

CliftonStrengths® para Gerentes

Bem-vindo ao CliftonStrengths para Gerentes, o relatório que o orienta através de seus talentos únicos e como você pode usar esses talentos para ter sucesso na sua função.

Elaboramos este relatório para tornar seus dias mais fáceis, trazer clareza à sua função e fortalecer sua prática de gestão.

Use este relatório para aprender sobre seus resultados e entender melhor o que você naturalmente faz de melhor como gerente. Em seguida, implemente os itens de ação em suas responsabilidades de função — começando hoje.

OS SEUS 10 PRINCIPAIS TEMAS:

1. Significância

Procure oportunidades para fazer um trabalho importante, onde você possa ajudar outras pessoas a elevar o nível.

2. Futurista

Compartilhe suas visões de um futuro melhor.

3. Individualização

Aprecie a singularidade de cada pessoa que conhece.

4. Foco

Defina metas específicas com cronogramas para se motivar.

5. Excelência

Esforce-se pela excelência e incentive os outros a fazer o mesmo.

6. Estratégico

Tenha sempre pelo menos três opções em mente para que você possa se adaptar se as circunstâncias mudarem.

7. Estudioso

Use sua paixão por aprender para agregar valor à sua vida e à vida de outras pessoas.

8. Realização

Traga intensidade e esforço para as áreas mais importantes da sua vida.

9. Responsabilidade

Tome posse das coisas que mais importam para você.

10. Crença

Honre seus valores; eles mantêm você no curso durante tempos difíceis.

Cada tema se encaixa em um domínio de liderança

■ Temas de **EXECUÇÃO** ajudam você a fazer as coisas acontecerem.

■ Temas de **INFLUÊNCIA** ajudam você a assumir responsabilidades, falar e ter certeza de que os outros sejam ouvidos.

■ Temas de **RELACIONAMENTO** ajudam você a construir relacionamentos fortes que mantêm uma equipe unida.

■ Temas de **PENSAMENTO ESTRATÉGICO** ajudam a absorver e analisar informações que proporcionam melhores decisões.

Um melhor gerenciamento começa aqui



1. **Significância**
2. **Futurista**
3. **Individualização**
4. **Foco**
5. **Excelência**
6. **Estratégico**
7. **Estudioso**
8. **Realização**
9. **Responsabilidade**
10. **Crença**

A função mais crítica para o sucesso em qualquer organização é a de um gerente. A função do gerente é essencial e desafiadora, e sabemos que a melhor maneira de *liderar com confiança* e *liderar bem* é liderar com seus pontos fortes.

Seu perfil CliftonStrengths distinto o diferencia de todos os outros gerentes. Acima está o DNA do seu talento, mostrado em ordem com base nas suas respostas à avaliação.

Saiba mais sobre seus pontos fortes mais poderosos

Os primeiros 10 temas são os seus mais dominantes. Este relatório descreve como cada um deles oferece uma vantagem em sua prática de gerenciamento. Mas, para entender totalmente o DNA do seu talento, você deve saber que seus cinco principais temas — aqueles que brilham em quase tudo o que você faz — são os *mais poderosos* dos seus 10 dominantes. Reserve um tempo para saber mais sobre eles.

Descubra formas práticas de aplicá-las

Incorpore seus pontos fortes em sua rotina diária: desde conversas individuais que você já tem e reuniões de equipe que você já está realizando até a maneira como você está planejando e supervisionando processos estrategicamente.

Cada página de tema inclui:

- **Como esse tema contribui para o seu sucesso**
- **Como esse tema pode atrapalhar seu sucesso**
- **Itens de ação que você pode implementar imediatamente**

Use-os

A expectativa mais importante de um excelente gerente é ter **uma conversa significativa toda semana com cada membro da equipe sobre suas metas**. Continue lendo este relatório para saber como aplicar melhor seus pontos fortes em cada uma dessas conversas para trabalhar com os membros de sua equipe para atingir essas metas.

Se você está procurando uma maneira melhor de gerenciar com mais confiança uma reunião que começa em 30 minutos ou soluções ou estratégias de longo prazo, o tema deste relatório é claro: **Use seus pontos fortes para se tornar um gerente melhor.**



INFLUÊNCIA

1. Significância

Você quer causar um grande impacto. Você é independente e prioriza projetos com base em quanta influência eles exercerão sobre sua organização ou as pessoas próximas.

Como este tema contribui para o seu sucesso

Você está determinado a fazer a diferença e sua equipe sente isso. Ao se concentrar nos resultados do seu trabalho, você ajuda os membros da equipe a se orgulhar do trabalho que eles fazem todos os dias.

Seu desejo de deixar um legado inspira sua equipe. Ao incentivar seus funcionários a pensar sobre o efeito duradouro do trabalho, você os incentiva a fazer coisas excelentes. Sua busca por um significado duradouro mantém sua equipe focada no futuro e em como ele se conecta ao momento atual.

Você se esforça para tornar seus funcionários melhores tanto profissionalmente *quanto* pessoalmente. Continuar a definir padrões elevados para o que você e seus funcionários fazem solidifica ainda mais seus resultados duradouros.

Como este tema pode atrapalhar seu sucesso

- Como gerente, você pode não receber reconhecimento por seu sucesso, mas tudo bem. Aprecie os esforços dos membros da sua equipe e certifique-se de que eles recebam os elogios que merecem. Fique menos preocupado com seu próprio reconhecimento e mantenha o foco em sua equipe.
- Quando você acredita que alguém minimiza sua contribuição, é mais provável que você fique frustrado do que os outros. Pensar nos sucessos da sua equipe ajudará a evitar que essa frustração atrapalhe seu progresso.
- Quando você se concentra em fazer a diferença, tende a ignorar realizações que alguns podem valorizar. Envolver outras pessoas em uma discussão sobre o que elas consideram importante pode ajudar você a se orgulhar de suas realizações.

ITENS DE AÇÃO

Como aplicar significância como gerente

Este tema oferece uma vantagem. Veja aqui como você pode utilizá-lo.

- Entenda como os membros da equipe querem ser conhecidos.** Pergunte a eles: Como você define ou descreve a excelência em sua função? Pelo que você é conhecido? Pelo que você gostaria de ser reconhecido? As respostas a essas perguntas revelarão as expectativas dos funcionários e darão ideias sobre como treiná-los.
- Descubra o público — ou a pessoa — que os membros da sua equipe consideram o mais importante.** Faça as seguintes perguntas a cada membro da equipe: De quem você mais valoriza a aprovação? Qual feedback você mais aprecia? De quem é o endosso que você mais gosta? Use essas informações para garantir que os funcionários obtenham o reconhecimento mais significativo para eles.
- Compartilhe as metas mais importantes da equipe com seus funcionários.** Quando os membros da equipe ouvem seus objetivos para a organização e sua equipe, isso os inspira a alinhar seu trabalho para atingir essas metas e priorizar seus projetos com base na influência que eles têm sobre o sucesso da equipe.
- Identifique sucessos recentes e informe aos outros sobre eles.** Você é o maior líder de torcida e defensor da sua equipe. Quando a equipe atingir uma meta, certifique-se de que todos os envolvidos saibam disso. Obter crédito pelo trabalho que realizam motiva os membros da equipe a níveis mais altos de produtividade e excelência.

Refleta sobre o plano de ação

Como você gosta de dar e receber reconhecimento?

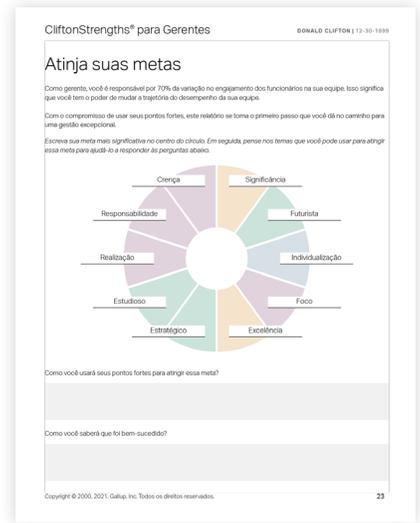
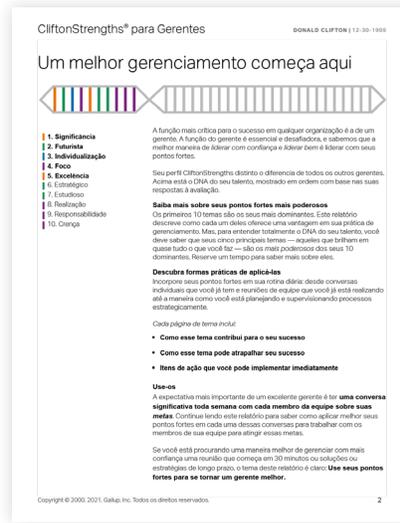
Onde você pode criar uma conexão clara entre projetos de equipe e metas organizacionais?

Dentro do seu relatório

Seus 10 principais temas

Instruções para usar o relatório

Um recurso para ajudá-lo a atingir suas metas



Uma página temática para cada um dos seus 10 principais temas com insights específicos do gerente, itens que requerem ação e perguntas de reflexão

