PERFIL

COERCITIVO

<<< DISSONANTE

OBJETIVO

ACEITAÇÃO IMEDIATA

CARACTERÍSTICAS

Vive dizendo às pessoas o que fazer

Raramente busca informações com a equipe

Controla através de monitoramento constante

Enfatiza as consequências do erro para alcançar conformidade

Pode demonstrar antipatia pelos outros estilos de liderança e ridicularizá-los como “suaves”

Reduz produtividade e provoca evasão de talentos

Reduz a sensação de recompensa

Cria resistências e ressentimentos

Reduz engajamento

QUANDO USAR

> Tarefas simples e operacionais

> Situações de urgência

> Situações de risco de saúde ou segurança

> Como último recurso, com colaboradores com baixo desempenho

QUANDO NÃO USAR

> Equipes altamente qualificadas

> Ambientes que buscam inovação

> Ambientes com baixa segurança psicologica

PERFIL

PACESETTING

<<< DISSONANTE

OBJETIVO

ALTO PADRÃO DE DESEMPENHO

CARACTERÍSTICAS

Mantém e exemplifica altos padrões de desempenho

Obsessivo em fazer as coisas mais rápido e melhor

Exige dos outros o mesmo desempenho que ele (pouca simpatia)

Exerce micromanagement e assume tarefas dos outros quando não atendem suas expectativas

Trabalha em grupo apenas se achar que terá resultado imediato

Acredita que desenvolver pessoas é mostrar a elas “o jeito certo de fazer”

Gera censura e perda de confiança da equipe

Reduz o envolvimento de colaboradores

Cria a cultura das metas impossíveis

Provoca a perda da Visão por parte da equipe

QUANDO USAR

> Com equipe altamente qualifica da, motivada e que precisa de pouco direcionamento

> Situações "tudo ou nada", quan do resultados rápidos são exigidos

QUANDO NÃO USAR

> Equipe que precisa ou busca desenvolvimento

> Implementação de mudanças ou projetos nos quais é importante que cada colaborador entenda o seu papel

PERFIL

DEMOCRÁTICO

RESSONANTE >>>

OBJETIVO

CONSTRUIR COMPROMISSOS E GERAR NOVAS IDEIAS

CARACTERÍSTICAS

Acredita que os indivíduos sejam capazes de desenvolver direções adequadas para si e suas equipes

Convida as pessoas a tomarem decisões que afetam seus trabalhos

Realiza muitas reuniões e ouve as preocupações dos outros

Recompensa o desenvolvimento adequado e raramente faz feedbacks negativos ou punições

Aumenta a flexibilidade da equipe

Aumenta o senso de responsabilidade da equipe

Favorece o processo de inclusão e pertencimento

Aumenta a motivação dos colaboradores

QUANDO USAR

> Em ambientes que buscam inovação

> Implementação de mudanças ou projetos nos quais é importante que cada colaborador entenda o seu papel

QUANDO NÃO USAR

> Em situações de crise

> Situações de risco para saúde ou segurança

> Situações “tudo ou nada”, quando resultados rápidos são exigidos

PERFIL

COACH

RESSONANTE >>>

OBJETIVO

DESENVOLVER INDIVÍDUOS A LONGO PRAZO

CARACTERÍSTICAS

Perfil orientador

Cria acordos para atender as expectativas do gestor, do indivíduo e as necessidade de desenvolvimento

Fornece suporte, desafios e feedbacks contínuos

Pode compensar o desempenho de curto prazo par eu haja desenvolvimento a longo prazo

Oferece desafios engajadores para desenvolver seus colaboradores

Aumento de autoestima da equipe

Aumento de autonomia da equipe

Aumenta o engajamento da equipe

Facilita a conexão entre o trabalho diário e o desenvolvimento de carreira

QUANDO USAR

> Em ambientes que buscam inovação

> Quando a equipe precisa ou busca desenvolvimento

> Para construir um ambiente harmonioso e relações de confiança entre os membros da equipe

QUANDO NÃO USAR

> Em situações de crise

> Situações de risco para saúde ou segurança

> Situações “tudo ou nada”, quando resultados rápidos são exigidos

PERFIL

AFILIATIVO

RESSONANTE >>>

OBJETIVO

CRIAR HARMONIA ENTRE OS INDÍVIDUOS

CARACTERÍSTICAS

Coloca mais ênfase nos indivíduos do que na tarefa em si

Cuida de todas as pessoas

Compartilha seus desafios emocionais com os membros da equipe de maneira apropriada

Recompensa características pessoais e comportamentos tanto quanto a entrega da tarefa

Favorece processos de inovação via fomento da confiança

Traz senso de reconhecimento e pertencimento

Harmoniza as relações dentro da equipe

Melhora as habilidades de comunicação da equipe

QUANDO USAR

> Em ambientes que buscam inovação

> Para construção de ambientes harmoniosos e relações de confiança entre os membros da equipe

> Recuperação da autoestima de equipes após momentos de crise

> Para solucionar conflitos entre membros da equipe

QUANDO NÃO USAR

> Em situações de crise

> Situações de risco para saúde ou segurança

> Situações "tudo ou nada", quando resultados rápidos são exigidos

> Equipes/colaboradores com baixo desempenho

PERFIL

VISIONÁRIO

RESSONANTE >>>

OBJETIVO

INSPIRAR VIA ORIENTAÇÃO E VISÃO DE LONGO PRAZO

CARACTERÍSTICAS

Facilita o desenvolvimento e a comunicação de uma visão clara de como as coisas podem ser

Aberto a diferentes perspectivas sobre a visão, sem minar sua autoridade ou integridade

Vê o compartilhamento da visão como parte do trabalho do líder

Influencia os outros explicando, explorando e descrevendo a visão

Assegura que os outros alinhem a visão com seus trabalhos e objetivos

Usa diferentes abordagens (positivas e negativas) para melhorar a motivação e o desempenho de outras pessoas

Aumenta o engajamento via autonomia

Aumenta o engajamento inspirando com visões de longo prazo

Engaja indivíduos pela sensação de propósito

Aumenta os níveis de comprometimento e senso de responsabilidade na organização

QUANDO USAR

> Com tarefas simples e operacionais

>Em ambientes que buscam inovação

> Na implementação de mudanças ou projetos nos quais é importante que cada colaborador entenda o seu papel

> Quando a equipe precisa de visão, transparência e propósito