



## Criação de programa para desenvolvimento e redução de gaps

Nesta aula o aluno terá a oportunidade de fazer uma estimativa da adequação entre os “comportamentos e conhecimentos” de cada pessoa e as necessidades de uma função, cargo, contexto, missão, equipe, etc.

Esta atividade envolve a descrição do cargo futuro e seu perfil. Para tal deve-se preencher o formulário de definição de necessidades (FIN) tanto para os comportamentos definidos para o cargo assim como para as competências que serão utilizadas pelo ocupante do cargo. Para a descrição do perfil do cargo desejado no futuro é importante que se faça uma pesquisa no mercado e nas empresas para se informar sobre o determinado cargo. É importante também buscar trocar idéias com pessoas que ocupam ou ocuparam esse determinado cargo.

A partir da comparação entre as demandas do cargo e as características de competências do aluno (profissional) pode-se definir os gaps, ou seja os desvios entre o necessário e o existente. A partir desse gaps pode-se então definir seu plano de auto desenvolvimento. O passo a passo está definido abaixo junto às figuras.

O FIN permitirá ao aluno utilizar os conceitos aprendidos na aula 7 – MapaPreferências, já que irá preencher com X as características definidas para ocupante do cargo (desejado por ele), e preencher com E seu posicionamento em cada uma das linhas, e visualizar os pontos de convergência e divergência.

Logo estará pronto para preencher a ferramenta-exercício 12 – Seu plano de ação.

### O Formulário Avaliação e Identificação de Necessidades



## Cargo:



Estilo de Preferências	Preem.	Pref.	Utiliz.	Evita
<b>Córtex Esquerdo</b>				
Racionalizar				
Avaliar				
<b>Límbico Esquerdo</b>				
Administrar				
Realizar				
<b>Córtex Direito</b>				
Conceber				
Desbravar				
<b>Límbico Direito</b>				
Intercambiar				
Sentir				

Utilização das Competências	Sempre	Muito	Pouco	Nada
<b>Capacidade de controle de projetos e pessoas</b>				
Organização dos recursos				
Administração do tempo				
<b>Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal / Saber ouvir</b>				
Facilidade de comunicação				
Compreensão da necessidade dos outros				
<b>Capacidade de decidir rápido, agir e ter iniciativa / proatividade</b>				
Visão global				
Capacidade de antecipar				
<b>Capacidade de analisar e planejar ações</b>				
Planejamento e organização das ações				
Foco nos resultados				
<b>Capacidade de influenciar e convencer – liderar / negociar</b>				
Capacidade de influenciar				
Mobilização de equipe				
<b>Foco nos negócios da empresa e preocupação com os clientes / comprometimento com o resultado</b>				
Relacionamento com o cliente				
Foco nos negócios da empresa				

<b>Trabalho em equipe / gestão de pessoas</b>				
Habilidade de relacionamento interpessoal				
Aberto aos outros				
<b>Capacidade de ter agilidade, flexibilidade, antecipação e aceitação das mudanças / visão estratégica.</b>				
Facilidade de adaptação a mudanças				
Saber avaliar uma situação				
<b>Criatividade e inovação / busca do autodesenvolvimento</b>				
Facilidade de encontrar soluções				
Estar atento à novidade				
<b>Visão Empreendedora / orientação p/ o cliente</b>				
Visão de mercado				
Percepção das necessidades				
<b>Capacidade de escolher-optar/ tomada de decisão</b>				
Facilidade em "definir" possibilidades				
Capacidade de lidar com o risco				

## Descreva seu cargo no futuro

Preencha com um (X) o formulário FIN com as características definidas para o ocupante do cargo desejado;

## Avalie a si próprio no cargo futuro



Preencha com (E) no FIN do cargo desejado o seu posicionamento em cada uma das linhas;



## Avalie seus gaps

Veja as diferenças entre seu posicionamento (E) contra o perfil do cargo (X); Com isso faça a Avaliação dos gaps (diferença entre o X e o E)

## Estruture se plano de auto desenvolvimento

Com base nas diferenças escreva as ações que pode fazer para reduzir os gaps colocando o “o que” pretende fazer, os “como” e os prazos. Para a montagem de um plano de auto desenvolvimento factível é fundamental buscar apoio de consultores e pessoas especialistas em desenvolvimento.

### EXEMPLO: Formulário Avaliação e Identificação de Necessidades

Estilos de Preferências	Pre	Pref	Util	Evit
<b>Córtex Esquerdo</b>				
Racionalizar	X	E		
Avaliar		XE		
<b>Líbico Esquerdo</b>				
Administrar		X		E
Realizar		E	X	
<b>Córtex Direito</b>				
Conceber		XE		
Desbravar		XE		
<b>Líbico Direito</b>				
Intercambiar	E	X		
Sentir		E	X	






Utilização das Competências	Sempre	Muito	Pouco	Nada
<b>Capacidade de controle de projetos e pessoas</b>				
Organização dos recursos	X		E	
Administração do tempo		X	E	
<b>Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal / Saber ouvir</b>				
Facilidade de comunicação	E	X		
Compreensão da necessidade dos outros		XE		
<b>Capacidade de decidir rápido, agir e ter iniciativa / proatividade</b>				
Visão global		XE		
Capacidade de antecipar		XE		
<b>Capacidade de analisar e planejar ações</b>				
Planejamento e organização das ações		X	E	
Foco nos resultados	X		E	

Utilização das Competências	Sempre	Muito	Pouco	Nada
<b>Capacidade de influenciar e convencer – liderar / negociar</b>				
Capacidade de influenciar	X	E		
Mobilização de equipe	X	E		
<b>Foco nos negócios e nos clientes / comprometimento com o resultado</b>				
Relacionamento com o cliente		X		E
Foco nos negócios da empresa	X		E	
<b>Trabalho em equipe / gestão de pessoas</b>				
Habilidade de relacionamento interpessoal	E	X		
Aberto aos outros	E		X	
<b>Capacidade de ter agilidade, flexibilidade, antecipação e aceitação das mudanças / visão estratégica.</b>				
Facilidade de adaptação a mudanças		X E		
Saber avaliar uma situação		X E		

Utilização das Competências	Sempre	Muito	Pouco	Nada
<b>Criatividade e inovação / busca do autodesenvolvimento</b>				
Facilidade de encontrar soluções		X	E	
Estar atento à novidade	E		X	
<b>Visão Empreendedora / orientação p/ o cliente</b>				
Visão de mercado		X E		
Percepção das necessidades		X E		
<b>Capacidade de escolher-optar/ tomada de decisão</b>				
Facilidade em "definir" possibilidades		X		E
Capacidade de lidar com o risco			X	E

Ferramenta - exercício 12: Seu plano de ação

**Plano auto desenvolvimento**

Com base nas diferenças escreva as ações que pode fazer para reduzir os gaps colocando o “o que” pretende fazer, os “co  : os prazos.

### Atividade extra

Procure expor de forma sucinta o seu plano de auto desenvolvimento montado a partir da Ferramenta-exercício 12: Seu plano de ação

### Referência Bibliográfica

GUIMARÃES, G. Liderança Positiva. São Paulo: Évora, 2012.

DRUCKER, P. Desafios gerenciais para o século XXI. 8ed. São Paulo: Pioneira, 2001.

CLAVIER, Dominique; DI DOMIZIO, Annie; PELLETIER, Denis. Accompagner sur le chemin du travail: de l'insertion professionnelle à la gestion de carrière. Septembre éditeur, 2007.

CLAVIER, Dominique. Quelle pratique pour le Bilan de compétences?. Carriérologie, Revue francophone internationale, v. 8, n. 3, 2002.

LIMOGES, Jacques et al. Stratégies de maintien au travail. Sainte-Foy: Septembre, 2001.

**Ir para questão**

