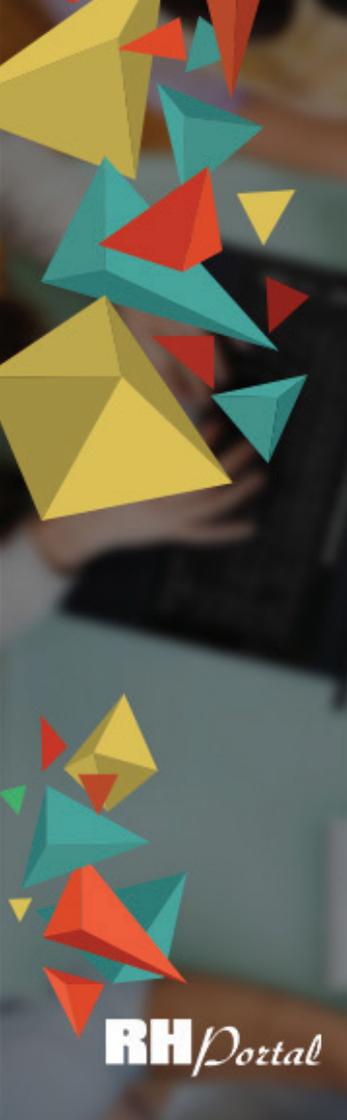




*Os 4 tipos
de perfis dentro
de sua empresa*

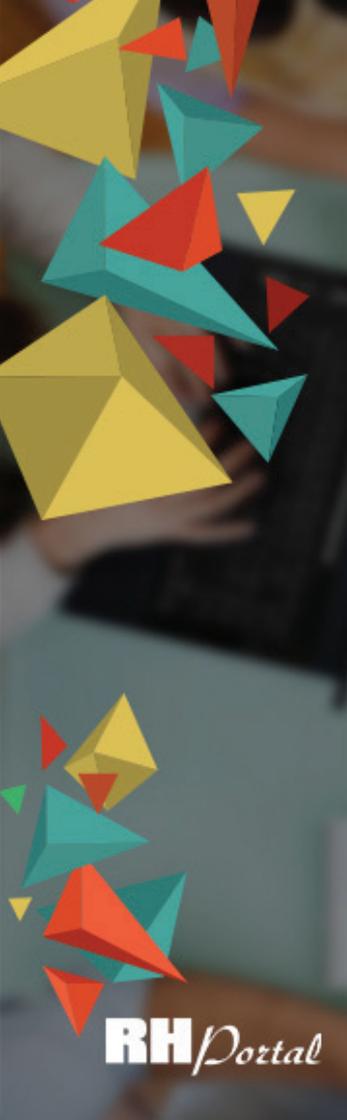


Cada profissional possui características próprias de vivência, formação e currículo, porém todos se enquadram, com variações menores, em quatro perfis comportamentais distintos e bem definidos.



Compreender essas bases do comportamento humano é uma arma essencial para elevar a produtividade em qualquer empresa.

Um chefe que sabe antecipar as reações de sua equipe dificilmente é surpreendido e consegue planejar e organizar seu trabalho melhor, de modo a cumprir com as metas que lhe são impostas.



Existem quatro perfis comportamentais básicos – em qualquer pessoa, há um deles que é predominante e, com isso, possui grandes chances de determinar as reações do indivíduo quando confrontado com praticamente qualquer tipo de situação. Aplicando a teoria ao âmbito de negócios e empresarial, podemos separar a grande maioria dos funcionários de uma empresa em quatro tipos: comunicadores, executores, planejadores e analistas.

Separando em grupos

Antes mesmo de realizar experiências e aplicar testes que podem avaliar de forma objetiva um quadro de funcionários segundo o perfil comportamental de cada um, é preciso entender o porque de tal divisão.

Bem, com algumas poucas características predominantes em cada um desses perfis, é fácil entender porque eles estão separados:

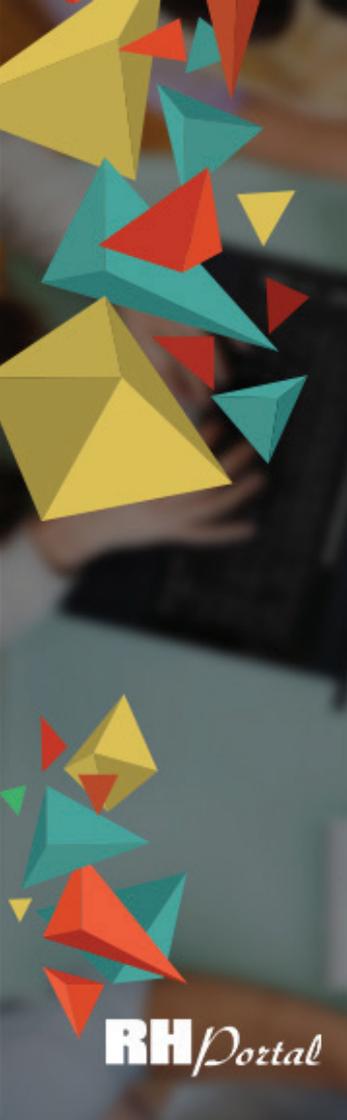
Comunicador: é uma pessoa comunicativa e geralmente dotada de grande carisma e poder de persuasão. Mostra-se sempre entusiasmado com projetos e novidades, tende a ser até excessivamente otimista e relaciona-se com facilidade.

Executor: dotado de extrema autoconfiança, esse tipo de profissional é dominante e, em casos extremos, pode ser autoritário e ditatorial. Aceita e se dá bem com desafios e dificuldades, possui senso de competitividade extremo e costuma ser corajoso em suas posturas e ao defender seus pontos de vista.

Planejador: é uma pessoa estável e paciente, de ritmo constante e alto grau de conservadorismo. Dificilmente entra em pânico, mas tem uma pequena capacidade de improviso.

Analista: detalhista e meticuloso, o analista é organizado, responsável e altamente conservador, sendo hábil ao controlar processos e rotinas repetitivas.

É claro que nem todo mundo é 100% pertencente a um mesmo perfil. Após menos de 10 minutos de respostas a um questionário, as características de cada um são apontadas e contabilizadas de modo a construir seu perfil dominante, que dirá como essa pessoa reage e se comporta em relação a inúmeras situações possíveis.



A separação em grupos não se trata de criar rivais, tipos distintos ou algo do gênero – ela serve apenas como ferramenta de gestão e manejo dos recursos humanos, não apenas em benefício da produtividade da empresa, mas também de modo a criar métodos e dinâmicas de colaboração mais eficazes entre os diversos membros de um mesmo time ou companhia.

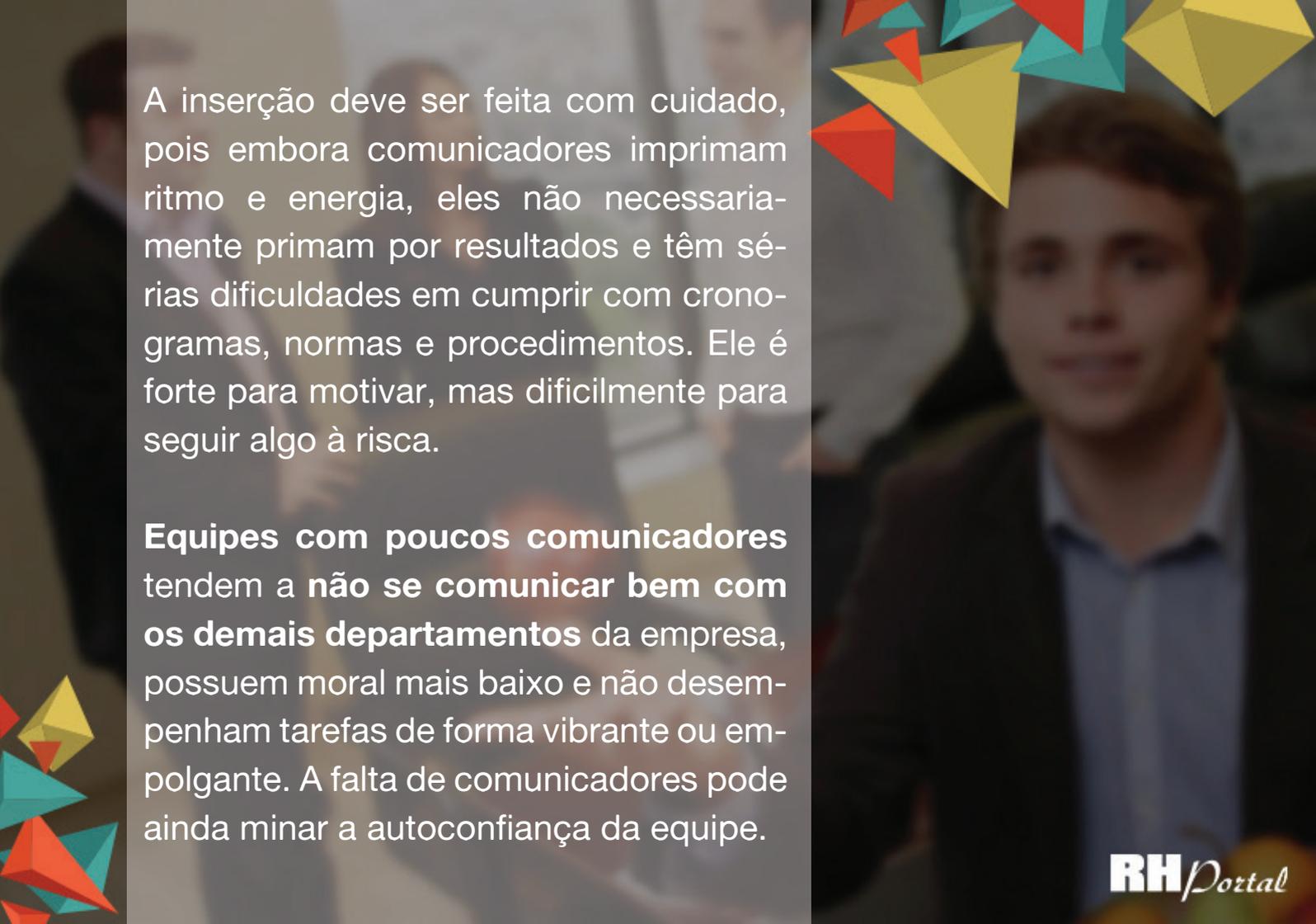
Uma vez que todos estiverem separados em grupos, é hora de entender como cada perfil pode ser usado em seus pontos mais fortes, e também de modo a equilibrar equipes e compensar fraquezas de perfis distintos, sem perder o rumo da produtividade e da excelência.



O comunicador



Pessoas com um perfil predominantemente comunicador são mais despachadas, **exercem influência e empatia sobre os demais e tendem a ser criativos e comunicativos.** Essas pessoas podem ser utilizadas como **instrumentos de sociabilização em equipes**, tornando seus membros mais unidos e gerando um ambiente mais leve, onde a comunicação se dá de maneira mais natural.



A inserção deve ser feita com cuidado, pois embora comunicadores imprimam ritmo e energia, eles não necessariamente primam por resultados e têm sérias dificuldades em cumprir com cronogramas, normas e procedimentos. Ele é forte para motivar, mas dificilmente para seguir algo à risca.

Equipes com poucos comunicadores tendem a **não se comunicar bem com os demais departamentos** da empresa, possuem moral mais baixo e não desempenham tarefas de forma vibrante ou empolgante. A falta de comunicadores pode ainda minar a autoconfiança da equipe.

Por outro lado, equipes que possuem um caráter comunicador muito forte podem prometer mais do que realmente são capazes de cumprir, tendem a ignorar determinações superiores e de outros departamentos e possuem um caráter impulsivo e com pouco autocontrole.

A organização é geralmente falha e atrasos são constantes em entregas e compromissos – diversos projetos podem sequer ser concluídos, uma vez que pessoas com esse perfil se aborrecem facilmente e perdem o interesse por uma atividade ou meta.

As possibilidades são incontáveis e, mesmo contando com apenas quatro tipos de perfis, e para que você possa compreender e localizar onde estão os focos de problemas, é necessário que testes sejam realizados com frequência.





O executor



Equipes com muitos **executores** geralmente perseguem **resultados** de forma frenética. As pessoas com esse caráter são objetivas e diretas, não perdem tempo com minúcias e concentram todos os esforços na realização de uma tarefa.



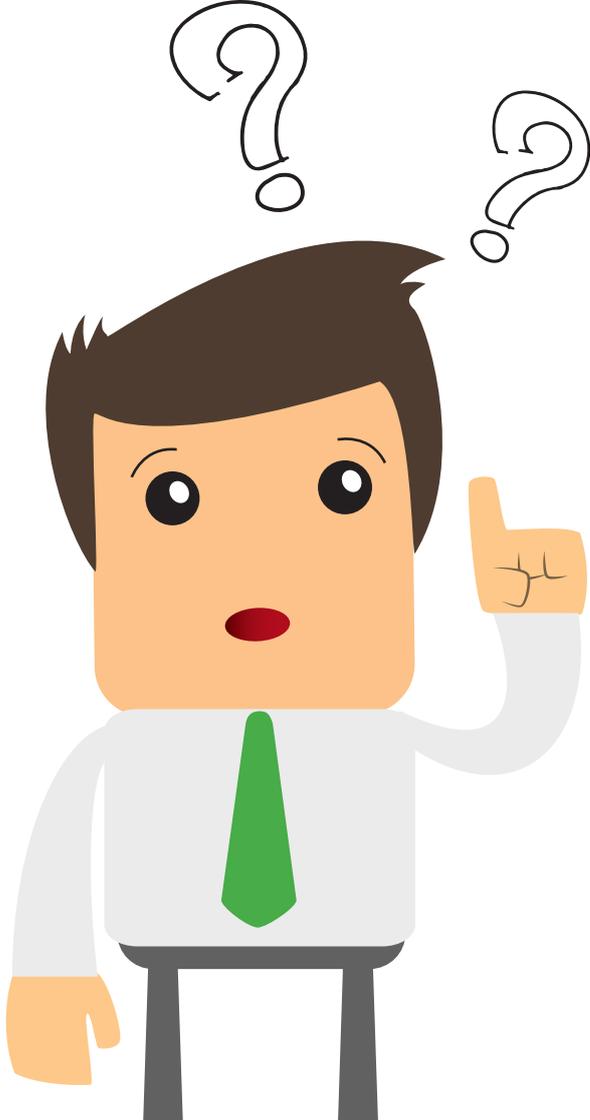
São determinados e raramente desistem de um objetivo, mesmo quando ele parece se provar inatingível ou desnecessário. Os desafios e a ambição são geralmente os motores que impulsionam os executores adiante, que além disso precisam de alguma liberdade de ação para que se desenvolvam.

Executores geralmente trabalham com independência e sem supervisão ou companhia de pessoas com um perfil de analista. Tendem a agir conforme suas próprias regras e princípios, embora sempre em nome dos resultados.

Equipes com um perfil excessivamente executor provavelmente cumprirão com suas metas, porém não seguirão os ditames da empresa e, ao mesmo tempo, deixarão de trabalhar em conjunto com outros departamentos, ou até mesmo de forma dispersa dentro de um mesmo time. Não chegam a ser “anarquistas”, mas confiam excessivamente em sua própria capacidade e raramente contam com o auxílio ou o suporte de outras áreas ou profissionais que possam melhorar ou aprimorar seu trabalho.

Por outro lado, equipes que careçam de executores tendem a ser menos empreendedoras e costumam hesitar muito antes de tomar decisões. Essas equipes também podem se sentir acuadas e intimidadas não apenas frente às metas, mas em relação a clientes ou fornecedores.





O planejador

Planejadores são calmos e confiáveis e, embora menos comunicativos, tendem a ser **de fácil convivência**. Evitam conflitos diretos e possuem um exacerbado senso de justiça. Na execução de tarefas agem com tranquilidade, mas podem postergar ou adiar realizações em nome de um melhor planejamento ou estratégia, independentemente da urgência de resultados.

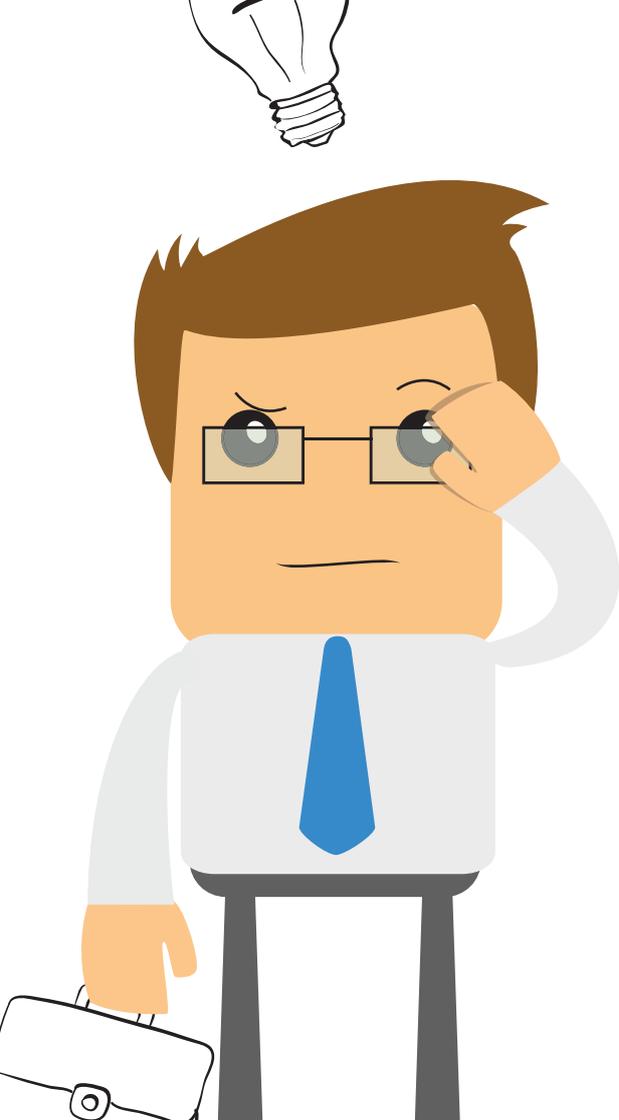


Essas pessoas influem em um grupo de modo a estabilizar conflitos e aproximar todos de um ponto de equilíbrio. Geralmente fiel à empresa, o planejador é um bom veículo de contato e acompanhamento dentro de uma equipe, informando e dando feedbacks.

Seu pessimismo e receio, contudo, é um ponto a ser trabalhado – o que pode ser atenuado com a presença de um forte comunicador em um mesmo grupo.

Equipes com planejadores não causam problemas, são excelentes em reportar, mas dificilmente produzem resultados impressionantes. Muitas das decisões acabam não sendo tomadas e permanecem sendo reavaliadas até que alguém com um perfil mais dominante tome as rédeas da situação. Por outro lado, quando perfis mais ativos não se manifestam, planejadores podem inclusive atuar de maneira reversa, desmotivando pessoas e causando problemas, especialmente na ocorrência de mudanças.





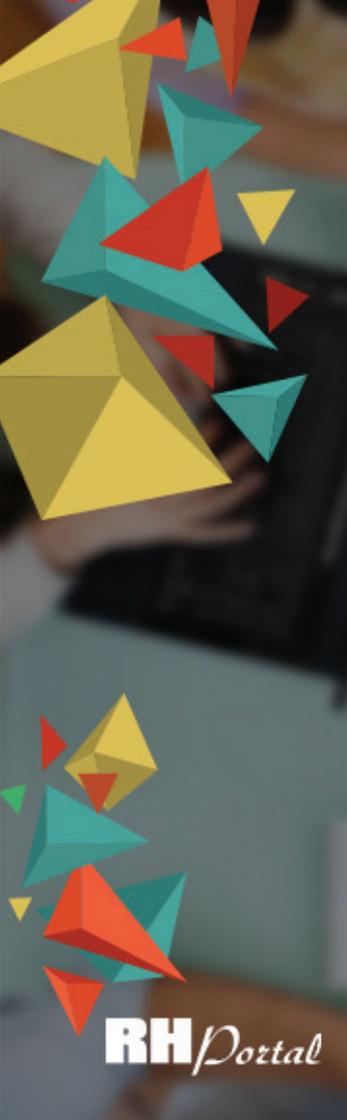
O analista

Os analistas nunca deixam passar detalhes – para eles tudo precisa ser feito com método, cumprindo detalhes, seguindo passo a passo e oferecendo segurança, garantias e perfeccionismo. É para pessoas com esse perfil que a pressão tem o efeito mais devastador. Quando excessivamente pressionados, os analistas se fecham ou saem de cena, deixando tudo para trás.



Equipes que demandam um alto grau de especialização tendem a possuir muitos analistas. Sob o aspecto positivo, esses times desenvolvem trabalhos irretocáveis, sem erros e com precisão cirúrgica. Entretanto, sem comando ou decisão, tendem a perder tempo demais desenvolvendo algo que não precisa ser levado à risca ou conter todos os detalhes.

Seu excesso de cautela pode levar a situações de depressão quando, posteriormente, parte de seu trabalho é simplesmente ignorado em nome da produtividade.



Equipes predominantemente analíticas podem ser indecisas, pouco práticas e de difícil convivência para outros times. O excesso de orgulho é outro dos problemas e, por mais que o trabalho ou a criação de um analista seja perfeita, ele geralmente enxergará seu próprio trabalho de um modo extremamente crítico.

Contudo, especialmente em áreas ligadas ao conhecimento e à pesquisa, a falta de analistas pode criar resultados inúteis, sem ciência, imperfeitos e mal realizados. A partir daí, o analista passa a achar que todos o estão perseguindo.

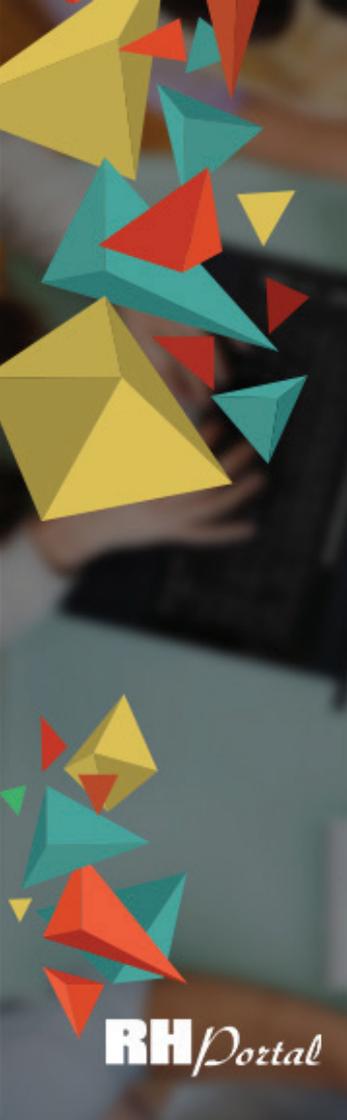
Montando peças

Como pudemos ver ao longo dos perfis comportamentais, não são apenas funções específicas que demandam perfis em particular. Setores inteiros dentro de uma empresa precisam possuir predominância de uma dessas categorias, a depender de suas incumbências e obrigações.

Por exemplo, é quase impossível imaginar uma equipe de pesquisa e desenvolvimento que contenha apenas comunicadores, ou uma equipe de marketing que conte com uma maioria esmagadora de analistas.

Entretanto, ainda assim não devemos nos pautar em estereótipos. Coisas como “gente de marketing é criativa” ou “engenheiros são detalhistas demais” apenas servem para que você acabe tomando decisões erradas, mesmo quando teve acesso aos perfis de cada um de seus colaboradores.





Cada empresa possui metas distintas e você deve avaliar o papel de cada departamento e depois de cada posto de trabalho individualmente, de modo a construir ciclos que produzam os resultados que você busca de modo rápido, funcionando como uma engrenagem na qual os quatro perfis se complementam (e não se anulam).

Uma ideia muito interessante na hora de montar e ajustar seus quadros conforme perfis é o design thinking – nada melhor do que rascunhar esboços e organogramas, de modo que você possa ver em imagens o modo com o qual os vários setores da empresa interagem, simulando choques e conflitos de perfis e criando rotas de produção que possam de fato trafegar entre eles. **Não se limite a desenhar quadrados para cada um dos departamentos – defina as rotas visualmente e se questione a respeito de problemas que possam surgir em cada uma delas.**





Sempre que não tiver certeza, faça experiências com seus rascunhos – o que acontece se você colocar os departamentos financeiro e jurídico para trabalhar em um projeto conjunto?

Será que seu departamento de comunicação é realmente aquele que possui mais comunicadores?

Qual o perfil predominante em seu departamento de vendas e como isso está ajudando ou atrapalhando o desempenho?

Quanto mais perguntas em cima dos perfis você puder fazer, tanto melhor.



A maior utilidade de ferramentas de perfil comportamental é exatamente conceder a você parte dos dados que você precisa para gerar questionamento e criar novas alternativas de trabalho dentro de sua empresa.

Complementar os resultados dessas ferramentas com perguntas que aprofundem ainda mais seu conhecimento a respeito de um ou outro funcionário apenas irá fazer com que você compreenda ainda mais as peças que deseja movimentar dentro de sua empresa.



Realização:



O RH Portal é o maior portal brasileiro para profissionais de Recursos Humanos. São milhares de artigos para Gestores de RH: seleção e recrutamento de pessoas, Cargos e Salários, Coaching, Gestão por Competências, Avaliação de Desempenho, Testes, Clima Organizacional, Remuneração Estratégica, Avaliações Comportamentais e Treinamentos, Currículos, Consultoria em RH, Treinamento e Desenvolvimento e material variado para Departamento de Pessoal.

Acesse o nosso portal: www.rhportal.com.br



Profiler

| A pessoa certa no lugar certo.