho requerem certos atributos. Esta secção do relatório identifica quais os atributos pessoais que conduzem a desempenhos superiores na maioria das funções. Os gráficos abaixo apresentam, por ordem decrescente, os atributos (dos mais relevantes aos menos relevantes) exigidos pela função.

1. RESILIÊNCIA - A capacidade para recuperar rapidamente da adversidade.
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 10,0 MI

2. ORIENTAÇÃO PARA O CLIENTE - Um compromisso para a satisfação do cliente.
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 8,8 IMP

3. SENTIDO DE INICIATIVA - A capacidade para gerar e manter a acção sem estimulação externa.
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 8,8 IMP

4. TRABALHO EM EQUIPA - A capacidade de cooperar com os outros para alcançar objectivos.
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 8,1 IMP

5. RESPONSABILIDADE PESSOAL PELOS RESULTADOS - Uma medida da capacidade para responder pelas suas próprias acções.
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 7,5 IMP

6. AUTO-GESTÃO - A aptidão para dar prioridade e completar tarefas para entregar os resultados desejados dentro dos prazos disponíveis.
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 6,9 RI

7. ALCANÇAR METAS - A aptidão geral para estabelecer, ir atrás e alcançar metas, independentemente dos obstáculos e circunstâncias.
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 6,9 RI

A escala usada neste relatório é a seguinte:

0 - 4,9 = NÃO É IMPORTANTE PARA A FUNÇÃO
5,0 - 7,4 = RELATIVAMENTE IMPORTANTE
7,5 - 9,9 = IMPORTANTE
10 = MUITO IMPORTANTE

Pro Unicenter
226 083 500
info@prounicenter.pt

RELATÓRIO DE OFERTA - NÃO PODE SER UTILIZADO PARA FINS COMERCIAIS

Copyright © 2006-2015, Target Training International, Ltd.

Ao lado e em baixo apresentamos exemplos do output da ferramenta. Neste inquérito avaliamos a presença de 67 factores/attitudes que se traduzem em 23 competências devidamente hierarquizadas e com quatro níveis de importância para o desempenho da função classificados de muito importante a não importante (toda esta informação é disponibilizada em detalhe nos relatórios). A empresa decidirá quantas destas irá catalogar no seu descritivo funcional como “obrigatórias” para um correcto desempenho da função. Tipicamente estaremos a falar de 7. São avaliados igualmente os factores motivacionais que a função recompensa e o perfil e hierarquia comportamental adquado para o desempenho da mesma.

Seção 3
HIERARQUIA DE COMPORTAMENTOS

A finalidade desta secção é mostrar os traços comportamentais mais relevantes para a função. Os gráficos abaixo são apresentados por ordem decrescente a partir dos traços com pontuação mais alta à mais baixa. Quanto maior a pontuação, maior a necessidade de encontrar alguém com um estilo comportamental com a mesma intensidade do traço, reduzindo assim eventuais stresses e aumentando a probabilidade de alto desempenho.

1. INTERACÇÃO COM OS OUTROS
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 9,0

2. ORIENTAÇÃO PARA O CLIENTE
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 8,0

3. VERSATILIDADE
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 7,0

4. ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 6,0

5. SENTIDO DE URGÊNCIA
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 5,0

6. COMPETITIVIDADE
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 5,0

7. ORGANIZAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 3,5

8. ANÁLISE DE DADOS
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 3,0

WB: 60-86-61-62 (00)

Pro Unicenter
226 083 500
info@prounicenter.pt

RELATÓRIO DE OFERTA - NÃO PODE SER UTILIZADO PARA FINS COMERCIAIS

Copyright © 2006-2015, Target Training International, Ltd.

Seção 2
HIERARQUIA DOS MOTIVADORES CULTURA ORGANIZACIONAL

Esta secção identifica os factores motivadores/sistema de cultura de uma determinada organização empresarial. Fazer corresponder as motivações e interesses de uma pessoa com uma empresa que recompensa esses interesses dominantes potencia o desempenho. Os gráficos abaixo estão apresentados por ordem decrescente começando pelos factores motivadores/cultura mais elevada para os mais baixos.

1. UTILITÁRIO
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 8,0

2. INDIVIDUALISTA
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 7,0

3. TRADICIONAL
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 3,0

4. TEÓRICO
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 2,0

5. ESTÉTICO
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 2,0

6. SOCIAL
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 2,0

Pro Unicenter
226 083 500
info@prounicenter.pt

RELATÓRIO DE OFERTA - NÃO PODE SER UTILIZADO PARA FINS COMERCIAIS

Copyright © 2006-2015, Target Training International, Ltd.

Seção 7

QUESTÕES PARA ENTREVISTA ATRIBUTOS DA FUNÇÃO

Teste

Abaixo encontram-se sugestões para as questões de entrevista sobre os 7 atributos de topo. Utilize este guia para redigir as questões que possam ser mais específicas sobre a função. Uma vez completada a lista, assegure-se que todos os candidatos respondem às mesmas questões.

1. RESILIÊNCIA: A capacidade para recuperar rapidamente da adversidade.

- Fala-me de altura que tenha sido alvo de elevadas críticas pessoais por parte de outras pessoas. Como lidou com isso? Modificou ou alterou a sua posição em face desse julgamento desfavorável?
- Fala-me de uma situação em que tenha tido uma ideia e teve de a abandonar? Como lidou com isso?
- Fala-me de uma contrariedade específica que tenha enfrentado no trabalho. Quanto tempo levou a esquecer a situação?
- Descreva-me uma ocasião em que tenha recebido feedback negativo do seu superior hierárquico. Sentiu que foi um feedback legítimo? Quais as ações que tomou como resultado desse feedback?
- Dê-me um exemplo de uma ocasião em que tenha tido que tomar uma iniciativa face a uma onda crescente de adversidade ou críticas. Como, exatamente, lidou com essa situação?
- Considere-se uma pessoa resiliente? Qual a pessoa mais resiliente que conhece? Como se compara a essa pessoa no que diz respeito à resiliência?

Pro Center
226 083 500
info@procenter.pt

RELATÓRIO DE OFERTA - NÃO PODE SER UTILIZADO PARA FINS COMERCIAIS

Copyright © 2006-2010, Target Training International, Ltd.

15

	ATRIBUTOS PESSOAIS	C	R1	R2	R3	R4	R5
1	RESOLVER PROBLEMAS	9.0	10.0	8.1	9.4	7.5	10.0
2	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	8.9	9.4	8.8	8.8	7.5	10.0
3	PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO	8.6	8.1	8.1	9.4	7.5	10.0
4	HABILIDADES INTERPESSOAIS	8.6	7.5	9.4	9.4	6.9	10.0
5	RESPONSABILIDADE PESSOAL	8.6	8.1	8.1	9.4	7.5	10.0
6	AUTO GESTÃO	8.5	8.8	8.8	8.1	6.9	10.0
7	LIDERAR OUTROS	8.5	8.8	8.1	8.8	6.9	10.0
8	RESILIÊNCIA	8.3	8.1	8.8	6.9	8.1	10.0
9	INICIATIVA	8.3	9.4	8.8	6.2	7.5	10.0
10	ALCANÇAR METAS	8.2	8.1	8.1	7.5	7.5	10.0
11	FOCO NO CLIENTE	8.1	6.9	6.9	10.0	6.9	10.0
12	DESENVOLVER OUTROS	8.1	8.8	7.5	7.5	6.9	10.0
13	RESPONSABILIDADE PELOS OUTROS	8.1	7.5	8.8	6.9	7.5	10.0
14	APRENDIZAGEM CONTÍNUA	8.1	10.0	8.8	6.2	6.9	8.8
15	INFLUENCIAR OUTROS	8.0	7.5	7.5	7.5	7.5	10.0
16	PENSAMENTO CONCEPTUAL	7.8	8.1	8.1	7.5	6.2	9.4
17	OUVIR OBJETIVAMENTE	7.8	8.1	8.8	6.2	6.2	10.0
18	TOMADA DE DECISÃO	7.7	7.5	6.9	8.1	6.2	10.0
19	DIPLOMACIA E TACTO	7.6	6.2	9.4	6.9	6.2	9.4
20	TRABALHO EM EQUIPE	7.6	6.2	8.8	7.5	6.9	8.8
21	GESTÃO DE CONFLITOS	7.5	6.2	7.5	6.9	6.9	10.0
22	FLEXIBILIDADE	7.5	6.9	7.5	6.2	7.5	9.4
23	VISÃO EMPÁTICA	6.2	6.2	8.1	4.4	5.6	6.9

	COMPORTAMENTOS	C	R1	R2	R3	R4	R5
1	VERSATILIDADE	6,1	6,0	6,5	5,0	7,0	6,0
2	INTERACÇÃO COM OS OUTROS	6,0	5,0	8,0	5,0	7,0	5,0
3	SENTIDO DE URGÊNCIA	5,8	6,5	5,0	4,5	6,5	6,5
4	ORIENTAÇÃO PARA O CLIENTE	5,8	5,0	7,5	5,5	6,0	5,0
5	ADAPTAÇÃO ÀS MUDANÇAS	5,8	5,8	6,5	4,8	6,5	5,5
6	LOCAL DE TRABALHO ORGANIZADO	5,0	5,0	3,0	7,0	4,0	6,0
7	ANÁLISE DE DADOS	4,9	5,0	3,5	6,5	4,5	5,0
8	COMPETITIVIDADE	4,8	5,0	5,0	4,0	5,0	5,0

	VALORES/MOTIVADORES	C	R1	R2	R3	R4	R5
1	TEÓRICO	9.0	10.0	10.0	5.0	10.0	10.0
2	INDIVIDUALISTA/POLÍTICO	7.0	7.5	7.5	5.0	5.0	10.0
3	TRADICIONAL/REGULATÓRIO	6.5	7.5	7.5	5.0	5.0	7.5
4	UTILITÁRIO/ECONÔMICO	6.0	2.5	10.0	2.5	10.0	5.0
5	SOCIAL	5.5	2.5	7.5	2.5	7.5	7.5
6	ESTÉTICO	3.0	2.5	2.5	2.5	5.0	2.5



TriMetrix® Coaching Report

Comportamentos

O primeiro vector a ser analisado é o comportamental. O traço comportamental natural dos indivíduos varia ao longo dos anos tendo em conta as experiências acumuladas, podendo o seu estilo adaptado revelar que o desempenho da função está a sujeitá-lo a um elevado nível de pressão para alterar o seu comportamento dominante. Essa alteração comportamental pode ter diversos impactos na sua actividade. Este relatório irá proporcionar uma perspectiva muito concreta das consequências das alterações comportamentais bem como da forma como essa pessoa deve ser gerida, motivada, treinada, como se deve relacionar com os outros e os outros com ela. Podemos encontrar em baixo os principais resultados do mesmo.

Secção 1

Comportamentos e emoções observáveis

Descrição geral do estilo (geral ou de venda)

Valor da pessoa para a empresa

Aspectos a valorizar na comunicação

Aspectos a evitar na comunicação

Sugestões de como comunicar com pessoas (ou vender a clientes) com diferentes estilos de comportamento (4):

Dominância
Influência
Estabilidade
Conformidade

Ambiente de trabalho ideal

Percepções - de si próprio e dos outros

Descritores - palavras que descrevem o comportamento individual

Comportamento - estilo natural e estilo adaptado:

Problemas – Desafios
Pessoas – Contactos
Ritmo de actividade – Consistência
Procedimentos – Conformidade

Estilo adaptado no ambiente de trabalho actual

Aspectos-Chave para motivar

Aspectos-Chave para gerir

Áreas de melhoria

Plano de Acção

Hierarquia Comportamental - face a 8 áreas relevantes do trabalho

Gráfico de Estilos Comportamentais

A Roda Success Insights®

Hierarquia Comportamental

Os resultados do assessment traduzirão os principais traços comportamentais dos avaliados.

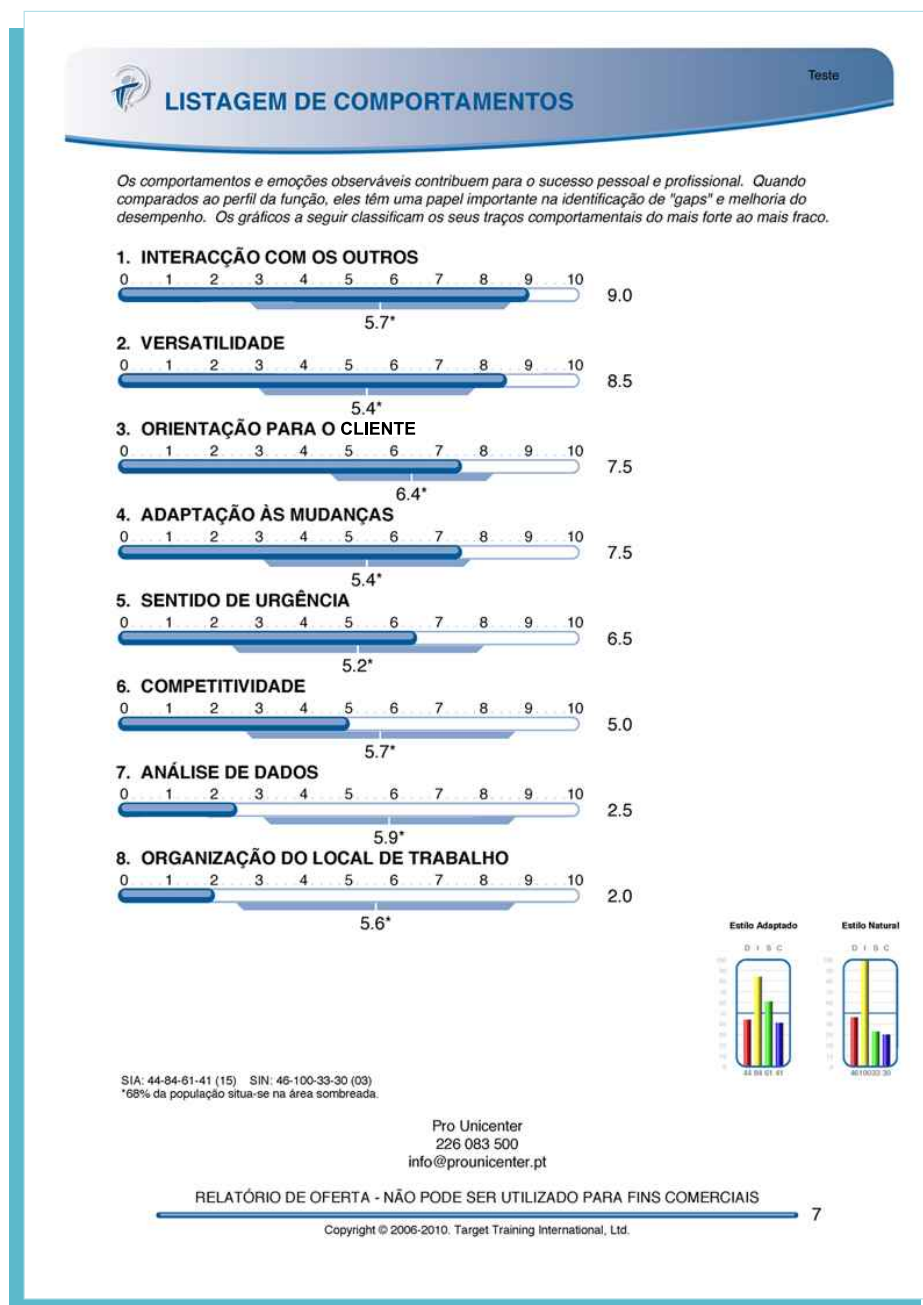
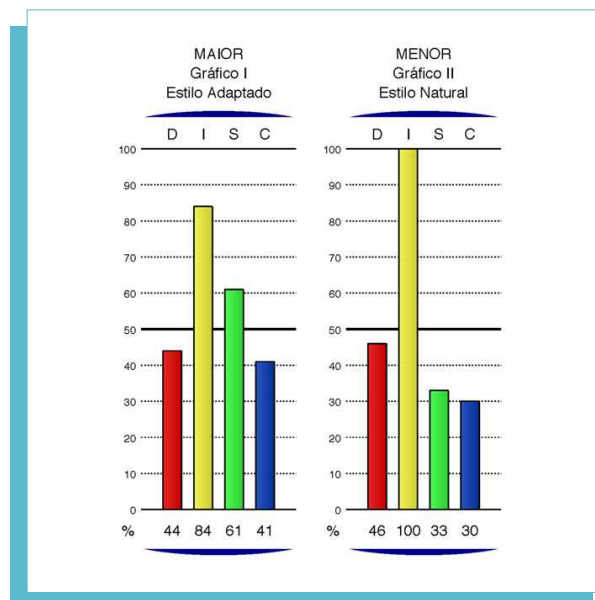
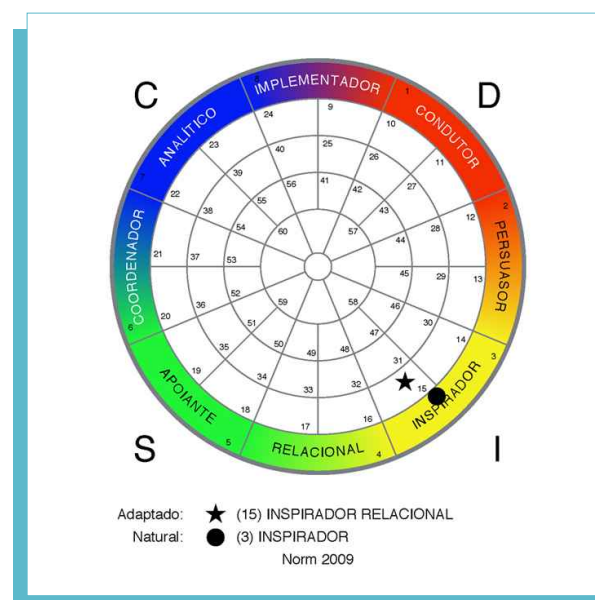


Gráfico de estilos comportamentais

Nestes gráficos verificamos facilmente o estilo natural dominante e o esforço de adaptação de estilo que o avaliado faz para o desempenho da função.



A Roda Success Insights®



Valores

A avaliação dos valores que movem os indivíduos é um elemento fundamental para trabalhar factores como a motivação, o reposicionamento da sua actividade, a adequação do seu perfil à cultura em vigor na empresa ou a verificação de se os avaliados se sentirão recompensados pelo desempenho de determinada função. Nesta análise aferimos a importância que o conhecimento, o sucesso financeiro e material, a estética e conformidade das coisas, ajudar os outros, influenciar os outros, ou cumprir tradições e regulamentos tem para a vida de cada avaliado e efectuamos uma leitura cruzada com outras características para antecipar forças, fraquezas e riscos relacionados com cada indivíduo avaliado. Tal irá permitir assinalar referências motivacionais bem como “bandeiras vermelhas” que poderão ser um factor decisivo na tomada de decisão, e que, normalmente, passam despercebidas noutro tipo de avaliações.

Secção 2

Valores, atitudes e motivações pessoais

Análise de 6 valores:

- Teórico
- Utilitário/Económico
- Estético
- Social/Altruísta
- Individualista/Político
- Tradicional/Regulatório

Uma secção, por cada um dos valores, incluindo:

- Características Gerais
- Valor para a Organização
- Estratégias de Gestão e Motivação
- Orientações para Acompanhamento, Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional
- Orientações para Melhoria Contínua

Uma secção de “Normas e Comparações”, que confronta os seus valores com um valor médio

O Gráfico de Valores

A Roda de Valores

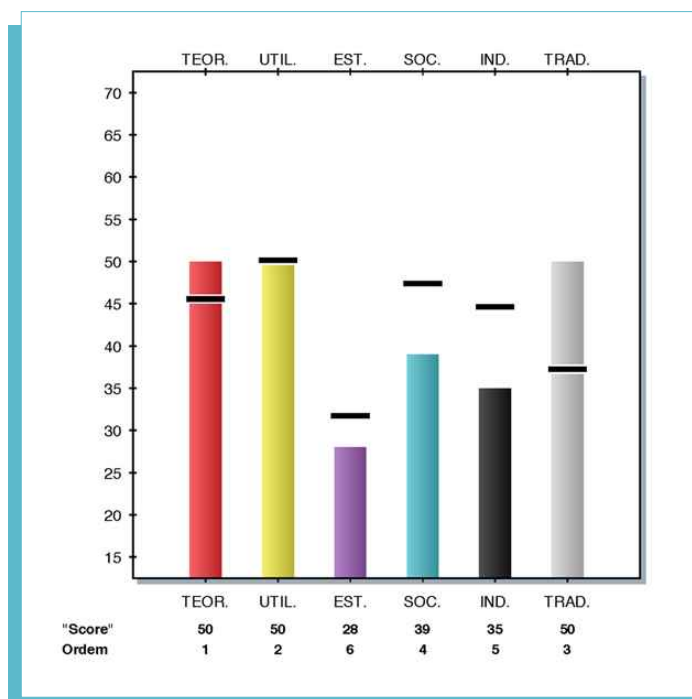
Um Plano de Acção – identificar pontos fortes e potenciar o seu crescimento e desenvolvimento

Um Sumário para Team Building

Normas e Comparações

NORMAS E TABELA DE COMPARAÇÕES		
ATITUDE TEÓRICA		Zona central
ATITUDE UTILITÁRIA		Zona central
ATITUDE ESTÉTICA		Zona central
ATITUDE SOCIAL		Zona central
ATITUDE INDIVIDUALISTA		Indiferença
ATITUDE TRADICIONAL		Vínculo Emocional
 68 por cento da população  média nacional  o seu "score"		

Gráfico de Valores



Atitudes

A análise das capacidades e da clarividência com que os avaliados interpretam o ambiente que os rodeia e se definem a si próprios é a componente mais forte e diferenciadora deste assessment. A possibilidade de aferir situações pessoais e profissionais que têm impacto no normal desempenho das funções profissionais é uma informação de tal modo sensível e estratégica que nos transporta para um nível de detalhe informativo relativamente ao avaliado dificilmente alcançável mesmo utilizando baterias de outras informações, testes psicológicos ou assessments de outra ordem.

Secção 3

Padrões de pensamento e julgamento

Visão do Mundo

Visão de Si Próprio

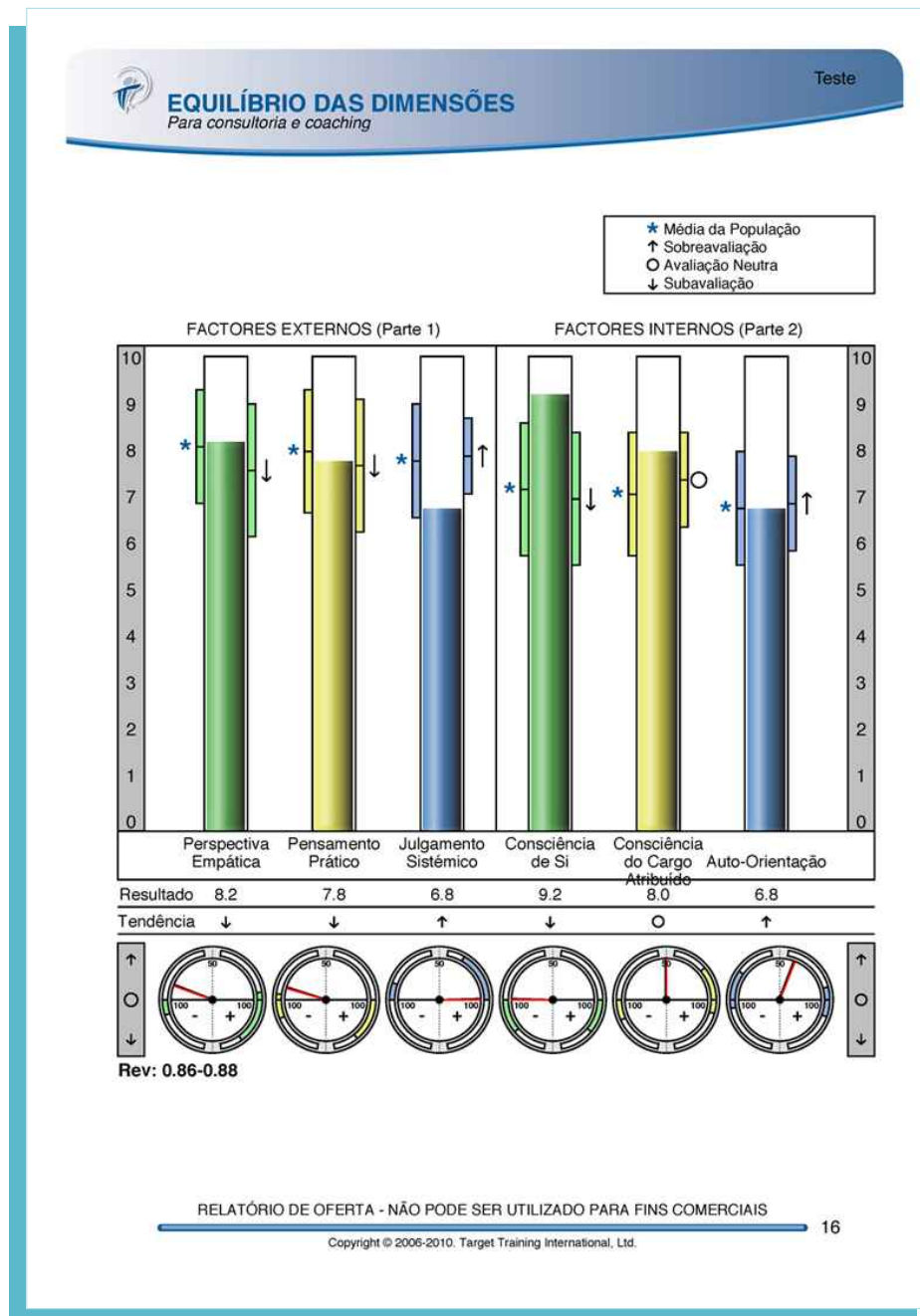
Resumo das Forças e Oportunidades de Melhoria

Gráfico do Equilíbrio das Dimensões

Lista Completa dos Factores

Ao avaliarmos os níveis de clarividência vamos validar se o avaliado tem potencial para, através das pessoas dos processos e sistemas atingir resultados, bem como percebermos a clareza com que se vê a si próprio, à função que desempenha e ao rumo traçado na sua vida. Estas leituras irão permitir perceber, entre outras informações, se o avaliado é “coachable” ou não, se entende a função que desempenha e correspondentes tarefas e que nível de comprometimento tem com a sua situação profissional.

Gráfico do Equilíbrio das Dimensões



Lista de Factores

 LISTAGEM COMPLETA DE FACTORES Para consultoria e "coaching"			Teste		
Resultado	Média	Descrição	Resultado	Média	Descrição
10.0	8.1	Melhoria Pessoal	7.5	7.8	Monitorar os Outros
9.2	7.3	Consciência de Si	7.5	7.4	Auto-gestão
9.2	8.2	Respeito pela Propriedade	7.4	7.5	Sentido de Oportunidade
9.0	7.4	Lidar com a Rejeição	7.3	8.0	Seguir Instruções
8.7	7.5	Orientação para a Qualidade	7.3	7.1	Energia e Direcionamento Pessoal
8.7	7.8	Persuadir os Outros	7.3	8.0	Respeitar as Políticas Vigentes
8.7	7.8	Relacionar-se com os Outros	7.2	7.2	Responsabilidade Pessoal pelos Resultados
8.7	7.1	Confiança no exercício da Função	7.2	7.7	Avaliar os Outros
8.5	7.4	Auto-Confiança	7.2	7.1	Obter Compromisso
8.5	6.7	Auto-Avaliação	7.2	7.2	Assumir Responsabilidades
8.3	8.3	Resolução Teórica de Problemas	7.1	7.4	Enfoque nas Metas e nos Projectos
8.3	7.1	Autocontrolo Interno	7.0	7.0	Tomada de Decisão Balanceada
8.2	8.1	Perspectiva Empática	7.0	7.3	Calendarização de Projectos
8.2	8.0	Possessão Material	7.0	7.5	Resolução de Problemas
8.2	7.4	Gratificação no Trabalho	7.0	7.7	Avaliar o que foi Dito
8.1	7.9	Pensamento com Pro Actividade	6.9	7.9	Controle Emocional
8.0	8.0	Atenção ao Pormenor	6.9	6.9	Iniciativa
8.0	7.6	Estabelecer Metas Pessoais Realistas	6.8	7.6	Organização Prática
8.0	8.2	Estabelecer Objectivos Realistas para os Outros	6.8	7.3	Ceder o Controlo
8.0	7.9	Dar Significado ao Trabalho	6.8	7.7	Expectativas Realistas
8.0	7.6	Capacidade para Integrar Perspectivas	6.8	7.4	Desenvolver os Outros
8.0	7.1	Consciência do Cargo Atribuído	6.8	7.6	Utilizar o Senso Comum
7.9	7.3	Consistência e Fiabilidade	6.8	6.9	Auto Orientação
7.9	7.3	Ética Profissional	6.8	7.8	Julgamento Sistemico
7.9	7.6	Estatuto e Reconhecimento	6.7	6.9	Cumprir Padrões
7.9	7.7	Sentido de Pertença	6.6	7.3	Orientação para os Resultados
7.8	7.0	Lidar com o Stress	6.1	7.3	Pensamento Conceptual
7.8	8.0	Pensamento Prático			
7.7	7.5	Responsabilidade pelos Outros			
7.7	7.9	Atitude para com os Outros			
7.7	7.8	Ausência de Preconceitos			
7.7	7.9	Liderar Outros			
7.7	7.9	Sensibilidade aos Outros			
7.7	7.2	Persistência			
7.7	7.3	Sentido de Missão			
7.7	8.1	Relações Pessoais			
7.6	8.1	Compreender as Necessidades que Geram Motivações			
7.5	7.0	Tomada De Decisão com Base em Intuição			
7.5	7.9	Corrigir os Outros			
7.5	7.6	Planeamento a Longo Prazo			

RELATÓRIO DE OFERTA - NÃO PODE SER UTILIZADO PARA FINS COMERCIAIS

Copyright © 2006-2010, Target Training International, Ltd.

18



TriMetrix®
Talent Report

Este relatório é a versão compilada e objectiva (no que diz respeito à função) do anterior. Nele obtemos todas as informações necessárias para a tomada de decisões em relação a candidatos, em processos internos ou externos de selecção, para os quais não iremos necessitar de obter coaching reports de todos os avaliados.

Secção 1	Hierarquia de Competências Pessoais – 23 áreas
Secção 2	Interesses, Atitudes e Valores Pessoais – 6 áreas
Secção 3	Hierarquia de Comportamento – 8 áreas
Secção 4	Feedback de Competências Pessoais – as 7 principais competências
Secção 5	Feedback de Interesses, Atitudes e Valores – as 3 áreas que mais valoriza
Secção 6	Feedback de Comportamento – os 3 traços principais
Secção 7	Gráfico do Equilíbrio das Dimensões
Secção 8	Lista Completa dos Factores

Estão disponíveis três versões de report:

- TriMetrix® Report – General Version para todo o tipo de funções
- TriMetrix® Report – Executive Version para funções de liderança
- TriMetrix® Report – Sales Version para funções comerciais

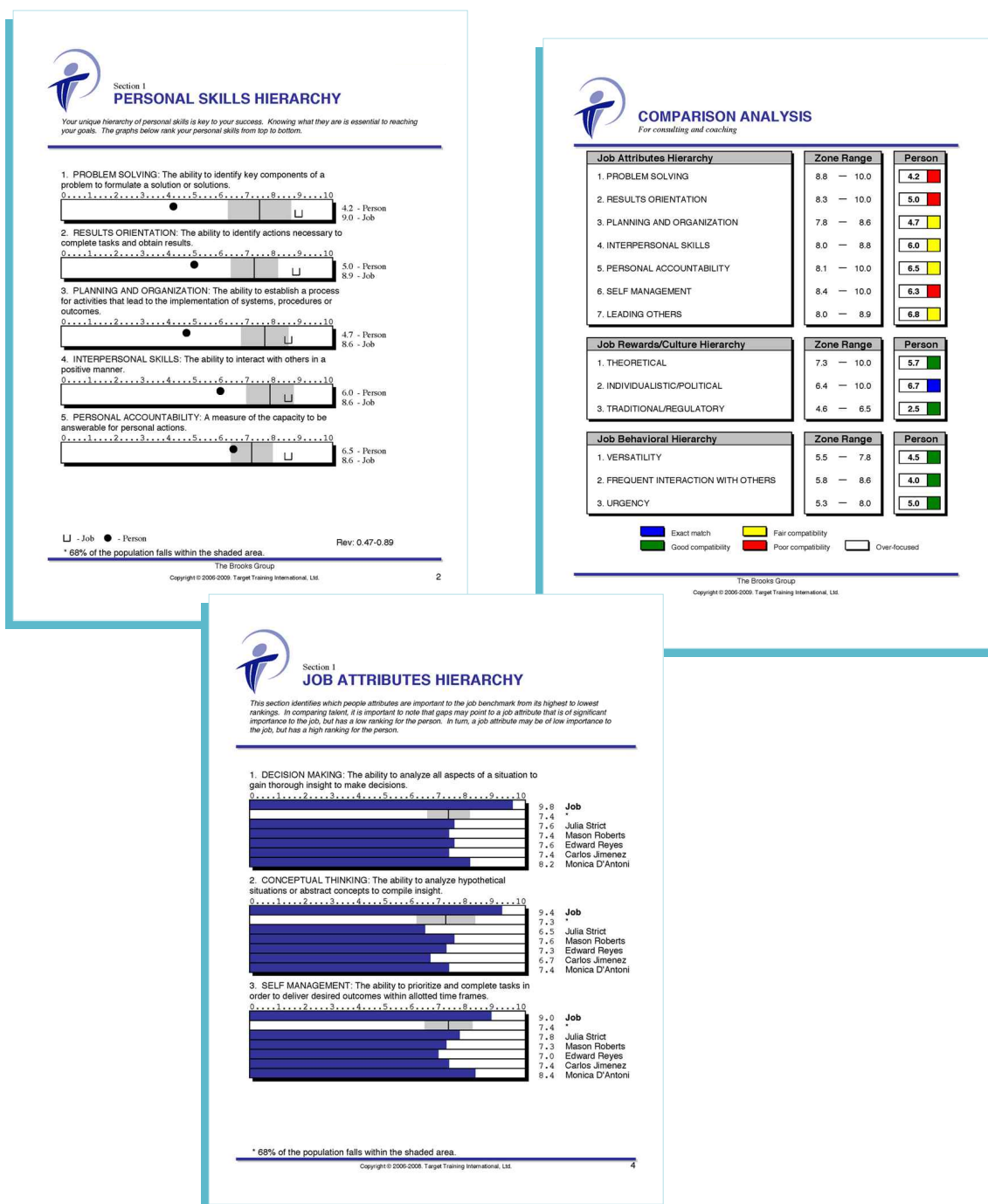
Estas versões diferem apenas na abordagem do relatório em termos de linguagem e destacando questões concretas importantes para o tipo de função (designadamente no relatório para executivos e para comerciais). O assessment realizado pelos avaliados é precisamente o mesmo.

Todos os assessments e respectivos relatórios estão disponíveis em Português.



TriMetrix® Comparison Reports

A realização do Job Benchmark e do Assessment Trimetrix online garante o acesso a relatórios que comparam de uma forma muito objectiva o ajuste dos candidatos à função bem como as características de vários candidatos.





A Pro Unicenter

A Pro Unicenter

O percurso de 20 anos no sector da Formação Profissional, permitiram à PRO UNICENTER um crescimento gradual e contínuo impulsionado pela entrega de respostas concretas e eficazes às necessidades do mercado. Aliado a uma visão objectiva da realidade das empresas e da sociedade em geral, esteve sempre presente o espírito de antecipar o futuro. Desenvolvemos os melhores produtos e serviços que descobrem e transformam profissionais em activos de mais elevada performance, qualificação, competitividade e com melhores condições para um desenvolvimento mais sustentado.

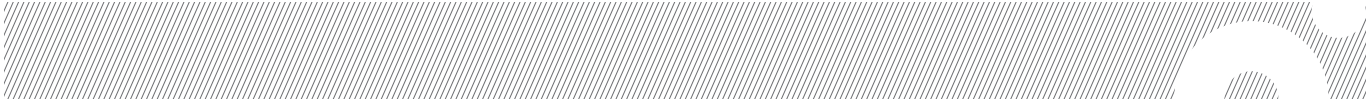
A PRO UNICENTER assume-se no mercado nacional como uma empresa que reúne uma rede de marcas especialistas, onde cada uma possui um conjunto de competências próprias – seja ao nível da Formação, da Consultoria, do Assessment e do Coaching. Em comum têm características como a inovação metodológica, a qualidade na entrega dos serviços, a flexibilidade e a facilidade de personalização face às necessidades do cliente. O domínio em saberes diversos que a PRO UNICENTER possui tem na sua base marcas e empresas líderes de mercado, cujo know-how acumulado e reconhecimento de qualidade nacional e internacional contribuem para a oferta inovadora e constituem-se como valores acrescentados para as empresas que querem fazer do conhecimento a base da sua diferenciação e o motor do seu sucesso.

A intervenção de consultoria da PRO UNICENTER divide-se em duas grandes áreas, cada uma delas munida das melhores metodologias, de meios técnicos e físicos de excelência e de equipas de consultores/formadores altamente experimentadas e especializadas:

1) Development. Serviços que se centram em descobrir, transformar e energizar. Oferecemos serviços de recrutamento, selecção, através da aplicação de assessment centres na perspectiva de encontrar as pessoas certas para os lugares certos e desenvolver soluções para aumentos de performance – através de processos de talent management e coaching.

2) Training. Desenvolve uma oferta na área da Formação Profissional e que espelha as necessidades de qualificação das empresas e dos seus profissionais. Temos um portfólio abrangente de formação em Informática e, Línguas, e em áreas específicas de certificação técnica e homologação profissional.





10 Razões porque o conceito Pro Unicenter é único

1. Possuímos o maior e mais variado leque de exercícios para Assessment Centres - AC-EXS – a primeira escolha a nível mundial, que cobrem uma grande multiplicidade de sectores e funções.
2. Utilizamos ferramentas e metodologias que permitem de forma objectiva e eficaz identificar as pessoas certas para os nossos clientes.
3. Oferecemos métodos personalizados e fiáveis de transformação de talento.
4. Estamos focados na acção de qualificação de equipas de vendas e de gestão das empresas para uma melhor consistência nos processos negociais, que permita melhorias significativas no volume de negócios e nas margens de lucro.
5. Temos a oferta mais abrangente no sector da formação, que se adequa a todos os estilos de aprendizagem, a todos os mercados e está ao alcance de todos os orçamentos.
6. Orientados para as necessidades individuais de cada cliente, possuímos um sistema de aprendizagem que inclui mecanismos de reforço e que através da elaboração de soluções por medida, assegura uma construção gradual de conhecimentos, respeitando o ritmo de cada indivíduo, construindo dessa forma a confiança e aumentando as suas capacidades desde o primeiro dia.
7. Utilizamos um conjunto de materiais físicos e multimédia de qualidade superior, que vão desde o manual do curso, CD, DVD e recursos on-line, oferecendo aos participantes a oportunidade para estudar quando e onde quiserem.
8. Somos o maior fornecedor de Informática e de Língua Inglesa e o preferencial para algumas grandes empresas Portuguesas, estando implantados no mercado desde 1990 com várias parcerias nacionais e internacionais.
9. Apresentamos um serviço de excelência orientado para o cliente, reconhecido pelo mercado e com elevada notoriedade.
10. Os nossos serviços potenciam um retorno significativo do investimento efectuado.



Rua Nossa Senhora de Fátima 432
4050-426 Porto | Portugal
telf. 226 083 500

email. info@prounicenter.pt

www.prounicenter.pt