

Análise de Perfil Pessoal

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

AUTO IMAGEM - GRAFICO III

Por natureza, este indivíduo é meticoloso, amigável e sincero. É um trabalhador diligente e prefere fazer parte de uma equipe. É capaz de se dedicar à maioria das tarefas, uma vez que saiba o que se exige dela e tem a capacidade necessária para tolerá-las. É capaz de executar um trabalho detalhado, mas não necessariamente o aprecia. Sabe se comunicar bem e mostra empenho no que faz. Sua abordagem global é agradável, amigável e paciente. Não gosta de coisas por terminar, preferindo ver cada tarefa levada à sua conclusão lógica, antes de passar para outra. Não é provável que este indivíduo se aventure por caminhos perigosos, pois prefere organizar-se e entender minuciosamente o trabalho antes de iniciá-lo. Pode, por esse motivo, ser necessário indicar-lhe um atalho, para que seja capaz de começar o trabalho. Uma vez que engrena, porém, dedica-se com grande tenacidade à tarefa. Lealdade e sinceridade são seus traços naturais e, portanto, valorizados nas outras pessoas também. Tem opiniões fortes e é difícil demovê-lo, uma vez que formou uma opinião. Pode, com frequência, frustrar os outros com uma natureza mais móvel, ao relutar em mudar de rumo ou em adaptar-se rapidamente. Pergunta "por que" e mostra uma tendência a ver mais do que realmente existe. Basicamente, simpático e grato, pode facilmente ser magoado, apesar de seu manto de dureza. É prestativo e termina suas tarefas. Sendo voltado para a equipe e o grupo, pode se sentir desconfortável, se afastado de sua casa, sua família ou seus amigos, por períodos prolongados. Como não costuma deixar transparecer nada e não explode facilmente, tem uma tendência para perdoar, mas não necessariamente esquecer. É um bom ouvinte e pode despertar a confiança nos outros com bastante facilidade. Entretanto, não gosta de ser mandado ou apressado e recebe as críticas muito a sério. Infelizmente, sua tendência a manifestar opiniões muito fortes e ser teimoso faz com que, às vezes, seja necessário uma abordagem forte no gerenciamento. O que pode acabar provocando uma confrontação pessoal, dando origem a ressentimentos. Conhece muitas pessoas e tende a estabelecer diferenças entre amigos e conhecidos.

AUTO MOTIVAÇÃO

esta pessoa é compelida a organizar e gosta de saber "por que" e "para onde" se dirige e "o que" está fazendo. Necessita ser capaz de identificar-se com a organização e possui uma necessidade inerente de sentir-se segura.

ENFASE NO TRABALHO

Organizar e liderar

O trabalho deve proporcionar um certo grau de segurança, uma oportunidade para liderar e para dedicar-se a uma tarefa. Deve haver a responsabilidade para finalizar uma tarefa e para acompanhá-la. O ambiente de trabalho deve ser estruturado e as tarefas podem ser rotineiras, mas não de nível baixo. As mudanças devem ser debatidas e não serem simplesmente

apresentadas de uma hora para outra.

PALAVRAS DESCRITIVAS

Simpático, meticoloso, forte, teimoso, amigável, tenaz, comunicativo, diligente, independente, convicto de suas opiniões, doméstico, bom empenho, confiável, pergunta "por que", "quem" e "o que".

COMO VOCE ESPERA SER PERCEBIDO PELOS OUTROS - GRAFICO I

Existem indicadores que sugerem que esta pessoa, em sua atual situação de trabalho, pode estar indo além de seus limites. A causa, provavelmente, será uma das seguintes:

a) Esta pessoa pode estar excessivamente tensa e ter sido promovida para uma função além de sua capacidade. (Isto somente se aplica se estiver ocupando a mesma posição por mais de 12 meses).

b) Ela pode estar passando por uma crise de emprego (cargo) novo, o que geralmente ocorre entre os três e os nove primeiros meses após a mudança. Na maioria das vezes, isto não deve ser motivo de preocupação, mas requer uma supervisão cuidadosa.

c) Ela pode estar tentando desempenhar um trabalho não compatível com suas características comportamentais naturais. Parece estar se forçando a ser alguma coisa que não é e a ser todas as coisas para todas as pessoas.

Deve-se considerar cuidadosamente esta situação e o possível efeito que ela poderia ter tanto sobre a pessoa quanto em seu desempenho profissional.

COMPORTAMENTO SOB PRESSÃO - GRAFICO II

Os indicadores sugerem que, devido à frustração mostrada no perfil, uma ou mais das seguintes alternativas pode ser aplicada:

a) Esta pessoa pode ter algumas inseguranças financeiras pessoais.

b) Pode estar sem trabalho ou, ainda, frustrada com seu trabalho atual.

c) Pode estar em uma situação na qual o negócio seja ruim ou seu superior não esteja satisfeito com seu desempenho.

Embora a falta de motivação possa nem sempre ser evidente, esta pessoa pode estar se sentindo internamente insegura.

Esta situação deve ser cuidadosamente avaliada, pois o desempenho desta pessoa pode cair, caso se permita que as pressões continuem. Pode ser necessária a ajuda de seu superior, para que a atual desmotivação seja superada.

COMENTARIOS GERAIS

Atualmente, esta pessoa está demonstrando frustrações/problemas/estresse, mas, no atual estágio, ainda não fica claro se estes problemas são de ordem pessoal ou relacionados com o trabalho.

É importante, desta maneira, que os dois caminhos sejam seguidos, para que se descubra a causa de tais problemas, uma vez que eles, a longo prazo, podem afetar o desempenho profissional desta pessoa.

Existem indicadores sugerindo que esta pessoa pode estar se sentindo pressionada por seu chefe/sua atual situação de trabalho. Isto pode ser atribuído a uma ou mais das seguintes alternativas:

- a) Esta pessoa pode não ter recebido de seu superior objetivos de trabalho claramente definidos.
- b) De uma outra maneira, não importando o quanto estes objetivos foram bem comunicados, esta pessoa pode não tê-los compreendido.
- c) Ela pode estar assumindo responsabilidades, sem, no entanto, ter recebido autoridade.
- d) Ela pode ter muitos chefes.
- e) Seu chefe pode ser muito agressivo e esta pessoa não consegue ter um bom relacionamento com ele.
- f) Esta pessoa sente que pode contribuir mais do que lhe é permitido atualmente.

Como resultado da frustração mostrada neste perfil, devem ser consideradas as considerações acima. Tal problema deve ser notificado e resolvido ou, de outra forma, o desempenho profissional desta pessoa pode ser afetado a longo prazo.

De uma outra forma, se esta pessoa estiver sendo considerada para um novo cargo, deve-se garantir uma avaliação do perfil do chefe, para que não se repitam as situações acima mencionadas.

Esta pessoa sente-se mais motivada por segurança, sinceridade, desafios e popularidade. Da mesma maneira, uma vida familiar feliz e tempo para adaptar-se a mudanças são importantes fatores para ela. Gosta de ser reconhecida socialmente e de alcançar bons resultados. Deve-lhe também ser dada a oportunidade de ascensão na organização.

De maneira ideal, seu chefe deverá ser um líder diplomático e direto, que reconheça sua necessidade de segurança e estrutura, e que lhe comunique os objetivos e as exigências do trabalho. esta pessoa deve, então, receber autoridade e responsabilidade para sair e alcançar os resultados esperados. Por vezes, seu chefe deve estar à sua disposição para consultas, no caso de precisar tomar decisões que fujam à sua área de especialização.

Não deixe de observar

O relatório acima deve servir como um guia. A Análise do Perfil Pessoal é um inventário orientado ao trabalho, tendo como objetivo auxiliar no processo de seleção, avaliação, desenvolvimento, treinamento e aconselhamento.

Não se deve nunca usá-lo isoladamente. Pelo contrário, a PPA sempre deverá ser complementada por uma entrevista e por um processo nos quais a experiência, a educação, as qualificações, a competência e a capacidade de treinamento de uma pessoa possam ser avaliadas.

O Sistema da Thomas dispõe de outros relatórios que fornecem informações complementares sobre esta pessoa. Recomendamos que seja considerada a utilização deste material, sempre que necessário.