

Perfil Comportamental DiSC® de:

Paul Persuader

Descrição Individual e Estratégias de Sucesso do Programa de Perfil Pessoal®

- **Estratégias para Gerenciar**



Dimensões do Comportamento

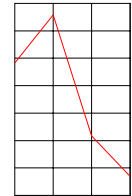
HICON CONSULTORIA E TREINAMENTO
www.hiconconsultoria.com.br
www.hicontreinamento.com.br
TEL:(11) 3819-4966 FAX:(11) 3816-4625

16/07/07



Estratégias para Gerenciar Paul

As pessoas não são iguais. Uma estratégia gerencial extremamente eficaz com um indivíduo pode ser desastrosa com outro. A abordagem de tentativa e erro sobre qual a estratégia mais eficaz e para quem, pode ter um custo muito alto, tanto em termos de dinheiro como em termos emocionais. Esta seção fornece um ponto de partida para desenvolver estratégias gerenciais baseadas no perfil comportamental de Paul. Por meio de revisão e análise das estratégias relacionadas para cada atividade gerencial chave, você poderá desenvolver um plano preciso e eficaz para gerenciar Paul.



D I S C

Desenvolvendo

- Use descrições entusiasmadas, em ritmo acelerado
- Procure envolvê-lo rapidamente em novas situações para que ele possa iniciar relacionamentos
- Reduza a quantidade de detalhes para evitar "afogá-lo" neles
- Verifique sua compreensão solicitando 'feed-back' específico em como fazer o trabalho
- Dê assistência na organização de como realizar as tarefas
- Procure torná-lo produtivo rapidamente
- Mostre-lhe o caminho mais simples, rápido e prático para se obter resultados perfeitos
- Enfatize os detalhes-chave necessários para se obter resultados
- Defina claramente os limites de sua autoridade

Motivando

- Ofereça-lhe oportunidades para interagir com outras pessoas de modo entusiástico e positivo
- Reserve o tempo necessário nas discussões, para que ele possa verbalizar pensamentos, sentimentos e idéias
- Dê assistência na atenção a detalhes
- Proporcione oportunidades para destaque e reconhecimento
- Proporcione oportunidades de trabalhar independentemente
- Permita-lhe dirigir o esforço de outros
- Ofereça opções para atingir metas
- Dê desafios, oportunidades de "vencer"

Elogiando

- Reconhecer em público, de maneira entusiasmada, sua habilidade verbal e de interação
- Utilize afirmações diretas e breves, enfocando seus feitos, resultados e capacidade de liderança



Estratégias para Gerenciar Paul

--Continuação--

Aconselhando

- Dê-lhe oportunidade para expressar seus sentimentos
- Dê a devida atenção aos sentimentos, mas direcione a atenção aos fatos e aos resultados
- Use perguntas abertas (o que, onde, quando, como) a fim de obter planos de ação para mudanças específicas
- Enfoque os obstáculos à obtenção de resultados e como eliminá-los
- Apresente mudanças em termos de impacto nos resultados e consequências
- Peça-lhe soluções

Solucionando Problemas

- Tende a evitar problemas complexos e detalhados, que exijam análise e acompanhamento
- Talvez necessite ser treinado em solução de problemas baseado em fatos e análise em substituição à intuição
- Talvez tenha dificuldade em admitir que o problema existe devido a sua percepção otimista
- Talvez necessite ter uma clara definição das consequências possíveis
- Tende a adotar uma abordagem prática, orientada para resultados, preferindo soluções simples, imediatas, fáceis de implementar
- Talvez necessite ser direcionado para considerar consequências de longo prazo
- Talvez precise de aconselhamento de como controlar problemas complexos em virtude de sua tendência natural de simplificar apressadamente para resultados imediatos

Delegando

- Obtenha sua compreensão e aceitação das expectativas de desempenho e de prazos para a tarefa
- Estabeleça datas para conferência e acompanhamento com a definição clara do que deve estar feito e quando
- Ajude na estruturação do processo para realizar a tarefa, especialmente quando se tratar de tarefa muito complexa ou de atribuições que exijam uma abordagem metódica
- Diga-lhe o resultado de que precisa e quando. Deixe-o determinar como atingí-lo



Estratégias para Gerenciar Paul

--Continuação--

Estratégias para Gerenciar Paul (Continuação)

- Especifique claramente os limites de sua autoridade e recursos disponíveis, concedendo autonomia dentro destes limites

Corrigindo

- Resista às suas tentativas de evitar o problema expondo claramente o problema de desempenho e as suas consequências
- Direcione a conversa para como ele melhorará o seu desempenho, evitando conversas longas sobre outras pessoas e outras situações
- Encerre a conversa com a definição do compromisso de qual o resultado a atingir, e quando, ressaltando os aspectos positivos da melhora esperada no desempenho, inclusive aos olhos das outras pessoas
- Seja firme e direto, especificando os resultados desejados assim como seu nível de desempenho atual
- Direcione a análise para o que ele fará para eliminar as inadequações no desempenho
- Defina os limites de tempo para melhorias e especifique claramente as consequências

Tomando Decisões

- Pode tender a evitar tomar decisões que impliquem em consequências negativas e/ou conflitos interpessoais
- Explique como tomar uma decisão reduzirá resultados negativos a longo prazo e como indecisões frustram os outros e dão a ele uma imagem negativa
- Tende a tomar decisões baseadas em emoções, algumas vezes intuitivas
- Aconselhe-o a usar uma abordagem mais lógica, baseada em fatos, para decisões
- Tende a tomar decisões com rapidez
- Talvez necessite de aconselhamento de como dedicar tempo para reunir informações suficientes e considerar possíveis consequências antes de tomar decisões
- Mostre os benefícios, em termos de melhoria nos resultados, de se dispender mais tempo para tomar decisões



Estratégias para Gerenciar Paul

--Continuação--

Comunicando

- Tende a preferir conversas informais sem agenda pré-determinada, em ambientes mais sociais, por exemplo durante o almoço
- Deseja oportunidade para partilhar experiências, estórias, idéias, num processo recíproco, entusiasmado
- Talvez necessite ser direcionado para permanecer concentrado no tema da discussão, para conseguir terminar dentro de um espaço de tempo razoável
- Talvez tenha dificuldades em ouvir informações negativas
- Verifique se a seriedade da conversa foi reconhecida
- Prefere comunicações objetivas e diretas, sem perda de tempo com conversa social
- Prepare-se para ouvir suas idéias antes de passar para outros assuntos
- Identifique áreas de acordo antes de passar para outras áreas com acordo menor ou discordância
- Tende à prática da "percepção seletiva" apenas ouvindo e/ou lembrando daquilo com que ele concorda
- Certifique-se ao final da conversação de que tudo foi ouvido e assimilado, pedindo a ele que resuma e explique



Folha de Trabalho - Ação Estratégica Gerencial

Após revisar as informações contidas na seção de Estratégias Para Gerenciar Paul, selecione as estratégias mais eficazes baseado nas exigências específicas do ambiente. Utilizando seu conhecimento do ambiente e sua experiência direta com o comportamento de Paul, selecione as alternativas que mais provavelmente darão os resultados de desempenho desejados. Talvez seja útil empregar a fórmula "Começar, Parar, Continuar" ao desenvolver estratégias. Para gerenciar Paul com eficácia, quais os comportamentos que você deve COMEÇAR a adotar com mais frequência, quais os que deve PARAR de adotar e quais os que deve CONTINUAR adotando como o faz hoje?

1. Que estratégias serão mais eficazes para Desenvolver Paul em decorrência de seu nível atual de habilidades e das necessidades do ambiente?

2. Que estratégias seriam eficazes e adequadas para Motivar Paul neste ambiente de trabalho?

3. Quando Elogiando Paul, que estratégias você precisará usar?

4. Quando Aconselhando Paul, qual seria a abordagem mais eficaz?



Folha de Trabalho - Ação Estratégica Gerencial

--Continuação--

5. Quando gerenciando as atividades de Solução de Problemas de Paul o que você precisará fazer para aumentar sua eficácia neste ambiente de trabalho?

6. Ao Delegar para Paul, o que você terá que fazer para assegurar resultados de desempenho satisfatórios?

7. Quando Corrigindo o comportamento de Paul que estratégia você precisará usar para ter um resultado positivo?

8. Quando gerenciando o comportamento de Paul em Tomada de Decisões o que você precisará fazer para assegurar que este seu comportamento atenda às necessidades deste ambiente de trabalho?



GARANTIA LIMITADA

O Programa e o material escrito que o acompanha são fornecidos no estado em que se encontram, sem garantia de espécie alguma. Todo o risco associado ao conteúdo, resultados e desempenho do Programa e do material produzido por ele são assumidos pelo usuário. A Inscape Publishing/Human Perspectives, Inc. e a Gary Little Company especificamente rejeitam todas as garantias, expressas ou implícitas, incluindo mas sem estar limitadas a possibilidades de comercialização ou adequação a algum fim determinado, com respeito ao Programa, disquete(s) e material impresso ou escrito.

Em nenhuma circunstância, a Inscape Publishing/Human Perspectives Inc., ou a Gary Little Company serão responsabilizadas por perda de lucros ou outros prejuízos comerciais, incluindo mas não limitados a perdas incidentais, consequentes ou especiais derivando da impossibilidade de uso do(s) disquete(s) ou dos materiais escritos ou impressos, mesmo se a Inscape Publishing ou a Gary Little Company tiverem sido avisados da possibilidade de tais perdas.

©1998 by Inscape Publishing. All rights reserved. Original version ©1994 by Inscape Publishing.

©1998 The Gary Little Company, Inc. All rights reserved. Original version ©1994 by The Gary Little Company.

Todos os direitos reservados. Copyright assegurado no Brasil e demais países. Impresso no Brasil.

Esta publicação não pode ser reproduzida ou usada em qualquer forma ou por qualquer meio eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia, gravação ou qualquer outro sistema de armazenamento, sem permissão por escrito do editor: Inscape Publishing, C.P. 59159, Minneápolis, MN 55459-8247.

"Personal Profile System" é uma marca registrada da Inscape Publishing. "DiSC" é uma marca registrada da Inscape Publishing. Os nomes de outros produtos mencionados aqui são marcas registradas de suas respectivas companhias.

Personal Profile System® for Windows® Version 2.0