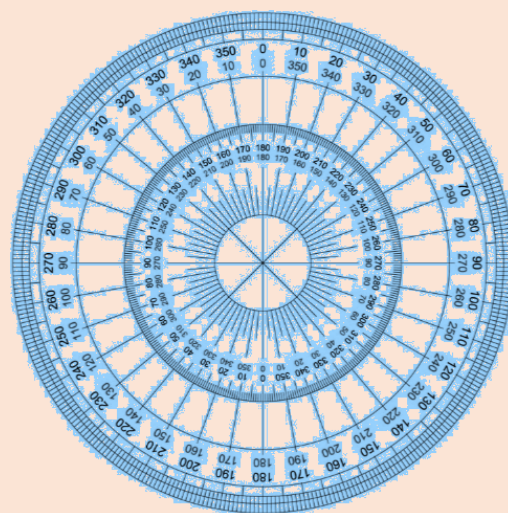


Feedback 360° Evaluation



Ver a mesma situação por um novo ponto de vista faz uma grande diferença.
Ninguém é completo a ponto de não precisar aperfeiçoamento.

Composição do Sistema

PERFIL IDEAL – Avaliação do Perfil necessário ou mais ajustado ao cargo que está sendo avaliado. Este instrumento identifica as lacunas que existem entre o ocupante do cargo e o tipo virtual ideal, considerando a análise de outras pessoas da gestão.

http://www.rsconsulting.com.br/mod_pesquisa/idealprof_portugues.php

Avaliação feita por Superiores

TIPO COMPORTAMENTAL – Avaliação do tipo comportamental identificado no begroup assessment.

<http://begroupbrasil.com/index.php>

Avaliação feita pelo próprio avaliado

ATITUDE I – Avaliação Comportamental Orientada para a Atividade - objetiva

http://www.rsconsulting.com.br/mod_pesquisa/attit1_portugues.php

Avaliação feita por pares, clientes internos, fornecedores internos e gestores

Fatores convergentes que compõe a análise e relatórios:

1 – ESTRATÉGIA - Ações diante das metas, rotinas e problemas emergentes na sua área de atuação. Como é feito o encaminhamento e planejamento de ações. Pro atividade, antecipação e promoção de metas desafiadoras.

2 – MOTIVAÇÃO - Ações diante de obstáculos significativos e enfrentamento de desafios. A motivação é característica de pessoa que se esforça para completar uma tarefa mesmo diante de oposição ou de resultados desanimadores. É também a expressão da confiança de sua própria capacidade – Resiliência.

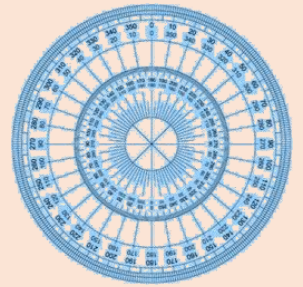
3 – QUALIDADE - Tipo de resultado e ações para encontrar maneiras de fazer as coisas que satisfazem ou excedem padrões de excelência e desenvolve ou utiliza práticas para assegurar que o trabalho seja entregue no prazo, e conforme as exigências.

4 – CONFORMIDADE - Cumprimento dos procedimentos e atenção a fatos relevantes aos processos. Avalia a posição do Avaliado diante de riscos e suas ações pessoais, se o mesmo compartilha decisões e sua atenção / orientação à hierarquia.

ATITUDE II – Avaliação Comportamental Orientada para a Atividade - descritiva

http://www.rsconsulting.com.br/mod_pesquisa/attit2_portugues.php

Avaliação feita por pares, clientes internos, fornecedores internos e gestores



AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL DIRETA - objetiva

Avaliação feita por: Diretor (es) | Superior Imediato | Gerente RH | Pares | Subordinados
 Avaliação do comportamento do avaliado considerando as condições de realização de atividades de rotina:

Fatores convergentes que compõe a análise e relatórios:

1 – APPROACH – Aproximação | Abordagem

A maneira pela qual o profissional oferece a sua disponibilidade para colaboração e entendimento para os assuntos e problemas rotineiros. A abertura, comunicação empática, rapport e a abordagem positiva para com os pares, subordinados e superiores imediatos.

2 – ANSWER – Resposta | Solução

O avanço dado pelo profissional nas questões a ele apresentadas, bem como o tipo de encaminhamento para solução apresentado. A resposta é vinculada à agilidade, dinamismo e à agenda.

3 – RESULT – Entrega

O atendimento no prazo combinado e dentro daquilo que foi acertado, como também a efetividade nos resultados.

http://www.rsconsulting.com.br/mod_pesquisa/feedbackdir_portugues.php

Feedback360° Design

