



Feedback do 360°

quarta-feira, 25 de março de 2009

Candidato Thomas Liderança

Questionário de Liderança da Thomas

Privado e Confidencial

Conteúdo

[Introdução](#)

[Como entender o Feedback do 360°](#)

[Classificações das 9 competências](#)

[Médias para competências](#)

[Gráfico das cinco médias mais altas e das cinco mais baixas](#)

[Resumo da ordem de importância de cada competência para o cargo](#)

[Áreas de desenvolvimento para torná-lo mais eficiente no cargo](#)

[Pontos fortes essenciais e como são observados no local de trabalho](#)

[Plano de Desenvolvimento Pessoal](#)

[Observações](#)

[Mais informações](#)

Introdução

Este relatório de feedback foi elaborado para prover uma análise detalhada da informação recebida de vários indivíduos e foi organizado pela Equipe do Thomas 360°.

Relacionamento	Determinado	Concluído
Auto-avaliação	1	1
Gestor	2	2
Pares	4	3
Equipe	2	2
Cliente	0	0

Se o número de respostas enviadas for menor do que o mínimo esperado, a validade do relatório está comprometida e recomendamos mais feedback.

Este relatório fornece um resumo da pontuação média aplicada pelos avaliadores que responderam o questionário online do 360°. Essa pontuação está resumida para cada uma das 9 competências:

- Iniciativa
- Conhecimento Comercial
- Impacto
- Influência
- Comunicação
- Trabalho em Equipe
- Visão
- Organização
- Solução de Problemas

A análise das 45 declarações identificam a classificação média de cada ordem de importância de competência (com e sem a auto-avaliação) e demonstra a variação da pontuação dada a você.

Além disso, a informação é apresentada graficamente e mostra as cinco melhores e piores declarações para identificar pontos fortes e áreas de desenvolvimento, respectivamente.

Você também pode comparar a variação da importância dada às competências com seus colegas.

Como entender o Feedback do 360°

Objetivos Principais do Relatório

O feedback proveniente de uma só fonte normalmente não é suficientemente abrangente para ser considerado válido ou consistente. Quando os funcionários têm autorização para fazer o trabalho sozinhos e interagir efetivamente com os demais, os gestores são co

O feedback do 360° está se tornando cada vez mais conhecido por combinar um feedback de boa qualidade com a manutenção e o aprimoramento do desempenho, fazendo parte essencial do desenvolvimento pessoal dos funcionários. O propósito do relatório do 360° é

Objetivo do feedback do 360°:

- Desenvolver a conscientização do seu comportamento perceptível no local de trabalho;
- Focar nas mudanças que precisam ser feitas visando o aprimoramento;
- Fornecer informações que lhe permitam se desenvolver a partir do que já faz bem;
- Permitir a oportunidade para examinar as razões da pontuação;
- Preparar o caminho para a mudança de atitude;
- Dar-lhe a oportunidade de assumir a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento.

Este relatório é a compilação de todos os questionários que você distribuiu entre as pessoas com quem trabalha.

Classificações das 9 competências

Explicação sobre as tabelas

Cada uma das competências foi convertida em declarações, sobre as quais você recebeu o feedback.

Cada declaração contém um resumo da pontuação dada pelos participantes do processo: você, seu gestor, pares, equipe, clientes e outros. Os avaliadores categorizaram as declarações, com base nas seguintes observações:

- 7 - Muito (Alto) - o avaliado é excepcional e pode ser considerado como exemplo nesta área.
- 4 - Satisfatório - o avaliado cumpre seu papel satisfatoriamente.
- 1 - Pouco (Baixo) - o avaliado necessita de assistência e desenvolvimento significativos na área.
- Não observado - o avaliado não teve a oportunidade de demonstrar essa habilidade ou não é aplicável ao seu cargo. Na tabela seguinte, a coluna aparece Não observado.

Cada afirmação recebe uma classificação média e cada competência tem uma pontuação geral.

1. Onde houver Não observado, a declaração será ignorada e excluída da pontuação média.
2. A pontuação média para cada grupo de avaliadores é mostrada em decimais.
3. A média das declarações é calculada com a média de cada grupo de avaliadores. O total mostrado ao lado esquerdo mostra a média, exceto a pontuação da auto-avaliação; o total ao lado direito mostra a média incluindo a auto-avaliação.
4. A média de competência é calculada com as médias de declarações (2). Se uma declaração não foi observada por ninguém, não é incluída na média de competência.

Estabelece um ponto de vista convincente									Variação	Média
	Não Observado	Pouco						Muito		
		1	2	3	4	5	6	7		
Auto-avaliação	1						1			6.0
Gestor						1				5.0
Pares					1	1			4 to 5	4.5
Equipe						1		1	5 to 7	6.0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5.2	5.4

2

3

4

Classificação Geral sobre Ordem de Importância
Exceto Auto-avaliação
Inclusive Auto-avaliação

4.3
4.4

Visão

Demonstra coerência na busca do planejamento									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		6,0
Gestor	1				1					4,0
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,0	6,0

Estabelece um ponto de vista convincente									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		4,0
Gestor				1	1		1		3 to 6	4,5
Pares					1			2	4 to 7	6,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,8	5,4

Está disposto a assumir riscos pessoais para alcançar objetivos									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		6,0
Gestor					1	1			4 to 5	4,5
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,2	6,1

Adapta o estilo de comunicação à necessidade									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		5,0
Gestor		1				1			1 to 5	3,0
Pares						1		2	5 to 7	6,3
Equipe	1					1				5,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									4,8	4,8

Consegue avaliar a reação dos outros precisamente									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		4,0
Gestor	1			1						3,0
Pares							1	2	6 to 7	6,7
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,6	5,2

Exceto Auto- Inclusive Auto-
Classificação Geral sobre Ordem de Importância 5,7 5,5

Impacto

Estimula ótimas realizações									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação							1		5,0	
Gestor				1				1	3 to 6 4,5	
Pares								1	6 to 7 6,7	
Equipe	1							1	7,0	
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,1	5,8

Inspira confiança									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1	6,0	
Gestor									7,0	
Pares									7,0	
Equipe	1							1	6,0	
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,7	6,5

Gera compromisso									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1	6,0	
Gestor							1	1	5 to 7 6,0	
Pares							1	2	5 to 7 6,3	
Equipe	1							1	7,0	
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,4	6,3

É justo com as pessoas									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação							1		5,0	
Gestor					1			1	4 to 7 5,5	
Pares					1			2	4 to 7 6,0	
Equipe	1							1	7,0	
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,2	5,9

Resolve conflitos de maneira construtiva									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação							1		5,0	
Gestor	1	1							1,0	
Pares					1		1	1	4 to 7 5,7	
Equipe	1							1	7,0	
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									4,6	4,7

Exceto Auto-
Inclusive Auto-
Classificação Geral sobre Ordem de Importância
6,0
5,8

Influência

Mantém partes interessadas bem informadas e atualizadas									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação							1		5 to 7	5,0
Gestor								2		6,0
Pares							1	2		6,3
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação										6,4

Desenvolve redes de contato									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1	1 to 6	6,0
Gestor		1						1		3,5
Pares								3		7,0
Equipe	1						1			5,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação										5,2

Compartilha expertise e informações com boa vontade									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação							1		6 to 7	5,0
Gestor								2		6,0
Pares								1 2		6,7
Equipe	1						1			5,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação										5,9

Consegue a cooperação dos outros									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação							1		4 to 6	5,0
Gestor					1			1		5,0
Pares					1			2		6,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação										6,0

Demonstra segurança									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação							1		2 to 6	5,0
Gestor			1					1		4,0
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação										6,0

Exceto Auto-
Inclusive Auto-
Classificação Geral sobre Ordem de Importância
5,9
5,7

Comunicação

Tem boa habilidade para ouvir									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	4 to 7	6,0
Gestor					1			1		5,5
Pares								3		7,0
Equipe	1					1				5,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,8	5,9

Questiona os demais									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	1 to 4 3 to 6	5,0
Gestor		1			1	1				2,5
Pares				1	1		1			4,3
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									4,6	4,7

É um comunicador verbal articulado									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	1 to 3 2 to 5	4,0
Gestor		1		1						2,0
Pares			1		1	1				3,7
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									4,2	4,2

Consegue se comunicar por escrito efetivamente									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	4 to 7	6,0
Gestor							2			6,0
Pares					1			2		6,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,3	6,2

Demonstra linguagem corporal positiva									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	4 to 5	5,0
Gestor						2				5,0
Pares					2	1				4,3
Equipe	1					1				5,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									4,8	4,8

Exceto Auto-
Inclusive Auto-

Classificação Geral sobre Ordem de Importância
5,2
5,2

Trabalho em Equipe

Inspira os demais a se esforçarem									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1	2 to 6	6,0
Gestor			1					1		4,0
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,0	6,0

Reconhece publicamente as contribuições dos integrantes da equipe									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1	1 to 6	6,0
Gestor	1	1								1,0
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,0	5,2

Cria uma identidade forte da equipe									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação							1		1 to 6 6 to 7	5,0
Gestor		1						1		3,5
Pares							2	1		6,3
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,6	5,5

Estabelece a necessidade de colaboração									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1	1 to 5	6,0
Gestor		1					1			3,0
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		6,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,3	5,5

Capacita os integrantes da equipe									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação							1		2 to 6 4 to 6	5,0
Gestor			1					1		4,0
Pares					1	1	1			5,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,3	5,2

Exceto Auto-
Inclusive Auto-

Classificação Geral sobre Ordem de Importância
5,5
5,5

Organização

Estabelece metas desafiadoras, mas realistas									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	4 to 6	5,0
Gestor					1		1			5,0
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,3	6,0

Desenvolve planos de ação específicos									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	2 to 5	6,0
Gestor			1			1				3,5
Pares				1	1			1		4,7
Equipe	1							1	7,0	
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,1	5,3

Organiza o trabalho eficientemente									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	4 to 6	5,0
Gestor					1		1			5,0
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,3	6,0

Implementa altos padrões de trabalho									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	6 to 7	6,0
Gestor							1	1		6,5
Pares	1				1			1		5,5
Equipe	1							1	7,0	
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,3	6,2

Monitora o rendimento									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	1 to 5	6,0
Gestor		1				1				3,0
Pares							1	2		6,7
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,6	5,7

Exceto Auto-
Classificação Geral sobre Ordem de Importância
Inclusive Auto-

5,9
5,8

Iniciativa

Assume a responsabilidade pelas conseqüências das suas decisões									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco								
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	4 to 6	6,0
Gestor					1		1			5,0
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,3	6,2

Adota medidas para evitar obstáculos									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco								
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	3 to 5	4,0
Gestor				1		1				4,0
Pares							1	2	6 to 7	6,7
Equipe	1							1	7,0	
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,9	5,4

Concentra-se nos resultados									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco								
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	6 to 7	6,0
Gestor							1	1		6,5
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,8	6,6

Administra mudanças									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco								
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	5 to 7	4,0
Gestor						1		1		6,0
Pares					1			2	4 to 7	6,0
Equipe	1						1		6,0	
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,0	5,5

Impede desvios nos planos									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco								
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7	2 to 5	4,0
Gestor			1			1				3,5
Pares					1			2	4 to 7	6,0
Equipe	1	1							1,0	
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									3,5	3,6

Exceto Auto-
Inclusive Auto-

Classificação Geral sobre Ordem de Importância
5,7
5,5

Solução de Problemas

Distingue facilmente informação relevante da irrelevante									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco								
Auto-avaliação								1		6,0
Gestor							1	1	5 to 6	5,5
Pares					1	1			4 to 7	5,3
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,9	6,0

Identifica padrões ou relacionamentos a partir de informações e eventos									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco								
Auto-avaliação								1		5,0
Gestor	1				1					4,0
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		6,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,7	5,5

Usa conceitos ou modelos para analisar as situações									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco								
Auto-avaliação					1					4,0
Gestor			1			1			2 to 5	3,5
Pares					1		1	1	4 to 7	5,7
Equipe	1					1				5,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									4,7	4,5

Desenvolve soluções criativas									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco								
Auto-avaliação							1			5,0
Gestor								1	6 to 7	6,5
Pares							1	2	5 to 7	6,3
Equipe	1						1			5,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,9	5,7

Busca informação em diversas fontes									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco								
Auto-avaliação								1		6,0
Gestor					1			1	4 to 6	5,0
Pares							1	2	5 to 7	6,3
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,1	6,1

Exceto Auto-
Inclusive Auto-

Classificação Geral sobre Ordem de Importância
5,7
5,6

Conhecimento Comercial

Entende para que serve a sua área dentro da empresa como um todo									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1	6 to 7	6,0
Gestor								1		6,5
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,8	6,6

Compreende a posição da empresa no mercado									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1	5 to 6	6,0
Gestor						1		1		5,5
Pares								3		7,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,5	6,4

Assume riscos calculados ao tomar decisões comerciais									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1	4 to 7	5,0
Gestor	1				1					4,0
Pares					1		1	1		5,7
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,6	5,4

Busca feedback ativamente para melhorar o resultado dos negócios									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação						1			4 to 5	4,0
Gestor					1	1				4,5
Pares						1	1	1		6,0
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,8	5,4

Assegura que as necessidades do cliente sejam prioritárias diante de outros objetivos									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1	6 to 7	5,0
Gestor								2		6,0
Pares								1		6,7
Equipe	1							1		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,6	6,2

Classificação Geral sobre Ordem de Importância
Exceto Auto- 6,3
Inclusive Auto- 6,0

Médias para competências

A tabela resume a pontuação do seu feedback do 360° em cada uma das 9 competências. Quanto maior a pontuação, maior a demonstração da competência. As competências estão ordenadas de forma que a pontuação mais alta apareça no topo.

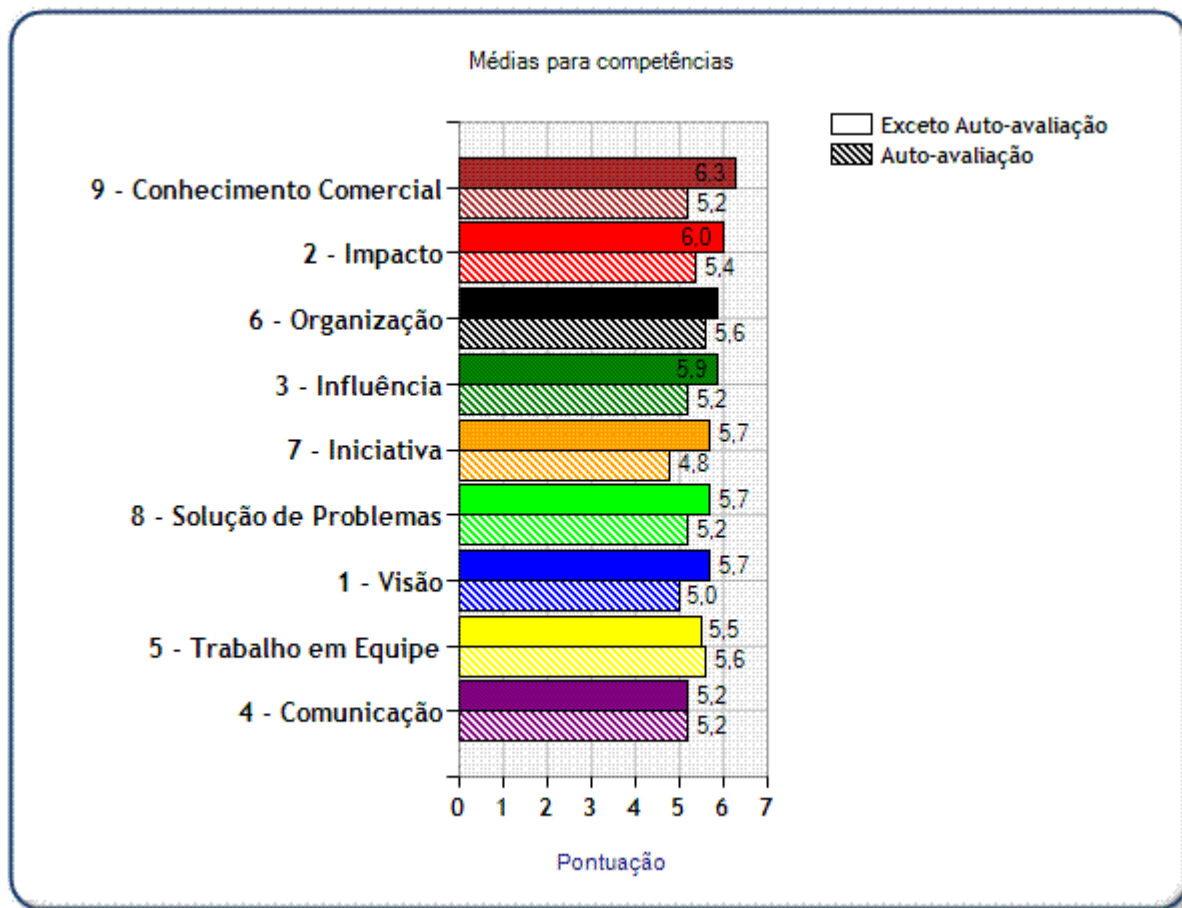
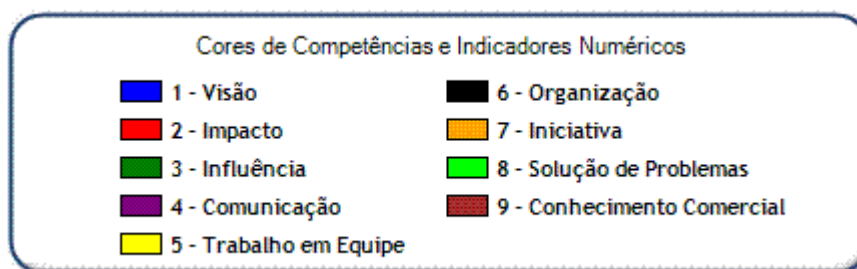
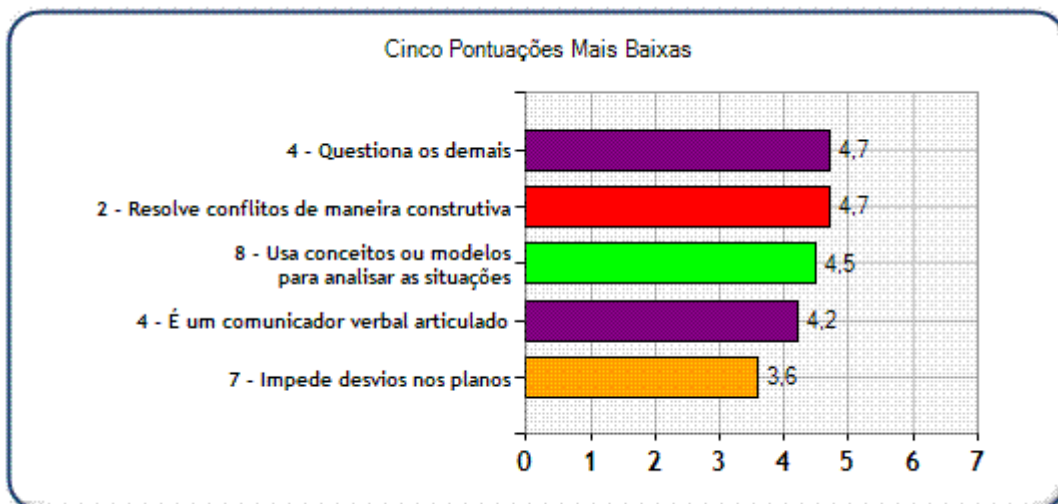
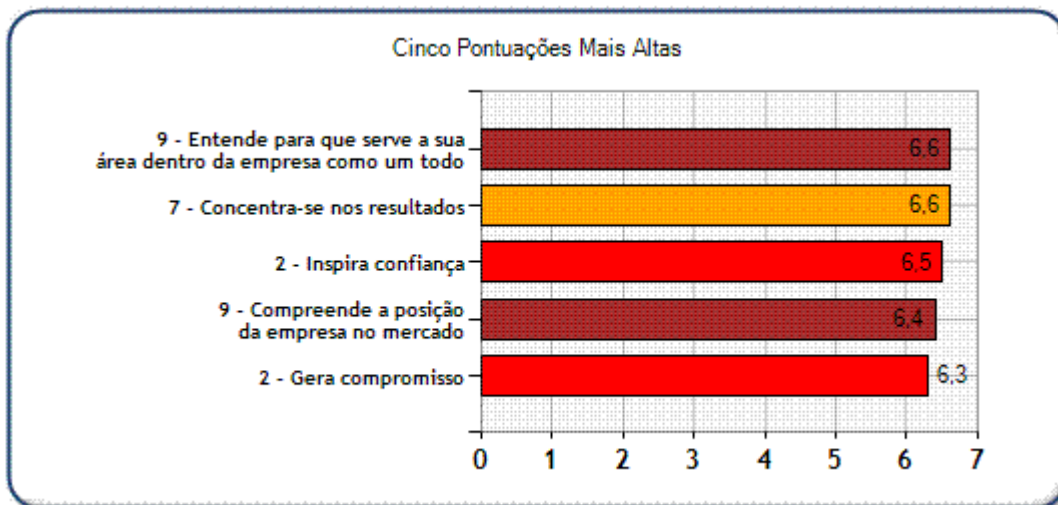


Gráfico das cinco médias mais altas e das cinco mais baixas



Resumo da ordem de importância de cada competência para o cargo

As seguintes tabelas resumem como você classifica a importância da competência para o seu cargo. Você também verá como essa percepção se compara as dos outros avaliadores que lhe deram feedback.

Competências	Ordem					Pontuação 7 = Alto 1 = Baixo
	1 = Mais Importante 9 = Menos Importante					
	Auto-avaliação	Gestor	Pares	Equipe	Méd	
Solução de Problemas	2	1	1	2	2,0	5,7
Organização	4	3	2	1	2,5	5,9
Trabalho em Equipe	1	4	6	2	3,9	5,5
Visão	7	1	3	4	3,9	5,7
Comunicação	3	5	5	4	4,7	5,2
Influência	5	5	7	6	6,1	5,9
Impacto	8	5	4	9	6,8	6,0
Conhecimento Comercial	6	5	8	8	6,9	6,3
Iniciativa	9	9	8	7	8,3	5,7

Comparação entre Ordem de Importância e Classificação - As classificações serão mostradas na coluna mais à direita. A competência considerada mais importante está no topo da tabela. As competências com ordem de importância mais alta, em conjunto com a clas

Diferenças na Ordem de Importância - Células realçadas em amarelo indicam áreas com grandes diferenças quanto à ordem de importância das competências entre a auto-avaliação e a percepção dos outros grupos de participantes. Áreas com grandes diferenças na o

Observações Qualitativas

Pontos fortes essenciais e como são observados no local de trabalho

Os comentários reunidos nesta seção são registrados exatamente como foram digitados pelos avaliadores; não foram editados, realçados, organizados ou filtrados de nenhuma forma. Caso haja comentários repetidos, isso significa que foram feitos por mais de um

Respostas

- ..

- Disponibilidade para solucionar problemas e colaborar com a equipe
- Demonstra um comprometimento com sua posição e a empresa fora do comum. Não teme a intensidade da carga de trabalho e pode-se contar com ela sempre.
- A organização no trabalho e seu profissionalismo são muito marcante.
- Ela é muito detalhista e capacitada.
- Solução de Problemas: O Edson me solicitou uma pesquisa de um profissional que desconhecíamos a função/cargo e a primeira pessoa que pensei que poderia me ajudar foi ela, e o resultado foi extremamente positivo. É uma pessoa que sempre nos tras respostas ao que precisamos.
- Ela sempre conclui as tarefas de maneiras eficientes.
- Não observado.

- ..

- Comprometimento acima da média
- A maneira como encara os desafios que lhe são propostos é sempre positiva, entende que as coisas difíceis lhe darão maior destaque e aprendizado.
- Encontra soluções para os problemas com alta qualidade é eficaz em tudo que faz.
- Ela executa seu trabalho de maneira exemplar.
- Organização: vejo que ao montar seu trabalhos, segue uma linha e roteiro para concluí-lo. Sempre muito bem organizado.
- Ela prioriza a organização e trabalho em grupo.
- Não observado.

Observações Qualitativas

Áreas de desenvolvimento para torná-lo mais eficiente no cargo

Os comentários reunidos nesta seção são registrados exatamente como foram digitados pelos avaliadores; não foram editados, realçados, organizados ou filtrados de nenhuma forma. Caso haja comentários repetidos, isso significa que foram feitos por mais de um

Respostas

- ..

- Assertividade

- Precisa utilizar de métodos e números para convencer e evitar obstáculos em lugar de somente confiar em sua capacidade técnica.

- Saber delegar mais tarefas aos seus subordinados, e não concentrar todas as tarefas diárias somente nela.

- Ela quando está executando trabalhos para seus gestores, imediatamente se isola, não atendendo os demais e não podendo falar até terminar o mesmo.

- Administrativa

- ...

- Não observado.

- ..

- Delegar tarefas

- Apesar de ter amadurecido bastante e quase que precocemente, ainda lhe faltam postura adequada para lidar com pessoas mais experientes e assertivas do que ela.

- Compartilhar as suas necessidades e saber dizer não quando é preciso.

- :

- Comercial

- ...

- Não observado.

Plano de Desenvolvimento Pessoal

Registrar necessidades de treinamento e objetivos

Usar esta página para delinear seus objetivos de desenvolvimento principais como resultado do preenchimento deste questionário.

Competência	
Área a Desenvolver	
Como Realizar	
Data Final	

Competência	
Área a Desenvolver	
Como Realizar	
Data Final	

Competência	
Área a Desenvolver	
Como Realizar	
Data Final	

Observações

Mais informações

Apresentando a Thomas

Por mais de 25 anos, a Thomas tem sido um provedor global de sistemas de gerenciamento objetivos e de ferramentas de avaliação que auxiliam as empresas a recrutar, manter, desenvolver e treinar seu pessoal. Processamos mais de um milhão de avaliações para

Nós fornecemos as ferramentas para motivar, estimular e incentivar as pessoas da sua empresa, melhorando o autoconhecimento, a auto-estima e a autoconfiança delas.

O sistema da Thomas oferece avaliações precisas, válidas e objetivas que capacitam a empresa para compreender e desenvolver o potencial integral do seu pessoal. Fornecemos as ferramentas necessárias para que profissionais de RH, gestores e líderes motivem,

Thomas 360°

A Thomas está sempre pronta para receber críticas e sugestões sobre o estilo e conteúdo dos relatórios.

O Thomas 360° é mantido pela Thomas International. Se precisar de assistência com relação ao sistema, por favor entre em contato conosco diretamente:

Thomas International
Harris House
17 West Street
Marlow
Buckinghamshire
SL7 2LS
United Kingdom

Tel No: +44 (0)1628 475 366

Email: support@thomas.co.uk

Web: www.thomasinternational.net