



**Feedback do 360°**

**quarta-feira, 25 de março de 2009**

**Candidato Thomas Vendas**

**Questionário de Vendas 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	6	6
Equipe	3	3
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
- Trabalho em Equipe
- Organização
- Impacto
- Comunicação
- Influência
- Excelência Profissional
- Conhecimento Comercial
- Foco no Cliente

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				4.5
Equipe						1		1		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

# Impacto

Instaura credibilidade rapidamente									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor					1		1		4 to 6	5,0
Pares	1				3	1	1		4 to 6	4,6
Equipe						1		2	5 to 7	6,3
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,3</b>	<b>5,7</b>

Gera o entendimento facilmente									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação					1					4,0
Gestor					1	1			4 to 5	4,5
Pares				2	3	1			3 to 5	3,8
Equipe					1		1	1	4 to 7	5,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>4,7</b>	<b>4,5</b>

Alcança resultados vantajosos									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor							1	1	6 to 7	6,5
Pares					1	1	2	2	4 to 7	5,8
Equipe								3		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>6,4</b>	<b>6,6</b>

Demonstra entusiasmo e comprometimento									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação					1					4,0
Gestor						1	1		5 to 6	5,5
Pares				1	1	2	1	1	3 to 7	5,0
Equipe								3		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,8</b>	<b>5,4</b>

Conquista a reputação pela credibilidade									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor							1	1	6 to 7	6,5
Pares				1	2	1	2		3 to 6	4,7
Equipe								3		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>6,1</b>	<b>6,3</b>

Exceto Auto-
Inclusive Auto-

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

# Influência

Faz com que o cliente se sinta bem com a aquisição									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		7,0
Gestor							2			6,0
Pares	1					2	2	1	5 to 7	5,8
Equipe								3		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,3	6,4

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

Administra objeções de clientes com eficácia									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		5,0
Gestor	1				1					4,0
Pares	1				1	2	2		4 to 6	5,2
Equipe							1	2	6 to 7	6,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,3	5,2

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

Influencia os principais tomadores de decisões									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		6,0
Gestor						1	1		5 to 6	5,5
Pares	1				1	4			4 to 5	4,8
Equipe					1	1		1	4 to 7	5,3
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,2	5,4

Exceto Auto-
Inclusive Auto-

Classificação Geral sobre Ordem de Importância
5,4
5,7

# Comunicação

Busca esclarecimento sobre as exigências dos compradores									Variação	Média	
	Não Observado 0	Pouco									Muito 7
Auto-avaliação								1		6,0	
Gestor					1			1	4 to 6	5,0	
Pares					1	2		2	4 to 7	5,5	
Equipe								1	2	6 to 7	6,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,7</b>	<b>5,8</b>	

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

Capta sinais não-verbais dos clientes									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco								
Auto-avaliação				1						3,0
Gestor	1			1						3,0
Pares	4					1		1	5 to 7	6,0
Equipe					1	1	1		4 to 6	5,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>4,7</b>	<b>4,2</b>

Capaz de escrever propostas efetivas de vendas									Variação	Média	
	Não Observado 0	Pouco									Muito 7
Auto-avaliação								1		6,0	
Gestor								1	1	6 to 7	6,5
Pares					2			2	2	4 to 7	5,7
Equipe					1			1	1	4 to 7	5,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	

Ouve ativamente, sem interromper									Variação	Média	
	Não Observado 0	Pouco									Muito 7
Auto-avaliação									1		7,0
Gestor								1	1	6 to 7	6,5
Pares					1	3		1	1	4 to 7	5,3
Equipe					1			1	1	4 to 7	5,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,8</b>	<b>6,1</b>	

Exceto Auto-                      Inclusive Auto-  
**Classificação Geral sobre Ordem de Importância**      **5,3**                      **5,3**

# Trabalho em Equipe

Inspira o compromisso para tornar a equipe bem-sucedida									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		6,0
Gestor					1			1	4 to 6	5,0
Pares	1				2	3			4 to 5	4,6
Equipe					1	1	1		4 to 6	5,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>4,9</b>	<b>5,2</b>

Compartilha expertise e informações com boa vontade									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor							2			6,0
Pares					2	1	3		4 to 6	5,2
Equipe							2	1	6 to 7	6,3
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,8</b>	<b>6,1</b>

Estimula todos da empresa para se verem como parte de uma equipe									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação						1				5,0
Gestor						1	1		5 to 6	5,5
Pares	1			1	3	1			3 to 5	4,0
Equipe					2		1		4 to 6	4,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>4,7</b>	<b>4,8</b>

Oferece auxílio e suporte aos membros da equipe									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor						1		1	5 to 7	6,0
Pares					3	2	1		4 to 6	4,7
Equipe					1		2		4 to 6	5,3
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,3</b>	<b>5,8</b>

Divide o crédito sobre o sucesso de vendas									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		6,0
Gestor					1	1			4 to 5	4,5
Pares				1	3	2			3 to 5	4,2
Equipe						2		1	5 to 7	5,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>4,8</b>	<b>5,1</b>

Exceto Auto-
Inclusive Auto-

Classificação Geral sobre Ordem de Importância
5,1
5,4

# Organização

Conclui a administração a tempo									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação							1			5,0
Gestor	2									0
Pares	1				2	1	2		4 to 6	5,0
Equipe							1	2	6 to 7	6,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,8</b>	<b>5,6</b>

Garante que promessas e obrigações sejam cumpridas a tempo									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		6,0
Gestor								2		6,0
Pares	1					2	3		5 to 6	5,6
Equipe							1	2	6 to 7	6,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>6,1</b>	<b>6,1</b>

Identifica medidas para atingir objetivos de vendas									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		6,0
Gestor					1		1		4 to 6	5,0
Pares					2	2	2		4 to 6	5,0
Equipe						1		2	5 to 7	6,3
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,4</b>	<b>5,6</b>

Monitora o alcance de metas de vendas									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor						1		1	5 to 7	6,0
Pares					1	2	3		4 to 6	5,3
Equipe								3		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>6,1</b>	<b>6,3</b>

Estipula objetivos desafiadores, porém realistas									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor						1	1		5 to 6	5,5
Pares					1	1	4		4 to 6	5,5
Equipe						1		2	5 to 7	6,3
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,8</b>	<b>6,1</b>

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

# Iniciativa

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

Mantém o foco ainda que sob pressão									Variação	Média
Não Observado	Pouco							Muito		
0	1	2	3	4	5	6	7			
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor		1				1				1 to 5 3,0
Pares					2	2	1	1		4 to 7 5,2
Equipe					1			2		4 to 7 6,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									4,7	5,3

Demonstra iniciativa e determinação									Variação	Média
Não Observado	Pouco							Muito		
0	1	2	3	4	5	6	7			
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor					1	1				4 to 5 4,5
Pares					2	2		2		4 to 7 5,3
Equipe							1	2		6 to 7 6,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,5	5,9

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

Identifica novas oportunidades									Variação	Média
Não Observado	Pouco							Muito		
0	1	2	3	4	5	6	7			
Auto-avaliação				1						4,0
Gestor				1		1				4 to 6 5,0
Pares				2	2	2				4 to 6 5,0
Equipe				1		2				4 to 6 5,3
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,1	4,8

Exceto Auto-
Inclusive Auto-

Classificação Geral sobre Ordem de Importância
5,4
5,6

# Conhecimento Comercial

Facilita relacionamentos entre os clientes externos e internos									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1						1		6,0
Gestor					1			1		4 to 6 5,0
Pares	1				2	1		2		4 to 6 5,0
Equipe					1				2	4 to 7 6,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,3	5,5

Garante informações atualizadas sobre os clientes e concorrentes									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1						1		4,0
Gestor		1					1			5,0
Pares	1				3	1	1			4 to 6 4,6
Equipe							2	1		6 to 7 6,3
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,3	5,0

Assume riscos calculados ao tomar decisões comerciais									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação						1				5,0
Gestor					1			1		4 to 6 5,0
Pares	1			1	1	1	2			3 to 6 4,8
Equipe							1	2		6 to 7 6,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,5	5,4

Reconhece a necessidade de melhorar produtos e serviços constantemente									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação						1				5,0
Gestor									2	7,0
Pares						1	3	2		5 to 7 6,2
Equipe						1	1	1		5 to 7 6,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									6,4	6,0

Tira vantagem dos pontos fracos da concorrência									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor						1	1			5 to 6 5,5
Pares	1				2		3			4 to 6 5,2
Equipe					1			2		4 to 7 6,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									5,6	5,9

Exceto Auto-
Inclusive Auto-

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

# Excelência Profissional

Busca aprimorar a técnica continuamente									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					2	2	1	1	4 to 7	5,2
Equipe							2	1	6 to 7	6,3
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>4,8</b>	<b>4,9</b>

Demonstra compreensão aprofundada da variedade de produtos									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		5,0
Gestor						1	1		5 to 6	5,5
Pares						1	3	2	5 to 7	6,2
Equipe					1			2	4 to 7	6,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,9</b>	<b>5,7</b>

Busca referências de ótima qualidade em fontes diversas									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		4,0
Gestor	2									0
Pares	3			1		2			3 to 5	4,3
Equipe					2			1	4 to 7	5,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>4,7</b>	<b>4,4</b>

Aceita feedback construtivo positivamente									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		6,0
Gestor							2			6,0
Pares	1				3	2			4 to 5	4,4
Equipe					2		1		4 to 6	4,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,0</b>	<b>5,3</b>

Reconhece oportunidades de fechar negócios									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1	2	3	4	5	6	7		6,0
Gestor							2			6,0
Pares					2	1	3		4 to 6	5,2
Equipe								3		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>6,1</b>	<b>6,0</b>

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

**5,3**
**5,3**

# Foco no Cliente

Constrói parcerias com os clientes									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação		1								7,0
Gestor							2			6,0
Pares	1				1	1	3		4 to 6	5,4
Equipe					1			2	4 to 7	6,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,8</b>	<b>6,1</b>

Conquista a confiança e o respeito dos clientes									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor							1	1	6 to 7	6,5
Pares					1	1	3	1	4 to 7	5,7
Equipe								3		7,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>6,4</b>	<b>6,5</b>

Assegura que as necessidades do cliente sejam prioritárias diante de outros objetivos									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação							1			6,0
Gestor					1		1		4 to 6	5,0
Pares	1				1	1	3		4 to 6	5,4
Equipe							1	2	6 to 7	6,7
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,7</b>	<b>5,8</b>

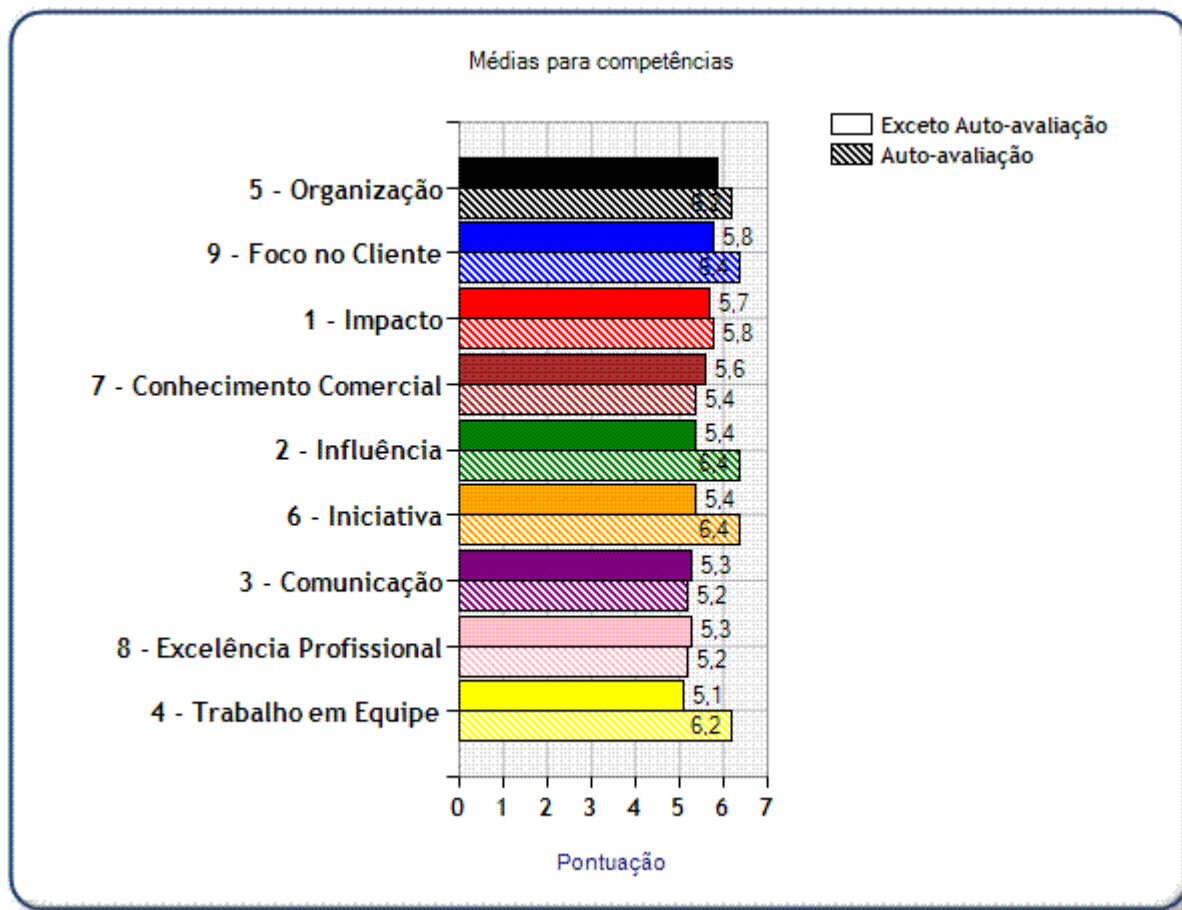
Pede feedback dos clientes proativamente									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação						1				5,0
Gestor	2									0
Pares	4						2			6,0
Equipe					2	1			4 to 5	4,3
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,2</b>	<b>5,1</b>

Atende às necessidades dos clientes com flexibilidade									Variação	Média
	Não Observado 0	Pouco						Muito 7		
Auto-avaliação								1		7,0
Gestor	1						1			6,0
Pares	1					2	3		5 to 6	5,6
Equipe						1	1	1	5 to 7	6,0
Classificação Média, exceto a Auto-avaliação									<b>5,9</b>	<b>6,2</b>

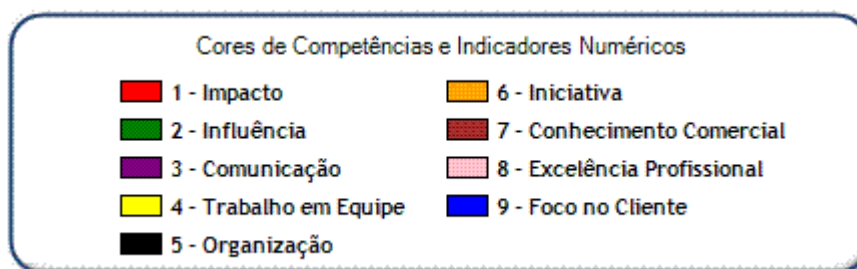
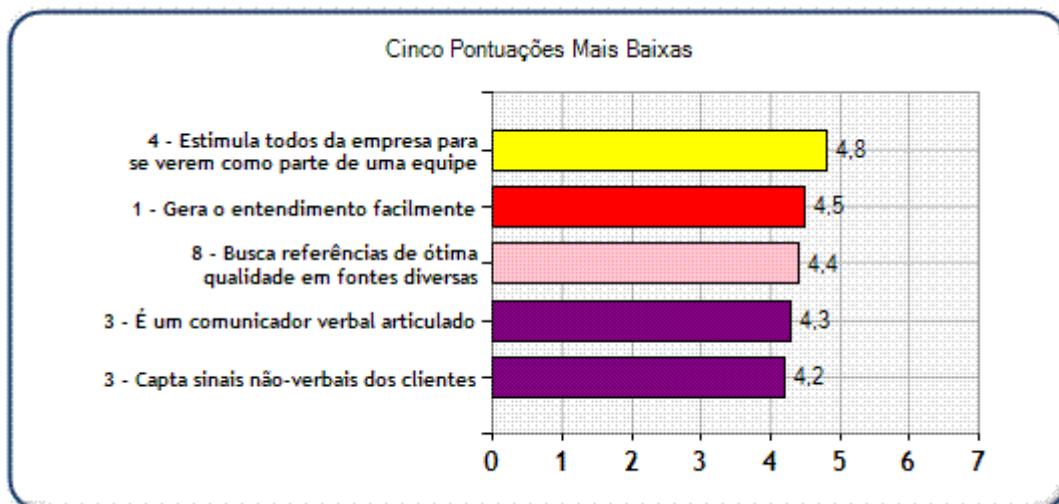
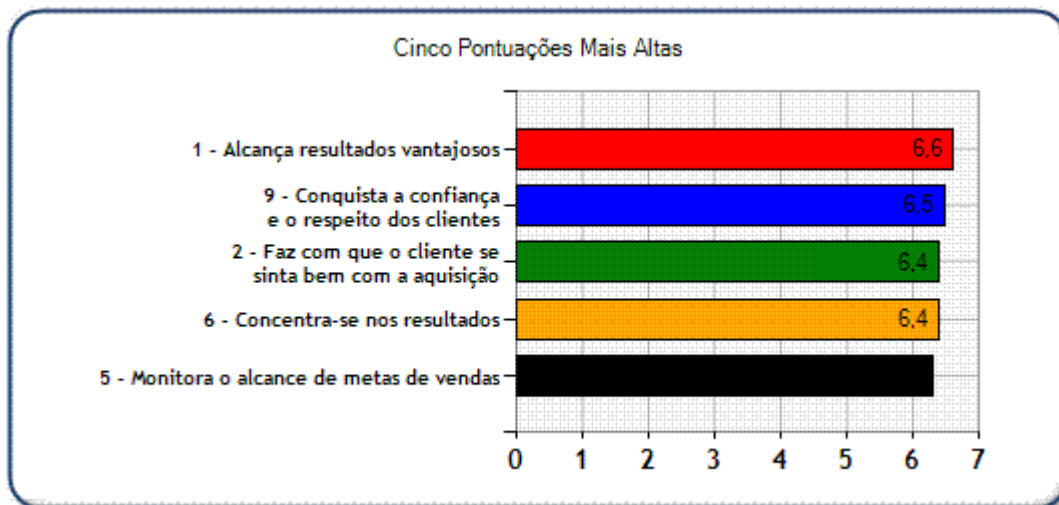
Exceto Auto- **5,8**      Inclusive Auto- **5,9**  
**Classificação Geral sobre Ordem de Importância**

## 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	
Foco no Cliente	1	1	1	1	1,5	5,8
Influência	2	4	4	2	3,4	5,4
Conhecimento Comercial	6	2	3	3	4,0	5,6
Excelência Profissional	5	5	2	5	4,3	5,3
Comunicação	4	6	5	3	4,7	5,3
Impacto	3	3	6	9	5,1	5,7
Organização	7	9	7	6	6,9	5,9
Trabalho em Equipe	9	7	7	6	7,2	5,1
Iniciativa	8	8	9	8	8,0	5,4

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

- Ambicioso. O Resultado obtido até o momento vem de sua ambição e vontade de crescer.
- Persistencia
- Demonstra vontade de crescer continuamente, é persistente e tem sede de aprender como se fazem as coisas.
- Determinação, credibilidade.
- Foco no trabalho
- Foco no resultado.
- Conhece muito o produto comercializado.
- Demonstrou enorme crescimento na área de vendas nos últimos anos e vem crescendo continuamente. Acredito que o primeiro ponto forte é a seriedade e a segurança do conhecimento do produto que passa ao cliente.
- determinado
- focado
- atinge ótimos resultados
- Altamente focado nos resultados a serem alcançados
- Ele não perde o foco em seus objetivos.
- Ele demonstra grande responsabilidade em atender seus clientes e prospects.
- Bom comunicador. O candidato expressa-se de forma clara e participativa.
  
- Persistente Sente que falta algo e sempre corre ou tenta correr mais que os outros.
- foco no resultado
- Sua lealdade com a empresa é impar e seu comprometimento com ela também.
- Ele demonstra uma alto grau de excelencia no trabalho, principalmente com o cliente. Expertise no conhecimento do negócio/ produto. Atua de forma mais formal com o cliente interno e externo.
- E determinação para cumprimentos de metas
- Quando está na empresa, sempre está buscando novas oportunidades para vender.
- Usa a seu favor uma característica de seu perfil, que é o foco em objetivos, em resultados. Essa força o ajuda a superar dificuldades naturais que ele tem e o transforma no profissional bem sucedido que é.
- se esforça para uma melhoria contínua
- Desenvolve ótimos materiais (propostas, apresentações) e as compartilha com o grupo

- Ele é determinado.
- Demonstra comprometimento com as necessidades dos mesmos.
- Determinação. O candidato mostra-se resoluto e obstinado.

## 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

- Marketing Pessoal. Acho que não sei me vender, pelo menos como gostaria. Outro ponto a desenvolver é a Influencia ou persuasão sobre as pessoas. Eu junto aos meus clientes não percebo isto como limitação, porém, dentro da Thomas acho que não tenho uma boa Influencia sobre os meus pares.
- Assertividade
- Nos momentos difíceis precisa aprender a se fortalecer sozinho e sem a ajuda de outros.
- Ser mais comunicador, e melhorar o mau humor.
- Trabalho em equipe.
- Comunicação com pares.
- A capacidade de interagir com as pessoas de modo mais eficaz e natural é uma constante em seu cardápio de desenvolvimento. Fez progressos enormes nessa área, mas é sempre um ponto de atenção e aprimoramento, dado o seu perfil natural.
- não tenho nenhum critério para descrever algum ponto de melhoria, pois apesar de sermos da mesma equipe nunca o acompanhei em uma reunião ou em algum processo de vendas / negociação - pelo que vejo e pelos resultados apresentados, dentro de seu "estilo mais introvertido" vejo nele um ótimo profissional.
- Embora tenha melhorado muito em relação a isso, tem uma tendência a reclamar demais, mesmo quando as coisas estão indo bem.
- Ele precisa ter um humor constante.
- Ele necessita melhorar seu relacionamento com os demais sendo mais extrovertido.
- Gerenciamento de equipes.
  
- Tecnicas de Vendas. Acho que tenho muito para aprender, não só em Tecnicas de Vendas, mas em Produtos. Gestão de Clientes.
- Comunicação
- Quando as metas não estão fáceis de serem atingidas precisa reconhecer quais são as atividades que não agregam valor ao processo de vendas e saber deixá-las de lado. Se concentrar nesse momento é extremamente importante.
- Creio que ele precisa ser mais comunicador e se dispor ao relacionamento mais próximo não só com as pessoas ou amigos mais próximos. Trabalhar seus altos e baixos / auto-estima.
- Comunicação

- Se posicionar de um forma mais firme.
- Há momentos em que se coloca na defensiva de modo hostil. Acredito ser um mecanismo inconsciente, mas ocorre às vezes e deve ser monitorado. Em termos operacionais, deve trabalhar com muito mais foco e estratégia na área de obtenção de referrals. Se bem que esse é um ponto comum à equipe como um todo.
- xxx
- .
- :
- ;)
- Novos desafios na área comercial das empresas.

# 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](mailto:support@thomas.co.uk)

Web: [www.thomasinternational.net](http://www.thomasinternational.net)