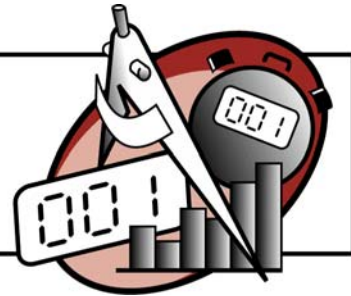


PROFILES

Performance

INDICATOR



Relatório para a Gerência

Joao Silva

12/09/2006

Profiles Brasil

R. Padre Anchieta, 2310 - cj.41

Curitiba PR, Parana 80 730-000

(41) 3026-0888

Relatório para a Gerência

O objetivo principal deste relatório de gestão é fornecer a você em posição de gerência, informações relativas às tendências de comportamento mais significativas de Joao Silva e ao seu estilo preferido de desempenho. Estas informações destinam-se a complementar e, não a substituir, quaisquer outras fontes de dados relacionadas com a função. Este relatório vai confirmar ou esclarecer as suas impressões e alertá-lo para novas considerações, relativas à compatibilidade de Joao com as exigências da sua função. Também dá uma boa idéia do seu potencial de evolução e desenvolvimento na Organização.

Genericamente este relatório vai ajudá-lo a compreender melhor os seus colaboradores em todos os aspectos do seu trabalho junto a eles. Aliado ao conhecimento que tem do desempenho dos seus colaboradores, esta informação pode auxiliar a compreender melhor eventuais dificuldades que eles possam enfrentar. Este relatório também contém informações valiosas no que diz respeito às necessidades de treinamento e desenvolvimento pessoal.

RESUMO DAS PRINCIPAIS TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

Esta seção do relatório resume as tendências de comportamento normais de Joao Silva relativas a cinco componentes críticos relacionadas ao trabalho. O objetivo destas informações é auxiliar a gerência a identificar e a explorar totalmente os pontos fortes de Joao e auxiliá-lo na gestão das áreas que podem limitar a sua eficácia.

I - Produtividade

- Joao desafia os outros a darem o seu melhor.
- Definindo níveis elevados de produtividade, ele dá mais importância à concretização das tarefas.
- Com auto-motivação, mantém ocupação permanente.
- Concentrando-se em objetivos concretos, prefere abordagens práticas e realistas.
- Ele tem como principal foco os resultados.
- Evita perder tempo com bate papo e cortesias sociais.
- Joao gosta de atividades operacionais, com objetivos concretos e que possam ser atingidos.
- Ele defende a idéia de que o tempo é um recurso que não deve ser desperdiçado.

II - Qualidade do Trabalho

- Apesar de normalmente mostrar empenho no trabalho de qualidade, Joao prefere atividades em que exatidão e atenção aos detalhes não sejam essenciais.
- Preferindo concentrar-se nos conceitos globais, ele tende a menosprezar ou a delegar o trabalho detalhado.
- É capaz de produzir trabalho de elevada qualidade; no entanto, tem mais orientação para os resultados do que para os processos.
- Tem propensão para considerar enfadonhos os detalhes rotineiros e tarefas repetitivas.
- Prefere recorrer a atalhos sempre que possível.

III - Iniciativa

- Com a perda ou a diminuição de liberdade para determinar a forma como as tarefas vão ser cumpridas, ele pode sentir frustração.
- Como alguém que olha para o futuro, Joao sente-se à vontade em situações de mudança e de risco.
- Ele consegue transmitir sentido de urgência às situações, de forma a levar os outros a agir imediatamente.
- Tomando a iniciativa, começa e conclui tarefas.
- Joao Silva faz o que for necessário para realizar o trabalho.
- Ele pode questionar abertamente a forma como as coisas são feitas.

IV - Trabalho de Equipe

- Geralmente Joao está disponível para trabalhar em equipe, partilhar idéias e informações com os outros, no entanto pode tornar-se impaciente, dada à necessidade de coordenar os seus esforços e objetivos com as limitações dos outros.
- Direto e exigente, Joao dá ordens de forma imperativa e determinada.
- Tendo uma grande necessidade de controlar, pode conduzir o curso dos acontecimentos e o resultado final.
- Geralmente participa nos esforços de resolução de problemas do grupo.
- Expondo e solicitando idéias, Joao trabalha bem com todo o grupo.
- É normalmente eficaz quando trabalha em grupo.
- Demonstrando compreensão pelas necessidades de cada um, encoraja a expressão individual.

V - Resolução de Problemas

- Pode tornar-se impaciente com o seguinte ponto de vista: "fazemos isto há dez anos, por que haveríamos de mudar agora?".
- Quando é necessário agir de imediato, pode-se contar com ele para responder rapidamente.
- Joao tem tendência para resolver problemas de forma rápida e decidida, no entanto pode não considerar as conseqüências a longo prazo ou incluir todos os fatores críticos em situações mais complexas.
- Prefere instruções simples, práticas e fáceis de seguir.
- Ele provavelmente prefere abordagens pragmáticas baseadas no senso comum e na experiência prática.
- Joao gosta de introduzir idéias e soluções inovadoras.

SUGESTÕES PARA UMA MAIOR EFICÁCIA

Esta seção diz respeito a algumas tendências comportamentais que Joao Silva pode pretender alterar ou melhorar. Estas tendências comportamentais são importantes, pois podem estar relacionadas com as suas funções atuais, carreira e/ou objetivos pessoais.

I - Produtividade

- Alerta-o que a sua necessidade de agir imediatamente, pode degenerar numa tendência para se dispersar, com o conseqüente desgaste de energia e recursos.
- Joao deve reconhecer a necessidade de pensar seriamente na implementação e no apoio necessário para atingir objetivos mais desafiadores.
- Aconselhe-o a não perder de vista o longo prazo na sua tentativa de obter resultados imediatos.
- Joao deve identificar quais são as tarefas que menos gosta de executar e procurar concluí-las com mais eficiência, liberando o seu tempo para tarefas mais interessantes.
- Joao deverá ser mais paciente no planejamento e não se esquecer de que um planejamento cuidadoso, geralmente, poupa o tempo global do projeto.
- Joao deve aceitar o fato de que os outros podem não estar tão envolvidos como ele.

II - Qualidade do Trabalho

- Incentive-o a reconhecer que o tempo extra que passar verificando os detalhes é bem aproveitado.
- Ele deve descrever por escrito as etapas do processo, antes de iniciar um projeto.
- Joao Silva poderá produzir trabalho de maior qualidade, se for mais consistente ao lidar com detalhes críticos.
- Se apropriado Joao deve deixar trabalhos por concluir de um dia para o outro. No dia seguinte, com idéias frescas ele poderá localizar incoerências, erros ou defeitos que de outra forma não teria notado.
- Aconselhe-o a dividir as tarefas grandes em tarefas menores com prazos específicos e controles de qualidade regulares. Isto permitirá que ele faça a gestão do tempo de forma mais eficiente e assegurará a qualidade em cada uma das etapas do processo.

III - Iniciativa

- Ajude-o a compreender como e quando desafiar políticas e chefias.
- Apóie a melhoria do ritmo dele, a fim de aprender a saber quando e como pode descontraír.
- Auxilie-o a entender que, muitas vezes, o modo de agir estabelecido tem uma forte razão de ser, e a ter consciência que podem existir sanções.
- Joao não deve fazer alterações automaticamente só porque as coisas foram feitas da mesma forma durante muito tempo.
- Fomente nele a aceitação da importância dos limites estabelecidos.

IV - Trabalho de Equipe

- Ele deve explicar melhor o seu processo de raciocínio, em vez de se limitar a expressar as suas conclusões.
- Aconselhe-o a evitar utilizar abordagens do tipo "pode ser/talvez" no relacionamento com os outros.
- Sensibilize-o a ouvir e respeitar o pensamento, os sentimentos e as experiências dos outros.
- Alerta-o a procurar pontos de convergência e de interesse comum, principalmente se não concordar com o que alguém está dizendo.
- Sensibilize-o a atrasar o seu trabalho individual para ajudar os outros em projetos de maior prioridade do grupo.
- Joao deve reconhecer os esforços dos outros.
- Incentive-o a ser um membro de equipe mais ativo.
- Aconselhe-o a negociar os resultados pretendidos numa ótica "ganha/ganha" e não "ganha/perde".
- Auxilie-o a pensar num método de trabalho de modo a obter mais vantagens do desempenho do grupo.
- Joao deve manter uma maior objetividade na avaliação das situações e estar mais disposto a adaptar a sua abordagem à concretização dos objetivos da equipe.

V - Resolução de Problemas

- Alerta-o para levar em consideração as opiniões dos outros, expor racionalmente as vantagens da sua idéia ou tentar integrar duas idéias diferentes de forma a aproveitar o melhor de ambas.
- Ele poderá resolver os problemas de forma mais eficaz se identificar as causas subjacentes.
- Pressione-o para que evite criticar os outros duramente.
- Quando alguém der uma opinião, alerte Joao para reconhecer o esforço, mesmo que discorde da idéia. Assim, quando ele responder, deve concentrar-se em questões específicas.
- Através de pontos de vista objetivos, ele pode evitar problemas e estimar o tempo necessário para atingir os objetivos. Deve tornar-se mais disponível para ouvir os outros.
- Aconselhe-o a tentar compreender todos os níveis das situações, obtendo a opinião de outros.
- Recomende-lhe que utilize a experiência dos outros e ouça as suas opiniões, principalmente as dos que estão mais envolvidos nas questões.

RESPOSTA AO STRESS, FRUSTRAÇÃO E/OU CONFLITOS RELACIONADOS À FUNÇÃO

Quando sentir stress, frustração e/ou conflitos num ambiente de trabalho, Joao Silva pode:

- Atuar e exprimir sentido de urgência para que os outros ajam de imediato.
- Ter uma abordagem direta, "agressiva" e ir direto ao ponto.
- Manifestar auto confiança, acreditar nos seus próprios pontos fortes e capacidades.
- Resistir à desistência de situações difíceis e desafiantes, apenas para provar que podem ser superadas.
- Aceitar os riscos da mudança e da incerteza.
- Investigar e insistir até descobrir a resistência oculta.
- Investir a sua energia em diversas direções simultaneamente.

Se, no entanto, os níveis de stress, frustração e/ou conflitos se tornarem intensos e/ou se prolongarem por longos períodos de tempo, Joao Silva poderá ter tendência para:

- Tornar-se numa pessoa autocrática, extremamente exigente e que força as pessoas, em vez de liderá-las.
- Manifestar uma atuação questionadora, dificultando que os outros cedam e cheguem a um acordo.
- Atuar com imprudência e tornar-se uma pessoa desatenta a detalhes críticos e a importantes tarefas rotineiras.
- Forçar a ação quando não há necessidade de agir.
- Tornar-se excessivamente vigilante e com predisposição para a luta, fazendo com que os outros se coloquem na defensiva.
- Agir com pouco tato ou diplomacia.
- Tornar-se defensivo; fazer com que os outros se coloquem na defensiva.
- Ter pouca preocupação pelos sentimentos dos outros e mostrar pouco tato e diplomacia.

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Esta seção do relatório descreve os diferentes tipos de incentivos, recompensas e condições que são mais compatíveis com as tendências de comportamento e estilo de motivação de Joao Silva. Para aumentar a sua motivação, considere a hipótese de lhe proporcionar:

- Ausência de controles, de supervisão próxima e de restrições organizacionais.
- Oportunidade para controlar pessoas e situações.
- Novos desafios em áreas de interesse que sejam um verdadeiro teste às suas capacidades.
- Um elevado sentido de urgência, pressões e prazos críticos.
- Objetivos claramente definidos, resultados mensuráveis.
- Poder e autoridade.
- Oportunidades de promoção/progresso.
- Liberdade para determinar as suas próprias regras e resultados.
- Situações competitivas.
- Situações em que ele é responsabilizado apenas pelos resultados e não pela forma como estes foram atingidos.
- Eficiência, respostas diretas e pouco bate papo.

ENERGIA MOTIVACIONAL

A Energia Motivacional (EM) reflete a intensidade, energia e ritmo que Joao Silva revela e como aborda a maioria das situações. A sua Energia Motivacional indica uma intensidade muito elevada e sugere que Joao pode evidenciar uma ou mais das seguintes tendências comportamentais:

- Joao manifesta uma forte tendência para se encarregar de tarefas que considera importantes sob sua ótica, apesar de não serem necessariamente, consistentes com as prioridades da equipe ou da chefia.
- Por ter tendência para impor os seus próprios pontos de vista, às vezes tem dificuldade em considerar as idéias dos outros.
- Pode impor os seus próprios pontos de vista e ter dificuldade em considerar as idéias dos outros membros do grupo. Como resultado pode ser excluído do fluxo de informações do grupo.
- Por ser tão direto e imperativo, os outros podem ter dificuldade em fazer-lhe perguntas, esclarecer instruções ou apontar problemas potenciais.
- Às vezes pode subestimar o tempo necessário para algumas atividades. Por este motivo, pode não executar as tarefas até ao fim e eventualmente falhar com alguns prazos ou não manter a qualidade consistente.
- Joao pode abusar da sua posição de poder e autoridade, sem considerar cuidadosamente aos outros.
- Para atingir um objetivo, ele pode ter tendência para desconsiderar a hierarquia.
- Pode tornar-se impaciente em relação ao ponto de vista de que "fazemos isto há dez anos, por que haveríamos de mudar agora?".
- Pode não se deter na identificação da causa do problema antes de efetivar a ação corretiva.
- Em geral decide prontamente, no entanto, pode revelar rapidez desnecessária ao tomar decisões importantes, sem antes considerar todas as informações disponíveis.
- De ação rápida na resposta a emergências e problemas, ele pode ter tendência para responder sem levar em conta as políticas ou sem ouvir os superiores hierárquicos.