

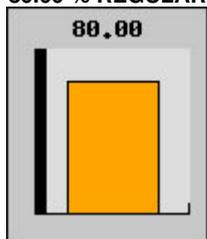


Empresa: PERSONA SYSTEM DEMONSTRAÇÃO
Nome: GERENTE 1
Data / Hora: 18/05/2007 - 14:03

PERCENTUAL DA AVALIAÇÃO

ÓTIMO: 91 A 100% BOM: 81 A 90% REGULAR: 61 A 80% FRACO: 1 A 60%

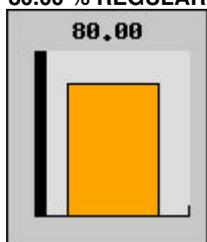
80.00 % REGULAR



1 - OPINIÕES DA CHEFIA

Este campo quantifica o ponto de vista do líder acerca das questões apresentadas no Questionário de Atitudes de Liderança (QAL).
 Através das opiniões tabuladas é possível estabelecer um perfil sobre as suas características básicas de maturidade, flexibilidade, conhecimento da função, resistência a mudanças, visão empresarial, entre outras.

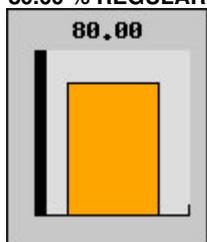
80.00 % REGULAR



2 - ATITUDES DE CHEFIA

Este campo do Questionário mede a postura ou maneira de proceder do líder (chefia) em diversas conjunturas de trabalho. Projeta, de modo claro, o que o líder faria na prática diante de situações específicas que se apresentam diariamente quando executa as suas funções.

80.00 % REGULAR



3 - PLANEJAMENTO

Este item avalia a capacidade do líder em estabelecer, com antecipação, as decisões e ações futuras prioritárias e suficientes, para que as atividades sejam previstas antes da execução. Um percentual insuficiente neste indicador pode revelar que o líder está quase sempre sem tempo, lidando com problemas inesperados de última hora, que provocam desmotivação na equipe e prejuízos para a empresa.



PERSONA REPRESENTAÇÕES E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA LTDA

www.personasystem.com.br

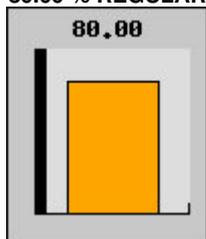


Empresa: PERSONA SYSTEM DEMONSTRAÇÃO
Nome: GERENTE 1

PERCENTUAL DA AVALIAÇÃO

ÓTIMO: 91 A 100% BOM: 81 A 90% REGULAR: 61 A 80% FRACO: 1 A 60%

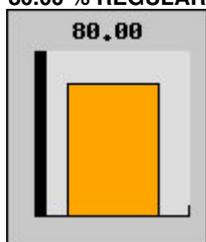
80.00 % REGULAR



4 - EXECUÇÃO

Este item indica o quanto o líder está preparado para colocar em ação, com eficácia, os planos e idéias da empresa. Verifica, também, se o líder está administrando as barreiras que impeçam a boa execução. Um percentual abaixo da média nesse item pode ser indicador que o líder avaliado esteja distante da linha de execução das atividades, limitando-se a criar e dar as ordens, sem envolver-se pessoalmente no acompanhamento contínuo das atividades.

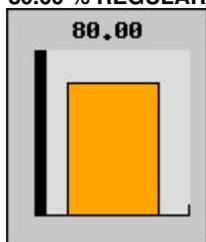
80.00 % REGULAR



5 - RELATÓRIO

Atualmente estamos vivenciando a era da informação em todos os aspectos, principalmente no mundo dos negócios. Como resultado, existe uma multiplicidade de registros originados para acompanhamento do processo de trabalho, que alimentam constantemente as diversas áreas de uma cadeia produtiva. Por isso, a atenção dada pelo líder aos relatórios se constitui da maior importância para os resultados da área e empresa. Sendo assim, um percentual fraco nessa categoria, pode ser indicador de consequências nocivas, tais como: ausência, escassez ou atraso de informações relevantes a clientes e fornecedores internos e externos, com diversos prejuízos à Unidade de Negócio.

80.00 % REGULAR



6 -AVALIAÇÃO

Este item estima o potencial de capacidade do líder em interpretar os resultados finais observados e mensurados pelos controles e relatórios de sua área e empresa. A avaliação se constitui numa ferramenta essencial para o líder, visto que a sua efetividade representa o alicerce básico para justificar e definir as alternativas de melhoria que assegurem a execução dos planos futuros.



PERSONA REPRESENTAÇÕES E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA LTDA

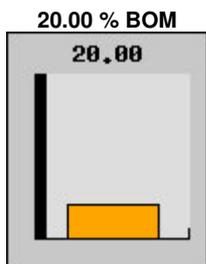
www.personasystem.com.br



Empresa: PERSONA SYSTEM DEMONSTRAÇÃO
Nome: GERENTE 1

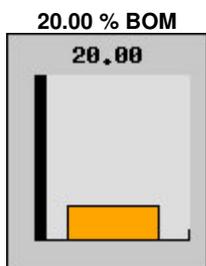
PERCENTUAL DE RESPOSTAS FRACAS

ÓTIMO: 0 A 5% BOM: 6 A 20% REGULAR: 21 A 30% FRACO: 31 A 100%



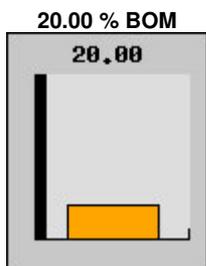
7 - CONFRONTAÇÃO

Este item, que é um desdobramento do acompanhamento, se refere à competência da supervisão em confrontar (cobrar) o baixo desempenho e os desvios de comportamento observados nas pessoas sob sua responsabilidade. Serve também para verificar se o líder está atento e ciente das situações, corrigindo ou informando as áreas competentes sobre os fatores de insatisfação no trabalho que podem resultar em baixo rendimento individual ou coletivo.



8 - ESTABELECIMENTO DE METAS

Este indicador mede se o líder está utilizando, de forma adequada, o recurso do estabelecimento de metas para a obtenção de melhores resultados de sua equipe de trabalho, em termos de objetivo, valores e prazos. Serve também para motivar a equipe direcionando-a na busca de melhores desempenhos.



9 -COOPERAÇÃO

A complexidade crescente das variáveis da atividade produtiva muitas vezes ultrapassa o conhecimento e a responsabilidade isolada do líder. Isso implica em ação integrada de áreas ou pessoas diferentes para a solução dos problemas da organização. Este item dimensiona o quanto o líder é resistente à colaboração ou à solicitação de auxílio do seu grupo de subordinados, colegas ou superiores.



PERSONA REPRESENTAÇÕES E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA LTDA

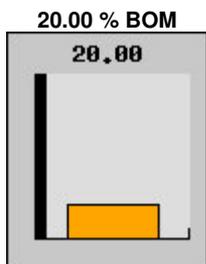
www.personasystem.com.br



Empresa: PERSONA SYSTEM DEMONSTRAÇÃO
Nome: GERENTE 1

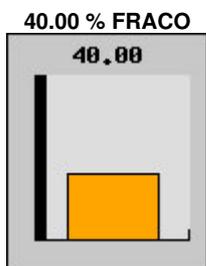
PERCENTUAL DE RESPOSTAS FRACAS

ÓTIMO: 0 A 5% BOM: 6 A 20% REGULAR: 21 A 30% FRACO: 31 A 100%



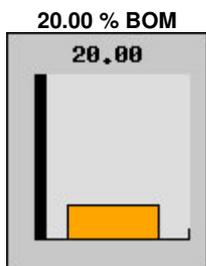
10 - COMUNICAÇÃO

Visto que a comunicação é um processo através do qual ocorre toda a interação humana, dentro e fora da empresa, um processo de passar informações seja no sentido vertical ou horizontal, e a sua compreensão, se reflete de especial importância para o resultado do negócio. Neste campo, o bom líder deve utilizar linguagem clara, apropriada, saber ouvir, dar ordens, debater, convencer, dialogar, falar em público, fazer e responder a perguntas, utilizando todos os recursos das boas relações humanas. Os percentuais fracos verificados nesse item podem ser indicadores de insatisfações e conflitos interpessoais que se refletem em prejuízos para a produção e serviços.



11 - RESISTÊNCIA À MUDANÇA

O Gerenciamento das mudanças e inovações é uma parte importante na atividade do líder, já que resultam em evolução, desenvolvimento e resultados positivos para a empresa se administradas de modo adequado. Portanto, um percentual elevado de respostas fracas nesse item, demonstra que o líder considera a mudança como algo irritante, problemático, ruim, negativo e uma obrigação indesejável, que atrapalha o andamento das rotinas da área. Um líder resistente às mudanças tenta abafar as idéias dos colaboradores e se irrita quando ocorrem os problemas naturais de qualquer transição necessária ao momento da empresa.



12 - TREINAMENTO

Avalia o quanto o líder considera a si mesmo como um treinador, observando sua equipe, detectando os problemas, operacionais ou de relacionamento, e programando com a área de RH as necessidades corretivas necessárias. Um percentual fraco nesse item pode revelar que o líder não considera de sua responsabilidade o preparo (treinamento) do seu pessoal como fato importante para atingirem suas metas.



PERSONA REPRESENTAÇÕES E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA LTDA

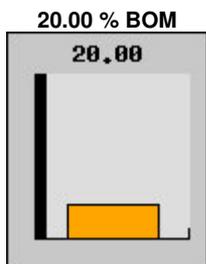
www.personasystem.com.br



Empresa: PERSONA SYSTEM DEMONSTRAÇÃO
Nome: GERENTE 1

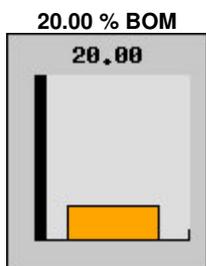
PERCENTUAL DE RESPOSTAS FRACAS

ÓTIMO: 0 A 5% BOM: 6 A 20% REGULAR: 21 A 30% FRACO: 31 A 100%



13 - ACOMPANHAMENTO

Este item quantifica se o líder se movimenta e está atuante durante a execução do plano, corrigindo rapidamente os desvios e tendências negativas observadas no processo. Este acompanhamento deve ser permanente e sistemático, baseado na clareza dos objetivos formulados, nos planos decorrentes e no sistema de informações (registros, etc) adotados pela Gerência. Os desvios nesse item podem ser indicadores de que a chefia não esteja circulando pelos pontos-chaves da área e corrigindo com presteza e eficácia os problemas verificados na execução do plano.



14 - MOTIVAÇÃO

Este campo tem como finalidade verificar o quanto o líder está estimulando a sua equipe e criando as condições necessárias para manter a motivação em alta, visando obter os resultados do setor. O líder deve saber que a motivação é uma porta que só abre pelo lado de dentro, pois cada pessoa é responsável pela sua auto-motivação. Acrescente-se, também, que num mesmo setor podem existir empregados com níveis diferentes de motivação. Um percentual fraco nesse item pode indicar que a liderança não esteja conseguindo entusiasmar devidamente o grupo.



PERSONA REPRESENTAÇÕES E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA LTDA

www.personasystem.com.br

[voltar](#)