
SCOPO PROFISSIONAL

Gestão de Pessoas

O QUE EU GOSTARIA DE ABORDAR
COMO MEU SUPERIOR & O QUE
ELE ESPERA DE MIM?

CONVERSAR COM O CHEFE É UMA SITUAÇÃO COMPARADA A UMA ENTREVISTA DE EMPREGO



O **TEMPO** É LIMITADO E VOCE NÃO
PODE PREVER AS **PERGUNTAS** QUE
SERÃO FEITAS DURANTE A
CONVERSA

ASSUNTOS QUE GOSTARÍAMOS DE ABORDAR....

ASSUNTOS QUE GOSTARÍAMOS DE ABORDAR

- Estar descontente com o chefe.
- Mostre o que sente com relação ao problema.
Diga qual é a razão desta desmotivação.



Conflitos com Colegas

- Quando ocorrer isto, o mediador será o chefe.
- Seja madura e firme e informe que precisa de ajuda para solução do problema.



Problemas Pessoais

- Se tiver uma relação aberta, conte seu problema e diga que é uma situação provisórias.



Metas e Objetivos

- Percebendo que não irá alcançar suas metas, fale com seu chefe.
- Compartilhe os caminhos, as possíveis soluções para melhorar sua performance
- Quem sabe um Treinamento



DICAS DE COMO CONVERSAR COM SEU CHEFE!

SUAS IDÉIAS

- NÃO FALE SOBRE TODAS AS SUAS IDEIAS AO MESMO TEMPO, POIS O TEMPO É LIMITADO.



**VIVE RECLAMANDO QUE O SEU
TRABALHO NÃO É VALORIZADO,**



**MAS, VOCÊ NÃO VALORIZA O
TRABALHO DE NINGUÉM...**

CRIEUMEME.COM

SEJA HUMILDE

- NÃO DEIXE DE MENCIONAR AO CHEFE UMA IMPORTANTE TAREFA QUE VOCÊ FEZ.
- TODOS NÓS GOSTAMOS DE SER VALORIZADOS!



RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

COMO EU LIDO COM OS OUTROS?

COLEGAS E SUPERIORES

ESTILOS COMPORTAMENTAIS

“Lidar com pessoas é um desafio que nos ajuda a evoluir constantemente”.

ESTILOS COMPORTAMENTAIS

- Controlar suas emoções, evitando desgastes com colegas, chefias e clientes;
- Procure embasar ideias com dados, fatos, números;
- Observe a pessoa: como ela fala, gesticula



GESTÃO DE CONFLITOS

- O CONFLITO É INERENTE À VIDA DE CADA INDIVÍDUO E FAZ PARTE INEVITÁVEL DA NATUREZA HUMANA.
- O conflito existe quando uma das partes tenta alcançar seus próprios objetivos interligados com alguma outra parte.
- Obstáculos, bloqueios, impedimentos, omissão.



GESTÃO DE CONFLITOS

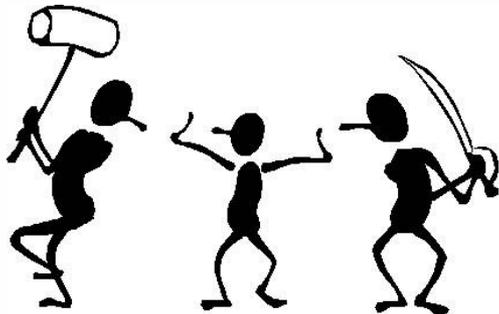
- A SOLUÇÃO DE UM CONFLITO PASSA QUASE SEMPRE PELO EXAME DAS CONDIÇÕES QUE O PROVOCARAM.



GESTÃO DE CONFLITOS

4 Condições Antecedentes Conflitos

- ❖ AMBIGUIDADE DE PAPEL
- ❖ OBJETIVOS CONCORRENTES
- ❖ RECURSOS COMPARTILHADOS
- ❖ INTERDEPENDÊNCIA DAS ATIVIDADES



Estilos de Administração de Conflitos

- **ASSERTIVIDADE:** Existem estilos que dão ênfase ao desejo de satisfazer os próprios interesses.
- **COOPERAÇÃO:** Estilos que levam em conta os interesses da outra parte.

5 Estilos de Administrar Conflitos

1. ESTILO DE EVITAÇÃO: O administrador procura **evitar** as situações de conflito, buscando outra saída ou deixando as coisas como estão para que, com o tempo, o conflito se torne menos intenso. Postura nem assertiva nem cooperativa.

Embora o conflito pareça desaparecer, ele poderá voltar no futuro.

5 Estilos de Administrar Conflitos

2. ESTILO DE ACOMODAÇÃO: Refle alto grau de **cooperação** para suavizar as coisas e manter a harmonia. Consiste em resolver os pontos de menor discordância e deixar os problemas maiores para a frente. “Vai levando com a barriga”.

Na prática, a suavização ou acomodação pode ignorar a essência real do conflito.

5 Estilos de Administrar Conflitos

3. **ESTILO COMPETITIVO**: É o comando autoritário que reflete forte assertividade para impor o próprio interesse. Envolve ganhar/perder. O negócio é ganhar.

Uma das partes ganha às custas da outra, como o gerente que dá ordens aos subordinados.

5 Estilos de Administrar Conflitos

4. **ESTILO DE COMPROMISSO:** Combinação de ambas as características de assertividade e cooperação. É utilizado quando uma parte aceita soluções razoáveis para a outra e cada parte aceita ganhos e perdas na solução. Ocorre quando os componentes têm igual poder e ambos os lados querem reduzir as diferenças. Jogo de cintura.

Nenhuma das partes fica totalmente satisfeita e os antecedentes para futuros conflitos ficam mantidos.

5 Estilos de Administrar Conflitos

5. ESTILO DE COLABORAÇÃO: Reflete alto grau de assertividade e colaboração. O estilo colaborativo habilita ambas as partes a ganhar. Utiliza a negociação e o intercâmbio para reduzir as diferenças. Os interesses de ambos os lados são importantes e os pontos de vista podem ser combinados para uma solução mais ampla. Ambas as partes se comprometem.

É O ESTILO MAIS EFICAZ DE ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS. Os assuntos são discutidos abertamente. Ganhar/ganhar. Benefícios mútuos para as partes.

O DESAFIO DA COLABORAÇÃO

- QUALQUER SEGMENTO EM QUE SE ATUE, SEJA UMA GRANDE EMPRESA, CLÍNICA OU CONSULTÓRIO, AS PESSOAS SERÃO SEMPRE AS RESPONSÁVEIS PELOS RESULTADOS.



COMPETIÇÃO X COLABORAÇÃO

São modalidades de ação levadas em conta no estudo:

- das interações sociais,
- dos processos grupais,
- da dinâmica organizacional e da liderança.



COMPETIÇÃO X COLABORAÇÃO

* COOPERAÇÃO une as pessoas pelos objetivos comuns. Virtude social. Cooperação, solidariedade e ajuda mútua são valores importantes, que orientam as relações sociais e interpessoais.

* COMPETIÇÃO afasta as pessoas, remete ao egoísmo e comportamentos antissociais. A sociedade capitalista incentiva a competição entre as pessoas.



COMPETIÇÃO X COLABORAÇÃO

- O desempenho dos profissionais cresce à medida que estes percebem que fazem a diferença no ambiente de trabalho.
- Por muito tempo, acreditava-se que a competição entre as pessoas era responsável pelo desempenho. Já está claro que para a maioria dos líderes a conexão entre as pessoas é muito mais eficaz na geração de resultados do que a competição.
- A conexão gera vínculos e, ao fazê-lo, gera comprometimento.





As dificuldades devem ser usadas para crescer, não para desencorajar. O espírito humano cresce mais forte no conflito.

(William Ellery Channing)

Av. Carlos Gomes, 700 SI 1109 | Platinum Tower
Auxiliadora | Porto Alegre | 51 3085 2999
www.scopoprofissional.com.br