EXEMPLO — NÃO É UMA PESSOA NEM UMA EMPRESA REAL

AREEMSS

Índice de prontidão

3.52

Sólido na função

RELATÓRIO DE LACUNAS INDIVIDUAL · LINHA DE BASE

“A. Sample”, Diretor de Vendas

Diretor de área · Área de vendas · Distribuição solar e instalação comercial em telhados, 180 funcionários · Golfo

EM RESUMO

A. Sample atinge o nível exigido pela função em 8 de 12 áreas de liderança.

Os primeiros focos são Visão financeira e de P&L e Domínio de tecnologia e produtos.

Geral: **Sólido na função** — Pessoa certa na escala atual; desenvolvimento direcionado em uma ou duas lacunas

Doze competências em relação ao nível que a função exige

Competência	Obrigatório	Avaliado	Lacuna	Turma
Pensamento estratégico e visão de mercado	3	3.2	—	Atende
Visão financeira e de P&L	3	2.4	0.5	Desenvolvimento
Julgamento comercial e risco	3	3.4	—	Atende
Domínio de tecnologia e produtos	4	3.6	0.5	Desenvolvimento
Políticas, regulação e mecanismos de mercado	3	3.1	—	Atende
Liderança de vendas e relacionamentos-chave	4	3.9	—	Atende
Entrega de projetos e operações	3	4.2	—	Atende
Disciplina de execução e responsabilidade	4	3.3	0.5	Desenvolvimento
Formação e desenvolvimento de equipes	4	4.1	—	Atende
Influência e parcerias	3	2.9	—	Atende
Integridade e governança	5	4.6	0.5	Desenvolvimento
Agilidade de aprendizagem e resiliência	3	3.5	—	Atende

Três pontos fortes

- Entrega de projetos e operações
- Julgamento comercial e risco
- Agilidade de aprendizagem e resiliência

Três prioridades

- Visão financeira e de P&L (lacuna 0.5)
- Domínio de tecnologia e produtos (lacuna 0.5)
- Disciplina de execução e responsabilidade (lacuna 0.5)

De onde vieram as evidências

Entrevista estruturada	15%
Teste de conhecimentos do setor	5%
Teste de raciocínio	5%
Scorecard de histórico de resultados	25%
Simulação de negócios	30%
Feedback 360	20%

Os detalhes psicométricos de personalidade são discutidos em particular com o líder e não aparecem neste relatório. O feedback 360 veio de 9 avaliadores e é mostrado apenas para grupos de três ou mais.

Trilha de aprendizagem prescrita

Módulos essenciais para um diretor de área, mais módulos escolhidos porque fecham as prioridades acima; duas competências especializadas; três residências; quatro sessões de coaching; e um projeto de negócio acordado com o patrocinador — neste exemplo, reduzir em 20% os recebíveis em atraso em seis meses.

Os resultados são indicadores de desenvolvimento, não garantias de desempenho. No mês 12, as mesmas ferramentas são usadas novamente e o relatório mostra a comparação de antes e depois. Exemplo fictício preparado pela AREEMSS para mostrar o formato do relatório.