

# Guia do Entrevistador

**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

## GUIA DO ENTREVISTADOR - ANÁLISE DE PERFIL PESSOAL

Sr. Sample

Recomendamos que as seguintes perguntas sejam feitas na reunião com Sr. Sample. Elas foram elaboradas para ajudar o entrevistador a obter um entendimento mais aprofundado de seus pontos fortes, limitações e estilos de comportamento. Essa abordagem analítica foi gerada pelo relatório de PPA.

### Pontos a Revisar

Se não viu nenhuma referência a "Pontos a Revisar" em outros relatórios da Thomas, você pode encontrar informações adicionais na Análise de Perfil Pessoal e no Resumo Executivo.

Eles podem ser obtidos por meio da tela "Relatórios".

### Overshift - Gráfico I

- Você acha que tem cumprido com suas obrigações com eficiência? Quais são normalmente suas responsabilidades?
- Descreva uma situação em que sentiu que exigiram demais de você. Como você superou essa situação?
- Dê detalhes sobre as partes do seu cargo atual de que menos gosta. Por que não gosta disso?

### Gráfico II Apertado

- O que você mais gosta e menos gosta em relação ao seu cargo atual, ou seu último cargo, e respectivas responsabilidades?
- Como você se relaciona com outros colegas no trabalho? O que mais desanima e mais irrita você na sua função atual/na última função? Como você supera isso?
- Você se acha preparado para os requerimentos mais difíceis e exigentes do cargo? Por quê? Como você reage à pressão? Cite alguns exemplos.
- Por que aceitou seu atual emprego e o que mudou desde que começou?
- Como você descreveria as condições gerais dos negócios, que influenciam suas operações e, especificamente, seu desempenho?
- Cite alguns exemplos de situações em que você tomou decisões que outros deveriam ter tomado.

### Gráfico III Apertado

- Você tem que prestar satisfações a mais de um supervisor ou gestor? Há quanto tempo isso vem acontecendo? É provável que continue assim?
- Na sua opinião, você está tendo a liberdade de contribuir com seu potencial total? Se não for o caso, como isso pode ser mudado ou melhorado?
- Há razões para acreditar que você, intencionalmente ou não, está sendo reprimido ou constrangido nas tentativas de alcançar tanto metas do seu cargo quanto da corporação? Quais são elas?
- Há quanto tempo trabalha nesse cargo? E há quanto tempo tem esse nível de responsabilidade? Quais são algumas das exigências do seu cargo atual?
- Há indicações de que você está se sentindo razoavelmente frustrado. Até que ponto você acha que o grau de autoridade investido em você é adequadamente reconhecido por outros?
- Como você avalia seu potencial de carreira e sua necessidade de treinamento e desenvolvimento? E quais as suas razões para adotar esse ponto de vista?

A seguinte série de perguntas pode ser usada para verificar o perfil de Sr. Sample, e até que ponto está ciente do efeito que faz em outros no ambiente de trabalho. Também foram projetadas para identificar se é adaptável, no sentido de modificar seu comportamento para suprir as necessidades de seus colegas.

- Já passou pela experiência de ter seus colegas procurando você para aconselhar sobre o trabalho ou orientar sobre a carreira com mais frequência do que procuram outras pessoas? Por acha que isso ocorre?
- Qual foi a última vez que foi seriamente desafiado em uma situação competitiva? Qual foi a natureza do desafio, sua reação e o resultado final?
- Na sua opinião, quais são os fatores mais críticos para uma liderança eficaz?
- Que características você colocaria como prioritárias para aqueles com quem trabalha proximamente?
- Você confia nas pessoas facilmente, sobretudo aquelas que conhece há pouco tempo? Qual foi a última vez que sua primeira impressão de alguém provou-se errada? Com que frequência isso aconteceu? Quais foram as conseqüências?
- Quais são alguns dos problemas mais complexos em que teve que aplicar efetivamente sua habilidade de localizar erros?
- Que abordagem usaria se fosse obrigado a se aventurar e atuar com condições, desafios ou responsabilidades novos e desconhecidos?
- De que forma sua necessidade constante de interação e contato social no trabalho interferiu em seus níveis de desempenho?
- Quais são seus interesses fora do âmbito profissional? Você faz parte de instituição, associação ou sociedade? Quais são eles e o que faz lá?

E finalmente, há alguma outra coisa que queira me dizer que eu não perguntei?