

# Soluções em Identificação

# e Gestão de Talentos

# *Assessment*



Mapa de Talentos

## Assessment Mapa de Talentos

O processo de Assessment visa identificar os **Pontos Fortes** e potencializar o capital humano existente na empresa.

O conjunto de talentos, conhecimentos, habilidades e experiências constituem o que chamamos os **Pontos Fortes** da pessoa.

**Talentos** são capacidades naturais da pessoa. São também comportamentos, sentimentos e pensamentos frequentes que podem ser aplicados produtivamente.

A identificação dos mesmos nos permite aferir o grau de adequação da pessoa a posição que ocupa ou que pretende ocupar.

### Como lidamos com os pontos fracos:

O foco nos Pontos Fortes não deixa de lado os Pontos Fracos, sugerimos administrá-los de forma tal que impactem minimamente o desempenho e a maior concentração seja no aproveitamento do melhor de cada indivíduo.

### O Processo de Assessment tem como objetivos:

#### Para a empresa:

- Identificar o potencial existente e as necessidades de desenvolvimento dos participantes.
- Conhecer as expectativas de crescimento dos participantes.
- Realizar um mapeamento de profissionais com potenciais de assumirem novos desafios.
- Definir trilhas de desenvolvimento.

#### Para o participante:

- identificar os seus Pontos Fortes (talentos, conhecimentos, habilidades, experiências) e como pode potencializar o seu uso.
- Administrar os seus Pontos Fracos de forma a não prejudicar o seu crescimento.
- Definir trilhas de desenvolvimento.

# Fases - Assessment Mapa de Talentos

## 1. Conscientizar /Conhecer:

A primeira etapa de qualquer processo de mudança é a de conscientização.

Esta etapa crucial estabelece a linguagem dos Pontos Fortes e observa as palavras com as quais costumamos nos definir.

### Visa responder as perguntas :

“Quais são meus Pontos Fortes?”

“Quais eu estive aplicando?”

“Onde poderei aplicá-los no futuro? “

## 2. Explorar

Nesta etapa o participante conecta os seus Pontos Fortes de maneira mais profunda com as suas experiências passadas e presentes. Coloca luz sobre quem ele/ela é realmente e o que faz a “marca” da pessoa, o seu diferencial.

Esta etapa prevê reflexão, ponderação, pesquisa individual, conversas com outros. São analisados os talentos observados no resultado do seu Mapa de Talentos.

## 3. Aplicar

Nesta etapa o participante propõe potencializar o uso dos seus talentos na posição que ocupa. Esta é a fase da ação.

Reflexão e o pensamento para a ação.

São analisadas situações e /ou posições nas quais esses talentos poderão ser usados

São delineadas as trilhas de desenvolvimento.

O plano de ação individual resultante poderá envolver outras pessoas convidando-as a reforçar os talentos que se propõe potencializar e/ou complementando com os seus talentos os resultados a obter na equipe.

## O que é o Mapa de Talentos?

A nossa metodologia de assessment utiliza o Mapa de Talentos para identificar especificamente os talentos.

O Mapa de Talentos é um instrumento construído com base na Psicologia Positiva. Seguindo esta abordagem, foram realizadas pesquisas com gerentes, buscando identificar quais são os principais aspectos positivos que impactam o bom desempenho dos seus colaboradores.

Como consequência desse trabalho **com resultados que vem diretamente do campo**, a linguagem que o Mapa utiliza para definir talentos é uma linguagem de negócios e não psicológica. Por tanto, é uma linguagem conhecida por todos na empresa.

Diferentemente de outros instrumentos que buscam criar perfis de personalidade, ou catalogar pessoas com base nesse perfil, o Mapa busca identificar os talentos únicos de cada pessoa.

### O que entendemos por talentos:

**Talentos são capacidades naturais da pessoa. São também comportamentos, sentimentos e pensamentos freqüentes que podem ser aplicados produtivamente.**

Buscamos com isso estabelecer uma relação clara entre os talentos da pessoa e o potencial dela para obter um desempenho diferenciado.

Tudo isso com o objetivo de construir os Pontos Fortes, que para nos fazem parte de uma equação somando talentos, conhecimentos, habilidades e experiências.

### Equação dos Pontos Fortes:

**Talentos + Conhecimentos+  
Habilidades+Experiências.**

Identificar os talentos nos permite diferenciar de forma clara o que é natural da pessoa daquilo que pode ser aprendido.

## Metodologia Mapa de Talentos

Buscamos através de nossa metodologia criar uma linguagem comum com termos do dia a dia criando um dialogo entre superiores e subordinados e equipes visando o desenvolvimento dos pontos fortes de cada um e entender como estes se complementam.

O Mapa de Talentos contribui na criação de um ambiente construtivo, pragmático e transparente.

**“os pontos fortes das pessoas manifestados nas posições certas são o maior ativo das organizações e dos indivíduos”**

# Clientes

