



MAIS INFORMAÇÕES

EFCIS
ASSESSMENT
MAPEAMENTO DE PERFIL COMPORTAMENTAL



O QUE É O CIS ASSESSMENT?

O CIS Assessment é um software de inteligência comportamental rápido, intuitivo e fácil de usar, que economiza tempo e dinheiro na seleção dos candidatos. Fornece grande quantidade de informações do Perfil Comportamental, como: melhor área de atuação, estilo de liderança, tomada de decisão, adequação atual a função exercida e muito mais. Possui o melhor custo x benefício do mercado e condições comerciais imbatíveis, também está totalmente integrado ao SCIS – Sistema de Coaching Integral Sistemico.

Foi desenvolvido pelo pesquisador e psicanalista Deibson Silva, com o apoio e direcionamento intelectual do PhD em Coaching, Paulo Vieira. O software vem sendo utilizado por profissionais de grandes empresas desde 2014. Possui laudo de confiabilidade baseado nos estudos do coeficiente alpha de cronbach e é validado pelo Departamento de Estatística da Universidade Federal do Ceará, apresentando um índice de 99% de precisão.



- Contrate com mais assertividade
- Utilize 100% do potencial dos seus colaboradores
- Identifique a pessoa com perfil ideal para cada setor
- Potencialize sua liderança e capacidade de comunicação



As empresas geralmente contratam por currículo e demitem por comportamento

87% das organizações demitem profissionais em razão de suas atitudes, temperamento, falta de garra ou por problemas de relacionamento interpessoal.

(Revista Você SA)



Sua empresa pode estar operando com apenas 20% da sua capacidade produtiva

Apenas 20% das pessoas acreditam que seus empregos as dão oportunidade de executar o que fazem de melhor na sua rotina diária.

(Instituto Gallup)

CIS ASSESSMENT



ARQUITETURA DE CARGOS

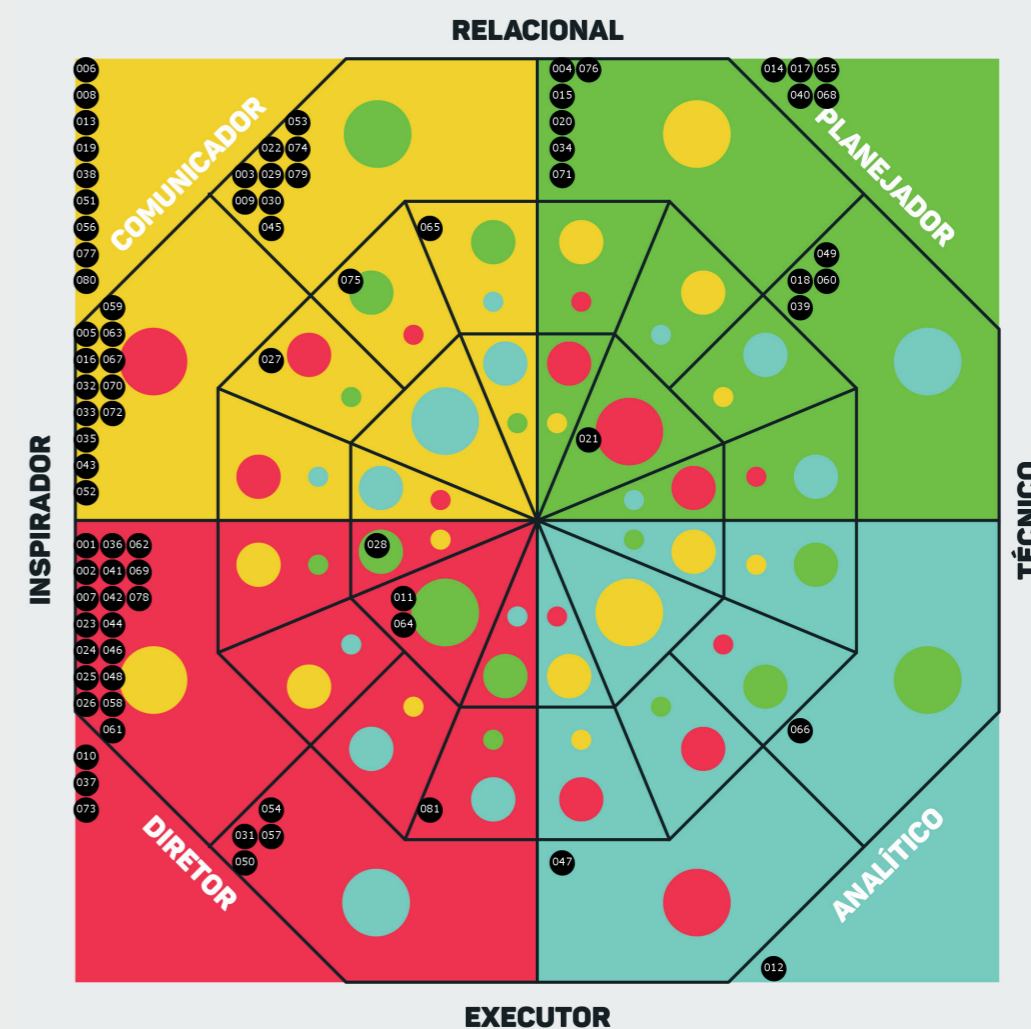
Engenharia de Função: a partir da análise dos Top Performance de cada função, é extraído o perfil ideal para cada cargo, que pode servir de métrica para as próximas contratações.

Relatório de Adequação: é possível verificar, entre um grupo de candidatos, qual deles melhor se adequa a determinado cargo. A empresa escolhe as características comportamentais que deseja para o cargo e o sistema apresenta o percentual de adequação de todos os candidatos à vaga.



DNA ORGANIZACIONAL

O CIS Assessment pode mapear toda uma equipe, ou mesmo uma empresa inteira. É possível descobrir o perfil médio, o estilo de liderança e as competências mais fortes na organização, fornecendo dados para compreender melhor a cultura e os GAPs da empresa.



DIFERENCIAIS DO



- Índice de precisão em 99% (acima da média de mercado);
- Múltiplas ciências: DISC (Marston), tipos psicológicos (Jung) e valores (Spranger);
- Análise 360° (onde 2 a 5 pessoas do ambiente do avaliado podem contribuir com suas percepções sobre a personalidade dele);
- Resposta do inventário em 02 etapas (com fácil distinção entre comportamento natural e adaptado);
- Menor tempo médio de resposta (cerca de 7 minutos para o relatório DISC);
- Questionário em Modelo R4 (aproveitando o maior número de informações para uma percepção mais apurada do analisado);
- Fácil compreensão para pessoas de qualquer escolaridade;
- Fácil usabilidade, com possibilidade de responder do celular.



ANÁLISE 360°

Único no mercado a oferecer uma análise 360°, onde o cliente indica pessoas de seu convívio para o analisarem.

COMO FUNCIONA A ANÁLISE 360°?

Os convidados escolhidos pelo cliente respondem a um questionário onde dizem como o enxergam e como acreditam que ele deveria ser para ter uma melhor performance. A média das respostas gera dois gráficos, Percepção e Exigência, que ajudam o cliente a entender de que forma o ambiente o percebe e qual a real exigência em relação ao seu comportamento.

O relatório é gerado a partir da média de todas as avaliações, preservando o anonimato dos participantes.

Esse diferencial exclusivo do CIS Assessment proporciona uma análise muito mais precisa sobre a adaptação do cliente ao meio, já que consulta pessoas do convívio do avaliado.

MÚLTIPLAS TEORIAS

O CIS Assessment utiliza três teorias consagradas internacionalmente, oferecendo uma análise mais completa e profunda do avaliado.

TEORIA DISC

Segundo a Teoria DISC, todos nós apresentamos traços e padrões de comportamento que se relacionam com quatro estilos básicos de perfil: **Dominância (D)**, **Influência (I)**, **Estabilidade (S)** e **Conformidade (C)**.

DOMINÂNCIA

Dominância é o fator do controle e da assertividade, indica como você lida com adversidades e desafios. Pessoas Alto "D" são ambiciosas e competitivas e lutam agressivamente para atingir seus resultados.

ESTABILIDADE

Estabilidade é o fator da paciência, empatia e lealdade, indica como você lida com mudanças e estabelece seu ritmo. Pessoas Alto "S" são bons ouvintes, demonstrando interesse nos sentimentos dos outros.

INFLUÊNCIA

Influência é o fator da comunicação e sociabilidade, indica como você lida com pessoas e as influencia. Pessoas Alto "I" são radiantes, amigáveis e extrovertidas, calorosas, abertas com outras pessoas e sociáveis.

CONFORMIDADE

Conformidade é o fator da estrutura, do detalhe e do fato, indica como você lida regras e procedimentos. Pessoas Alto "C" apresentam altos níveis de precisão e são relutantes em revelar informações sobre si.

TEORIA DE VALORES

A Teoria de Valores mostra as principais motivações do avaliado, as questões que são mais importantes para ele. São abordadas seis categorias de valores, que tem diferentes níveis de importância para cada pessoa: teórico, econômico, estético, social, político e religioso.

TEORIA DOS TIPOS PSICOLÓGICOS

Nos Tipos Psicológicos, as pessoas podem ser compreendidas a partir de duas atitudes – extroversão e introversão – e quatro funções psicológicas – sensação, intuição, sentimento e pensamento. Essa classificação aborda a forma como o ser humano se energiza, capta informações e tira conclusões.



CARREIRAS ONDE SER UM ANALISTA CIS ASSESSMENT É UM DIFERENCIAL:

- Coaching;
- Mentoring;
- Counseling;
- Consultoria;
- Recursos Humanos;
- Orientação de carreira (perfil vocacional);
- Liderança e gestão de pessoas;
- Empreendedorismo;
- Negociação e Mediação de conflitos;
- Analista de perfil comportamental.



CONTEXTOS EM QUE O CIS ASSESSMENT PODE SER UTILIZADO:

- Aumento da performance dos colaboradores;
- Identificação de GAPs da empresa;
- Comunicação eficaz entre a equipe;
- Resolução de conflitos (profissionais ou familiares);
- Orientação de carreira;
- Desenvolvimento de líderes;
- Gerenciamento de pessoas;
- Identificação de talentos;
- Motivação;
- Remanejamento de colaboradores;
- Análise de equipes;
- Composição de times de trabalho de alta performance;
- Recrutamento e seleção;
- Treinamento e desenvolvimento;
- Gestão de mudanças;
- Planos de desenvolvimento individual;
- Vendas e negociação;
- Planejamento de sucessão.



BENEFÍCIOS



PARA SELEÇÃO DE PESSOAS

- Proporciona rapidamente a percepção adequada do candidato correto ao cargo ou no intuito de alocar a pessoa certa para o lugar certo.
- Economiza tempo e dinheiro na seleção externa ou interna de pessoas.
- Traz mais segurança e exatidão ao processo.



PARA COACHING

- Conduz o coachee ao autoconhecimento;
- Melhora a comunicação entre coach e cliente;
- Facilita o Rapport, contribuindo para a criação de um ambiente de confiança dentro da sessão;
- Anamnese mais profunda e melhor planejamento das sessões, de acordo com as reais demandas do coachee;
- Construção de metas congruentes com a composição de perfil, levando-se em consideração seus pontos fortes e de melhoria.



MAPEAMENTO ORGANIZACIONAL

- Relatório consolidado com o diagnóstico da cultura da Organização.
- Perfil médio e potenciais habilidades de seus integrantes.
- Identificação também dos GAPs existentes e o grau de adaptação da equipe às necessidades da Organização.