

Desafios e a importância da gestão de pessoas

como ter uma equipe de alta performance



Desafios na Gestão de Pessoas



Escassez de Talentos



Novas expectativas em relação ao trabalho e ao líder



Vínculos mais flexíveis



Importância de trabalhar em equipes e de forma colaborativa

Equipe de alta performance

"Um grupo de pessoas com **habilidades complementares** que estão **engajadas** em um **objetivo comum**, **metas de desempenho e abordagem para o trabalho**, e que se **responsabilizam mutuamente por seu sucesso.**"

"Essas equipes **têm líderes que promovem um ambiente de confiança, apoio mútuo e aprendizado contínuo.**"

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.



Engajamento

O que é?

“Engajamento é um conjunto de sentimentos que os indivíduos tem por si mesmos, seu trabalho e por seus colegas que o leva a fazer o seu melhor de forma que se sintam realizados”

The Power of Hidden Teams – Buckingham & Goodall, Harvard Business Review, 2019

Por que é importante?

Um estudo da **Gallup** sobre a **diferença entre equipes engajadas e não engajadas**, realizado com mais de **1,8 milhão de colaboradores**, em **230 empresas**, em **73 países**, identificou que:

Building a High-Development Culture Through Your Employee Engagement Strategy, Gallup - 2020

20%
mais vendas



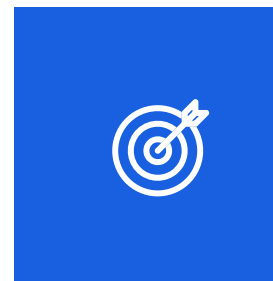
21%
mais lucro

17%
mais
produtividade



40%
menos
absenteísmo

59% menos
turnover



40% menos
defeitos

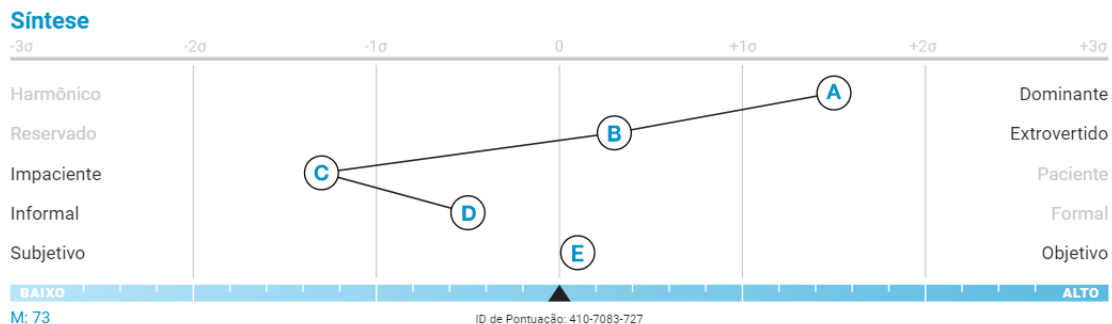
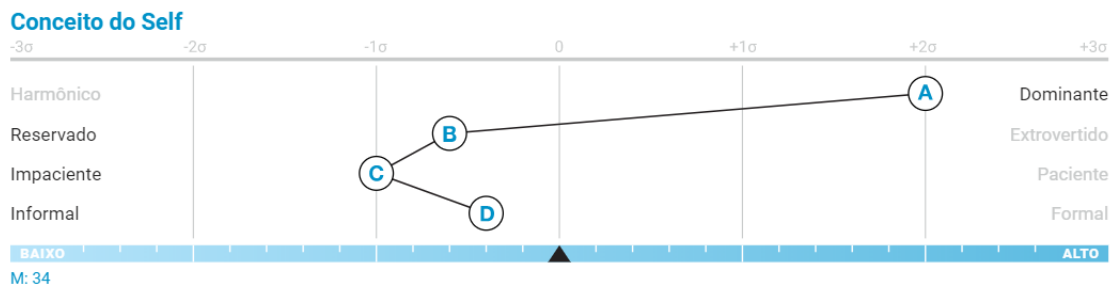
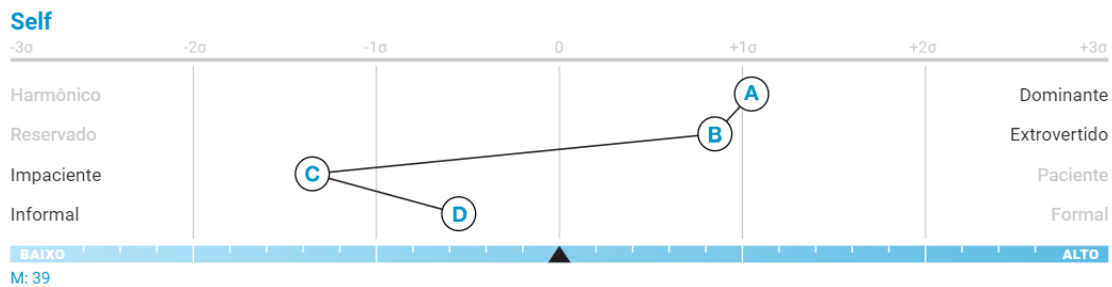
Engajamento



Entendimento do perfil comportamental



Ferramenta comportamental PI ®



mensura o impulso para exercer influência em pessoas e eventos



Dominância



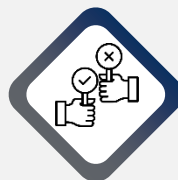
Extroversão



Paciência



Formalidade



Tomada de decisão



Orientação



Iniciativa



Foco generalista/especialista



Velocidade ao se relacionar



Formalidade nas relações



Preocupação com regras



Conflito



Mudanças



Motivadores

Aplicações práticas do perfil comportamental



Dominante

EXTREMAMENTE

Egocêntrico
Beligerante
Opressor

MUITO

Autoritário
Exigente
Ousado

MODERADO

Confiante
Independente
Analítico
Crítico

Harmônica

MODERADO

Não crítico
Agradável
Cooperador
Diplomático

MUITO

Modesto
Dificuldade em dizer não
Omite sua opinião

EXTREMAMENTE

Dócil
Submisso
Acomodado



Dominante

- Rápido para expressar suas conclusões
- Prefere ser compreendido a compreender
- Focaliza nos resultados finais
- Expressa-se com opiniões fortes
- Expressa-se com ideias únicas e individualistas

Harmônico

- Evita o confronto
- Pré-qualifica suas opiniões para não ofender outros
- Escuta atentamente as ideias dos outros
- Segue processo bem definido de comunicação
- Trabalha na busca da construção do consenso



Dominante

- Controle de suas atividades e trabalho
- Oportunidades para provar a si mesmo
- Compreender o grande quadro
- Resolver problemas do seu jeito
- Independência

Harmônico

- Ambiente orientado para a equipe
- Não ter que tomar decisões de risco
- Não ter que competir sozinho
- Harmonia ao invés de atrito
- Apoio e encorajamento



- Formas mais adequadas de receber a delegação
- Tendências ao liderar
- Tendência de delegação
- Possíveis pontos de atenção

impulso para exercer influência em pessoas e eventos

Dominância



Autoconhecimento

“Capacidade de compreender e avaliar seus próprios pensamentos, sentimentos, valores e motivações, inclui entender seus pontos fortes e fracos e como você se relaciona com os outros.”

Inteligência Emocional: A Trilogia Completa, Daniel Goleman



- **Fortalezas e seus pontos de atenção**
- **Percepções que você gera**
- **Facilidades e dificuldades em relação à sua posição e os desafios atuais**



Maioria das pessoas se julgam com autoconsciência, as somente 10% a 15% tem bom nível de autoconsciência

Poder e experiência não tem correlação com autoconsciência

- O sucesso tende a nos tornar **autoconfiantes e com dificuldade de ouvir**
- Há menos pessoas com **coragem de um feedback honesto**
- Há menos pessoas **interessadas em dar um feedback honesto**



Muito Obrigado!



Contato



Sandro Infantini



Sandro.infantini@arquiteturahumana.com.br



+55 11 2898-0550



+55 11 96465-1331

Você gostaria de responder o PI®?

Solicite o link via e-mail:

palestrasandroinfantini@arquiteturahumana.com.br

Ou

**acesse o QR CODE e
responda a sua
pesquisa:**

