

EM SEU TRABALHO, VOCÊ TEM A OPORTUNIDADE DE FAZER TODOS OS DIAS O QUE FAZ DE MELHOR?

Recentemente, lendo o livro: Descubra seus pontos fortes, de Marcus Buckingham e Donald O. Clifton, me chamou a atenção uma pesquisa que o Instituto Gallup realizou com mais de 1 milhão e 700 mil funcionários em 101 empresas de 63 países.

A pergunta norteadora era sobre a “oportunidade de fazer o que faço de melhor”. E para minha surpresa, globalmente falando, apenas 20% das pessoas tinham a oportunidade de fazerem o que fazem de melhor.

É assustador pensar que essas organizações estavam operando com apenas 20% de sua capacidade produtiva.

É muito talento desperdiçado e dinheiro jogado fora. Infelizmente, vivemos um tempo em que algumas premissas nas quais as organizações deveriam se apoiar para se manterem competitivas no mercado, se tornaram apenas frases clichês do nosso tempo, como por exemplo:

“É importante ter a pessoa certa no lugar certo”.

“O capital humano é nosso maior ativo”.

Avançando um pouco mais na leitura do livro, me deparei com uma provocação que tem tudo a ver com o que acredito e é uma premissa que carrego comigo para qualquer projeto de desenvolvimento de pessoas nas organizações que atendo.



FOCO NOS PONTOS FORTES DOS INDIVÍDUOS.

“O maior potencial de crescimento de cada pessoa está nas áreas onde ela tem seu ponto mais forte.”

A partir desse novo olhar, o que muda nos processos de desenvolvimento humano é o foco para ampliar os talentos de cada indivíduo, fazendo com que sejam mais produtivos e conseqüentemente, mais engajados e motivados.

Por que não planejar um processo de desenvolvimento de pontos fortes? Já pensou no impacto dessa ação para sua organização?

Bom, mas não é de meu interesse esgotar esse assunto ou mesmo aprofundá-lo nesse momento, com certeza teremos outras oportunidades para discutirmos mais sobre o tema.

Meu objetivo com esse material é trazer alguns traços e pistas que facilitam na descoberta dos talentos, ou pontos fortes. Entendo que se descobrirmos e fortalecermos os nossos pontos fortes, de nossos colaboradores, ou de nossas equipes, aumentaremos nossa capacidade produtiva e influenciaremos para maior desempenho a nossa cultura organizacional.

Para isso, usarei como base alguns conceitos de Carl Young e a metodologia DISC desenvolvida em 1940, por Willian Moulton Marston, criador do polígrafo e da Mulher Maravilha. Atualmente, é a base de muitos instrumentos de identificação de perfil com assertividade acima de 95%. Alguns instrumentos como o Profiler (Teste de Mapeamento de Perfil Comportamental da Solides) já chegam a mais de 97,97% de assertividade.

Então vamos as etapas dessa descoberta?

Fica a dica: À medida que for se deparando com os traços ou pistas, tente identificar as características que mais tem a ver com seu jeito de ser. Nossos talentos tem tudo a ver com nossas reações espontâneas e imediatas no dia-a-dia.

ETAPA 1 - PISTAS

1ª e 2ª Pistas- Segundo Carl Jung apresentamos duas formas de comportamentos/ disposição. Esses são preferências naturais dos indivíduos na sua forma de se relacionar com o mundo.

Extrovertido

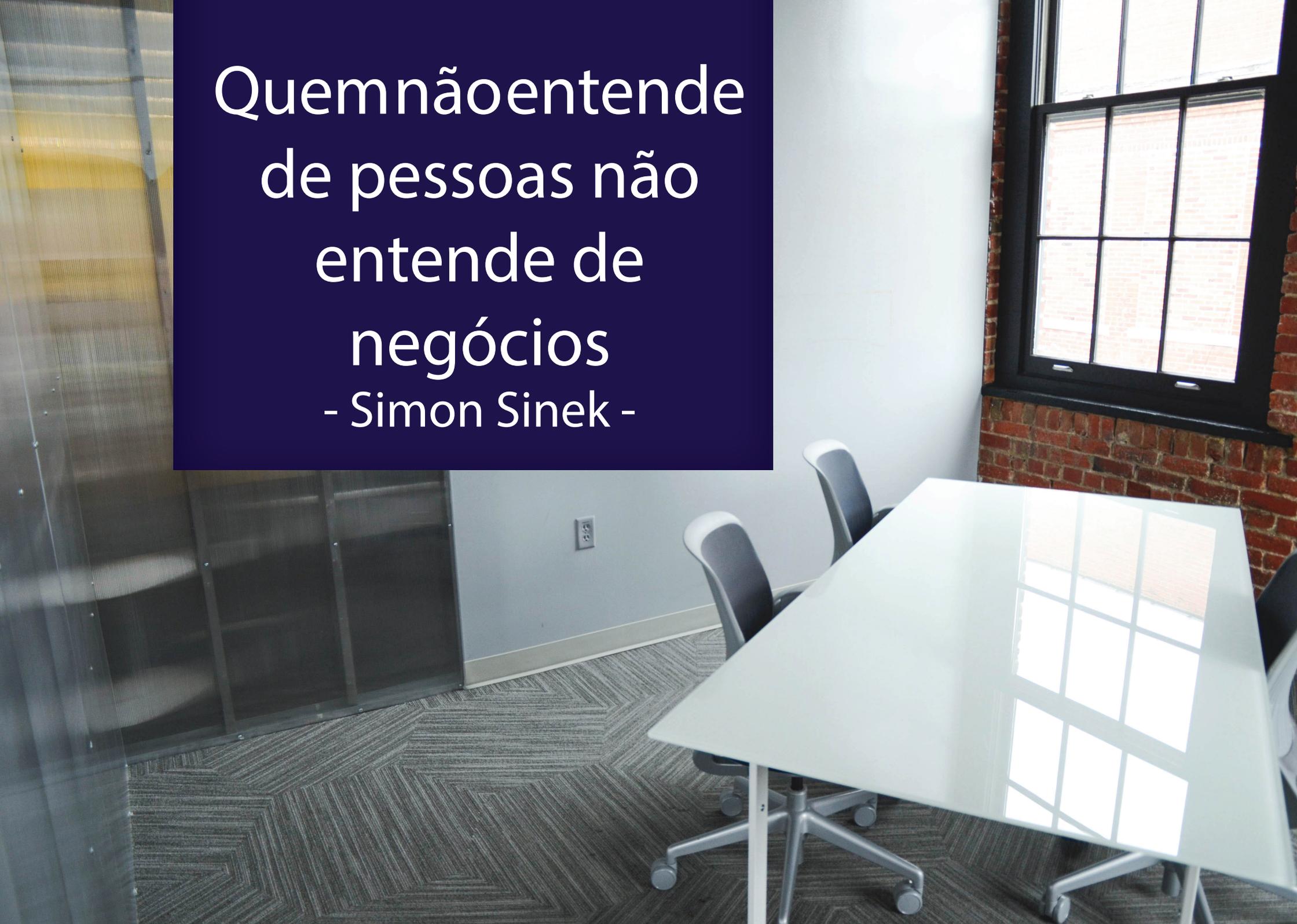
- Encarrega-se da iniciativa e da ação prática.
- Energia voltada para o mundo externo de fatos e de pessoas.
- Ação antes de pensar.
- Facilidade na comunicação oral.

Introvertido

- Encarrega-se da reflexão.
- Energia voltada para o mundo interno de impressões, emoções e pensamentos.
- Pensar antes de agir.
- Postura mais reservada.

Obs: Introversão é diferente de timidez.

Quem não entende
de pessoas não
entende de
negócios
- Simon Sinek -



3ª e 4ª Pistas – Algumas pessoas são orientadas mais para resultados e outras para processos.

Orientação para resultados

- Valorizam mais o resultado final do que o “caminho” seguido para alcançá-lo.
- Tomada de decisão mais rápida.

Orientação para processos

- Valorizam o “caminho” para que se chegue a um resultado mais sustentável.
- Tomada de decisão mais comedida.

5ª e 6ª Pistas – O foco pode ser nos relacionamentos ou tarefas.

Foco nos relacionamentos

- Valorizam em primeiro lugar o bem-estar das pessoas, seja emocional, físico ou psicológico. Num segundo momento, o cumprimento da tarefas.
- Auxiliam a equipe oferecendo apoio, facilitando as interações, fornecendo feedback e desenvolvendo escuta ativa.

Foco nas tarefas

- Valorizam em primeiro lugar, o cumprimento das tarefas. Num segundo momento, o bem-estar dos outros.
- Auxiliam a equipe estabelecendo metas, definindo prazos, controlando e supervisionando se o combinado foi cumprido.



Com a combinação dessas seis pistas básicas, já podemos definir alguns talentos.

Foco nos relacionamentos



Foco nas Tarefas

ETAPA 2 – DETALHAMENTO ISOLADO DOS TALENTOS

Perfil Comunicador

Perfil Comunicador = Extroversão, Foco nos relacionamentos e Orientação para resultados.

Palavras Chaves: Sociabilidade, Autoconfiança, Energia.

Não fica a vontade: Com rotinas e detalhes.

Como se sente estimulado: Trabalhando em ambientes mais dinâmicos.

PerfilExecutor

PerfilExecutor=Extroversão,Foco nas Tarefas e Orientação para resultados.

Palavras Chaves: Determinação, Automotivação e Independência.
Não fica a vontade: Com pessoas mais “lentas”.
Como se sente estimulado: Quando recebe desafios. Quanto mais difícil, melhor.

PerfilPlanejador

Perfil de Planejador = Introversão, Foco nos relacionamentos e Orientação para Processos.

Palavras Chaves: Paciência, Equilíbrio, Bom ouvinte.

Não fica muito a vontade: Com sucessivas mudanças.

Como se sente estimulado: Quando está em ambientes mais harmoniosos, com possibilidade de trabalhar com poucas pessoas ao redor.

Perfil Analista

Perfil Analista = Introversão, Foco nas tarefas e Orientação para Processos.

Palavras Chaves: Detalhes, Exatidão e Segurança.

Não fica muito a vontade: Com imprevistos e riscos.

Como se sente estimulado: Quando está em ambientes mais isolados e quando tem acesso ao máximo de informações possíveis.

Um ponto importante para sabermos é que, todos nós temos características dos talentos apresentados anteriormente. Geralmente temos maior evidência de um, dois ou até três desses talentos. Dependendo da fase que nos encontramos de vida e profissionalmente, eles podem alternar entre si.

E aí, conseguiu descobrir a combinação de seus talentos?

Entendendo esses talentos como o que você faz de melhor, responda para nós:

Você tem a oportunidade de todos os dias fazer o que faz de melhor?

Suas atividades diárias estão alinhadas com seus talentos?

SAIBA MAIS SOBRE O PROFILER

Realização:



A Agente é especialista em promover ambientes que mobilizam pessoas, geram soluções coletivas e apoia as empresas no desenho dos programas de T&D que geram resultados de alta performance. Todos os nossos treinamentos são ministrados de forma bem prática, com soluções imediatas às demandas da organização e o mais importante, estimulamos um ambiente criativo, capaz de auxiliar os líderes e gestores a fazerem mais com menos.

Acesse: www.agenteconsultores.com.br

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

