

Auditoria Gerencial

Privado e Confidencial

10/12/2007

Sr. Thomas Sample

	I	II	III
D	7	5	2
I	4	3	1
S	8	6	2
C	4	8	-4

Gerenciamento e motivação

Embora as características desta pessoa mostrem sua capacidade para gerenciar os outros, deve ser observado que pode apresentar a tendência a nem sempre exigir dos outros tanto quanto seria necessário em termos de um gerenciamento organizacional.

Como resultado de sua necessidade de ater-se aos procedimentos, poderá mostrar-se um pouco inflexível e, nem sempre delegar tarefas para aqueles que, na sua opinião, usarão de artifícios para facilitar as tarefas.

Não se mostrará uma disciplinadora particularmente eficiente, devido à sua natureza gentil e obsequiosa. Em termos disciplinares, é importante que sejam traçados objetivos muito claros para os casos mais críticos.

Esta pessoa tende a motivar os outros utilizando seu conhecimento e sua experiência como os principais fatores motivacionais, e, não, sua capacidade de persuadir e influenciar.

Tomada de decisão

Esta pessoa resoluta e determinada é naturalmente capaz de tomar decisões, mas é preciso que se observe que não o fará rapidamente. Na verdade, existem indicadores sugerindo que não se decidirá até que esteja absolutamente segura de todos os fatos, e isso poderia levá-la a, circunstancialmente, ater-se teimosa e determinadamente ao status quo., ao invés de instigar os outros a irem em frente em busca de novos horizontes.

Planejamento e resolução de problemas

Sendo uma planejadora meticulosa e organizada, poderá apresentar a tendência a despende muito de seu tempo em planejamento, particularmente se este envolver mudanças. É preciso que seja observado que não se sentirá pressionada em termos de tempo. Assim sendo, se estiver atuando na área de planejamento, é de crítica importância o fato de os cronogramas serem não somente acordados, mas, também, julgados viáveis e aceitáveis por ela.

Esta pessoa possui uma capacidade razoável para solucionar problemas, mas poderá ter a tendência a se atolar nos detalhes e, como consequência, fazer com que os outros se sintam frustrados diante da quantidade de pormenores envolvidos.

Comunicação

Esta pessoa deverá se comunicar com eficiência, particularmente em sua área de conhecimento.

Deverá mostrar-se deliberada no modo como transmite suas idéias, querendo obter a aprovação de suas idéias. Normalmente, tenderá a comunicar-se através de fatos, números e dados, mantendo uma abordagem paciente.

Administração

Esta é, com certeza, a área forte dentre suas características comportamentais.

Com uma natureza especializada, gostará de pesquisar soluções e prestar assessoria em áreas de conhecimento que acumulou.

Em termos administrativos, deverá mostrar-se uma organizadora eficiente, estabelecendo um alto padrão de qualidade, tanto para si como para os outros.

Desenvolvimento de terceiros

Esta pessoa certamente irá se interessar pelo desenvolvimento dos outros e, assim sendo, irá trabalhar no sentido de criar planos de desenvolvimento com essa finalidade. Pode, no entanto, apresentar a tendência a adotar uma abordagem muito prática, enfocando o aprendizado através da experiência.

Potencial de desenvolvimento

Esta pessoa tem o potencial para gerenciar pequenas e grandes equipes, mas poderá ter dificuldade ao atuar em áreas nas quais desafios ao status quo e o estabelecimento de novas prioridades e de novos objetivos sejam de fundamental importância.

Esta pessoa iria se beneficiar com um treinamento que enfocasse o gerenciamento de pessoas e a habilidade de estabelecer relacionamentos interpessoais, que a ajudassem, particularmente, a ter consciência de seu efeito sobre os outros, sob o ponto de vista gerencial. Tal conhecimento iria aumentar consideravelmente seu potencial de gerenciamento, embora Esta pessoa não deva se mostrar uma gerente de pessoas ideal para, por exemplo, uma área de vendas diretas.

Este relatório refere-se apenas a características comportamentais em uma situação de trabalho, devendo ser sempre usado junto com uma entrevista estruturada. O sucesso no desempenho de uma função irá, também, depender de uma outra avaliação, que permita determinar se a pessoa tem inteligência, educação, experiência, conhecimento e competência apropriados.

O relatório "Pontos Fortes e Limitações" desta pessoa poderá fornecer informações adicionais, que ajudarão a melhor utilizar os dados acima.