

Questionário 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

CARACTERÍSTICAS

Bondoso, bom ouvinte, iniciativa, competitivo, assertivo, comunicativo, persuasivo, amigável, firme, resoluto, teimosamente independente, confiável, ponderado, persistente e metuculoso.

COMPATIBILIDADE GERENCIAL

Esta pessoa tem a habilidade de dirigir uma operação por meio de seu conhecimento e de sua competência profissional. Sente uma necessidade inata em obter resultados, mas gosta de alcançá-los de uma forma organizada e planejada. Tem a persistência para fazer o acompanhamento de uma tarefa até sua conclusão, é capaz de lidar com as questões administrativas e irá tomar decisões dentro de sua área de especialização. Tem preferência pela segurança de um ambiente estruturado. Os parâmetros de trabalho devem ser bem definidos e os prazos devem ser viáveis. Sabe comunicar-se com sua equipe e, além disso, irá ouvir suas opiniões e levar em consideração suas observações.

Por outro lado, porém, poderá encontrar dificuldades em um cargo de gerenciamento geral, caracterizado por situações em constante mudança e por uma necessidade fundamental por flexibilidade. Se o ambiente for extremamente móvel e com muita pressão, esta pessoa poderá tentar desacelerar o processo, o que acaba frustrando seus colegas de ritmo mais rápido, sobretudo se estiverem na espera de decisões e ações.

Provavelmente, irá adequar-se melhor a um cargo que lhe ofereça a segurança de um ambiente estruturado. Uma vez estabelecidos os parâmetros de trabalho, deve-se deixá-la, por conta própria, no trabalho, para que alcance os resultados visados, utilizando, para tanto, seu conhecimento e sua competência profissional.

DICAS para a entrevista

Comece a entrevista bem devagar, para deixar esta pessoa confiante e descontraída. Essa manobra dá uma idéia de seu desempenho em um ambiente muito pouco móvel, ou seja, do tipo de especialistas. Se a função em questão tiver um caráter de gerenciamento geral, então, é importante que se comece a pressioná-la um pouco. Acelere seu passo e observe suas reações. Verifique se é capaz de agüentar pressão e de corresponder às exigências ou se procura desacelerar o processo até atingir um ritmo com o qual consiga se haver.

PERGUNTAS DO QUESTIONÁRIO

Recomendamos que seja seguida a técnica de entrevistas usual, no que diz respeito a CV, educação, experiência, conhecimento e outros requisitos especiais. As questões seguintes foram selecionadas com vistas à avaliação das potenciais áreas fracas desta pessoa em relação ao tipo de função selecionado. Deve-se utilizar toda a bateria de perguntas.

Objetivo das perguntas - Verificar se esta pessoa é capaz de apresentar um número suficiente de idéias originais para se sair vencedor.

Quais foram as cinco melhores idéias que você já teve como gerente?

Todas elas foram implantadas? Se não foram, por quê?

Se não conseguisse convencer alguém de seu ponto de vista e, ao mesmo tempo, estivesse certo sobre ele, o que faria a este respeito?

Como gerente, você acha que é preciso sempre mostrar firmeza?

Por que você pensa dessa forma?

Você acha que consegue me gerenciar?

Por quê?

Observações:

Objetivo das perguntas - Verificar se esta pessoa é capaz de modificar seu comportamento em função de outras pessoas e se sua aversão por rejeições poderá comprometer a obtenção de resultados.

Como você se sente, se precisar gerenciar uma pessoa morosa e sem nenhum entusiasmo?

O que você faz para se dar bem, de imediato, com este tipo de pessoa?

Você modifica seu estilo em função destas pessoas?

Se sua resposta for sim, o que você faz?

Como você se sente, quando precisa gerenciar pessoas muito agressivas?

Você já se sentiu rejeitado?

Se sua resposta for sim, como você faz superar este sentimento?

Você já se sentiu desmotivado por sua equipe ou seu superior?

Se sua resposta for sim, descreva esta pessoa para mim.

Observações:

Objetivo das perguntas - Verificar se esta pessoa é capaz de modificar seu comportamento, a fim de fazer com que todos os membros de sua equipe dêem o melhor de si.

Qual a importância que você dá ao fato de fornecer todos os detalhes e dados para sua equipe?

Você acha que, de uma maneira geral, as pessoas preferem saber de todos os fatos?

Você se dá bem com a maioria das pessoas?

Como você faz para gerenciar uma pessoa impaciente e agressiva que se mostra muito apressada para começar?

Você acha que este tipo de pessoa quer instruções detalhadas e específicas?

Por que você pensa assim?

Explique, com detalhes, o que faria, se algum de seus subordinados se opusesse de forma obstinada ao sistema.

Mencione algumas ocasiões em que precisou disciplinar uma pessoa e fale sobre os resultados obtidos.

Observações:

Objetivo das perguntas - Verificar se esta pessoa acha que está sempre com a razão ou se reconhece que pode ter alguns pontos fracos.

Fale sobre uma ocasião em que alguém chamou sua atenção por algum motivo no trabalho e você achou que foi injusto.

O que você fez a este respeito?

Você comete enganos?

Cite alguns exemplos de quando você cometeu um engano em seu emprego atual ou em um outro qualquer.

Qual foi a reação de seu chefe nestas ocasiões?

O que você espera de um chefe?

Você acha que eu preencheria tais requisitos?

Por quê?

Observações:

Guia do Usuário

Deve-se observar que estas perguntas foram formuladas especificamente para o primeiro estágio da entrevista, isto é, para uma primeira apreciação. Informações adicionais sobre entrevistas iniciais estão contidas no relatório "Pontos Fortes e Limitações".

Se este candidato continuar a ser cogitado para o cargo, o relatório Perfil PPA irá fornecer detalhes adicionais, inclusive informações sobre provável comportamento sob pressão, frustrações, sobre como Esta pessoa é mais bem motivada, além do estilo ideal de seu supervisor.