



Plano de Desenvolvimento Individual: Como elaborar um PDI com a Sólides

Sólides

e-book



1. INTRODUÇÃO _____	4	4.5. Avalie pontos fortes e fracos _____	8
2. PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL _____	5	4.6. Ouça o feedback de outras pessoas _	9
2.1. O que é PDI? _____	5	5. ENTENDA COMO FAZER PDI COM A SÓLIDES _____	9
2.2. Quais são os seus benefícios? _____	5	5.1. Utilizando o Profiler na construção do PDI de cada colaborador _____	10
3. A IMPORTÂNCIA DO PERFIL COMPORTAMENTAL E DAS SOFT SKILLS NA DEFINIÇÃO DE UM PDI _____	6	5.2. Como criar o PDI de cada perfil comportamental? _____	10
4. PASSO A PASSO PARA A ELABORAÇÃO DE UM PDI _____	6	5.3. Quais são as competências a serem desenvolvidas em cada perfil? _____	11
4.1. Comece analisando o cenário atual _	7	5.4. O papel do People Analytics e da Avaliação de Desempenho nesse processo _____	13
4.2. Estabeleça as metas _____	7	6. CONCLUSÃO _____	13
4.3. Crie um plano para cada meta _____	8		
4.4. Calcule os custos necessários _____	8		

1. INTRODUÇÃO

A Gestão de Pessoas está cada vez mais evoluída dentro das empresas, deixando de ser uma área de suporte para se tornar um setor altamente estratégico para o negócio. Entre as práticas que auxiliam nesse sentido está a elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) de cada um dos colaboradores.

Apesar de ter um caráter pessoal e individualizado, essa ferramenta proporciona benefícios que extrapolam a carreira dos profissionais e geram ganhos significativos para o negócio. Por isso, ela é tão importante para as empresas que desejam crescer e se destacar no mercado.

Neste e-book, explicaremos o que é o PDI, quais são as vantagens de implementá-lo na empresa e como fazer seguindo um passo a passo. Ainda, abordaremos a relação entre a análise dos perfis comportamentais com a construção de PDIs mais eficientes e mostraremos como utilizar o Profiler para potencializar os resultados. Por fim, falaremos do papel do People Analytics e da Avaliação de Desempenho ao longo de todo esse processo!

Boa leitura!



2. PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

Vamos começar nossa jornada explicando o PDI e os benefícios que ele proporciona, tanto para cada profissional quanto para toda a organização.

2.1. O que é PDI?

Trata-se de um plano desenhado especificamente para cada pessoa, a fim de alcançar um determinado nível de desenvolvimento profissional. Ele funciona como um mapa onde

podemos enxergar uma rota traçada entre o local de origem e o ponto de destino, bem como as orientações a serem seguidas em cada etapa do caminho.

O objetivo de um PDI é dar mais clareza e segurança para o profissional, guiando-o em relação às decisões a serem tomadas e às providências necessárias para alcançar a posição desejada no médio e longo prazos. Por isso, é fundamental que ele seja criado de forma consistente e muito bem embasada.

2.2. Quais são os seus benefícios?

A implementação de um PDI promove inúmeros benefícios que podem ser agrupados a partir de duas perspectivas distintas: a do colaborador e a da empresa.

Do ponto de vista do colaborador, o PDI ajuda a definir melhor quais são os próximos passos, dando uma visão mais detalhada e realizável do futuro. Com isso, ele se torna mais motivado a realizar boas entregas e a buscar o aprimoramento constante.

Já do ponto de vista da empresa, o simples fato de ter profissionais mais motivados já é uma grande vantagem para a produtividade e rotina da organização. Além disso, é possível estabelecer desafios cada vez maiores e fazer com que o negócio cresça junto com seus colaboradores, em um processo cíclico de evolução.

Outro benefício muito importante é a melhoria do clima organizacional e do engajamento dos times. Tudo isso contribui para a redução das taxas de absenteísmo e de turnover, estabelecendo uma excelente prática para a retenção de talentos.

3. A IMPORTÂNCIA DO PERFIL COMPORTAMENTAL E DAS SOFT SKILLS NA DEFINIÇÃO DE UM PDI

Como vimos, o PDI é um plano individual que visa o desenvolvimento profissional. Logo, é fundamental conhecer melhor cada colaborador, com todas as suas particularidades, bem como os seus anseios e objetivos de curto, médio e longo prazos.

Para tanto, a análise do perfil comportamental garante o levantamento de informações bastante relevantes, por exemplo, a forma como cada um lida com sua rotina e desafios diários e como isso afeta a capacidade de evoluir na carreira.

Além disso, as soft skills são as características responsáveis pela boa convivência junto aos colegas, gestores e liderados. Isso porque, são elas que potencializam as hard skills e tudo que se aprende nos cursos, livros e pesquisas. Juntos, esses dois aspectos ajudam a fortalecer as bases do PDI, deixando-o mais eficiente e preciso.

4. PASSO A PASSO PARA A ELABORAÇÃO DE UM PDI

A elaboração de um PDI é um processo que pode ser um pouco extenso, conforme cada caso, mas é muito importante que alguns passos sejam seguidos à risca para que o resultado seja mais efetivo. A seguir, confira uma lista de ações que possibilitam a criação de um Plano de Desenvolvimento Individual completo e eficaz, e impacte diretamente nos resultados da empresa. Tudo isso de acordo com o seu perfil.

4.1. Comece analisando o cenário atual

Lembra quando comparamos o PDI a um mapa? Bom, quando se pretende chegar a algum lugar, a primeira pergunta a ser feita é: de onde se está partindo? Por isso, antes de qualquer coisa, é fundamental conhecer muito bem o ponto de partida dessa jornada, o que envolve várias questões internas e externas.

Nesse sentido, alguns questionamentos ajudam a direcionar essa etapa do trabalho, tais como:

- *Qual é o cargo atual do colaborador?*
- *Há quanto tempo ele está nesse cargo?*
- *Qual é o seu nível de experiência nesse cargo?*
- *Como tem sido seu desempenho na função?*
- *Qual é o nível de escolaridade?*
- *Quais cursos e treinamentos essa pessoa já realizou?*
- *Quais são as perspectivas apresentadas no plano de cargos e salários?*
- *Quais são as soft skills mais proeminentes dessa pessoa?*

4.2. Estabeleça as metas

Depois de conhecer melhor o ponto de partida, é preciso definir o ponto de chegada. Cada pessoa tem um objetivo diferente, algo que deseja alcançar um dia em sua vida profissional e esse é o momento de descobrir qual é e em quanto tempo ele deve ser alcançado. Inclusive, essa é uma excelente oportunidade para quem deseja fazer uma migração de carreira, por mais distante que ela pareça do ponto de origem.

Sendo assim, esse momento é crucial para o sucesso do PDI, logo, deve ser tratado com muita seriedade e honestidade. Aqui, é o próprio colaborador que deve decidir as suas metas, sem se deixar influenciar pelos objetivos da empresa, do seu gestor ou de qualquer outra pessoa. Assim, o que for definido é o que ele carregará consigo pelos próximos anos e até mesmo décadas.

4.3. Crie um plano para cada meta

Já estabelecemos o ponto de partida e o ponto de chegada, agora precisamos definir o caminho a ser seguido. Assim como no mapa, existem várias alternativas de caminhos entre dois pontos, ou seja, na carreira há várias formas de evoluir e alcançar cargos mais altos e de destaque. Tudo dependerá dos elementos que estão postos pelo colaborador e pelo ambiente no qual ele está inserido.

Nesse sentido, um assistente administrativo que deseja se tornar um diretor financeiro, pode precisar passar por um curso de graduação, por uma pós-graduação e por diferentes cargos até chegar ao seu objetivo. Portanto, o PDI deve trazer cada um dos passos a serem dados, com seus respectivos prazos e condições.

4.4. Calcule os custos necessários

Antes de fechar o PDI, é importante considerar alguns fatores que ajudam a deixá-lo mais factível em relação à realidade de cada colaborador. Um deles é a parte financeira envolvida nesse desenvolvimento profissional. Afinal, de nada adianta

colocar a realização de uma especialização para daqui a dois meses se a pessoa não tiver condições de arcar com custos dentro desse prazo.

Uma boa dica é sempre buscar o equilíbrio. Existem muitas opções de cursos e treinamentos gratuitos e de qualidade, como os que oferecemos na Universidade Sólides, que podem compor o plano de desenvolvimento e possibilitar o ganho de uma promoção, por exemplo.

Outra alternativa é a própria empresa oferecer subsídios para que os colaboradores tenham acesso facilitado a esse tipo de conteúdo, seja por meio da concessão de bolsas de estudos, seja pelas parcerias com instituições de ensino.

4.5. Defina um cronograma

O prazo é o elemento responsável por estimular a realização das atividades constantes em um PDI ou em qualquer outro tipo de plano. Assim, ele estabelece um limite para que as coisas deixem o plano das ideias e se tornem ações concretas, imputando um nível diferente de responsabilidade e de urgência.

Dessa forma, se você está em casa, de folga e não tem nenhum compromisso agendado, pode escolher qualquer horário do dia para tomar seu banho. Por outro lado, se marcou de se encontrar com os amigos às 19 horas, não poderá deixar para tomar seu banho às 20 horas, por exemplo. O prazo determina um limite que, se ultrapassado, gerará consequências nas etapas futuras do PDI.

4.6. Avalie pontos fortes e fracos

Todos temos facilidade e destreza para algumas coisas e dificuldades e inabilidades em outras. Então, saber quais são cada uma delas e como afetam seus planos de crescimento profissional é fundamental para deixar o PDI ainda mais eficiente.

Nesse caso, os pontos fracos devem ser trabalhados para que não atrapalhem as ações previstas no PDI, podendo ser, inclusive, objeto de algumas delas, como forma de aprimoramento. Já os pontos fortes devem ser usados para potencializar o plano como um todo, de modo estratégico e bem-elaborado.

4.7. Ouça o feedback de outras pessoas

Ainda antes de começar a colocar as ideias em prática, é importante mostrar o PDI para outros profissionais e pedir a opinião deles a respeito. Não se trata de uma necessidade de aprovação, e sim de uma atitude de validação do que foi definido.

Ouvir visões diferentes sobre o PDI ajuda a compreender melhor se tudo o que foi planejado está de acordo com os objetivos a serem alcançados ou se ainda cabem alguns ajustes.

5. ENTENDA COMO FAZER PDI COM A SÓLIDES

A plataforma da Sólides conta com vários recursos que auxiliam na criação do plano de desenvolvimento individual dos colaboradores da sua empresa. Algumas ferramentas como o Profiler, o People Analytics e a Avaliação de Desempenho são essenciais para elaborar e acompanhar um plano personalizado e eficaz. Confira a seguir como isso funciona na prática!

5.1. Utilizando o Profiler na construção do PDI de cada colaborador

O PDI é uma ferramenta incrível, que demanda um esforço grande em sua implementação. Por isso, é interessante contar com a ajuda de outras ferramentas que tornem o trabalho mais simples e eficiente, como é o caso do Profiler. Nos tópicos a seguir, veremos como ele representa um importante diferencial na elaboração de um Plano de Desenvolvimento Individual.

5.2. Como criar o PDI de cada perfil comportamental?

Todas as avaliações do Profiler estão baseadas na análise de perfis comportamentais, utilizando a metodologia DISC como suporte principal e outras 6 metodologias. Diante disso, é possível determinar planos mais adequados, ricos em detalhes e especialmente desenvolvidos de acordo com a individualidade de cada colaborador.

Agora, entenda como isso é refletido conforme cada perfil comportamental.

5.2.1. Comunicador

Trata-se de pessoas influentes, sociáveis e comunicativos. Em geral, prezam por praticidade e tendem a perder o foco com muita facilidade. Por isso, o PDI de alguém com o perfil comunicador não pode contemplar muitos objetivos, além de contar com um acompanhamento mais frequente e próximo, para que o profissional não acabe se distraindo pelo caminho.

Nesse sentido, o uso de materiais mais lúdicos, como vídeos, apresentações gráficas e afins, tende a gerar bons resultados. Outro ponto importante é sugerir que essa pessoa interaja com alguém de alta performance, que a ajude a desenvolver essa questão.

5.2.2. Executor

Os executores são pessoas objetivas, determinadas e independentes. Em função disso, seu PDI deve ser mais objetivo, com metas precisas e rápidas de serem alcançadas. São profissionais mais agitados e que não têm tempo a desperdiçar, por isso preferem materiais de consumo ágil, como os podcasts, que ele pode ouvir enquanto realiza outra atividade.

5.2.3. Planejador

O perfil planejador é calmo, confiável e estratégico. Trata-se do tipo de pessoa que gosta de ter tudo sob controle e precisa se sentir seguro antes de agir. A elaboração de um plano para ele não é o problema, e sim a sua execução. Por isso, é fundamental que o PDI desse perfil seja feito com base em metas muito bem-direcionadas e claras e que conte com um acompanhamento mais próximo e materiais de apoio para manter um norte.

5.2.4. Analista

Por fim, temos os analistas, que são metódicos, detalhistas e precisos. Trata-se de pessoas que gostam de mergulhar fundo no que estão fazendo e prezam pela qualidade em suas entregas. A criação de um PDI para esse perfil deve considerar uma quantidade reduzida de metas que possam ser aprofundadas, bem como a colocação de feedbacks mais elaborados que os ajudem a compreender os porquês de cada ponto levantado.

5.3. Quais são as competências a serem desenvolvidas em cada perfil?

Assim como cada um dos perfis apresenta suas características mais marcantes, eles também têm pontos a serem desenvolvidos para que haja um equilíbrio em suas carreiras. Nesse sentido, listamos algumas das competências que devem ser trabalhadas no PDI de cada um deles.

5.3.1. Comunicador: disciplina, detalhismo e planejamento

A expansividade e dinamismo dos comunicadores faz com que eles não consigam se ater muito bem a detalhes ou que consigam se planejar antes de realizar suas tarefas. Em alguns momentos, essas características podem fazer falta, mas algumas ações ajudam a desenvolvê-las:

- *encarregar uma tarefa diária, que aconteça sempre no mesmo horário do dia;*
- *deixar a pessoa responsável pelo registro da ata de uma reunião;*
- *atribuir uma meta compartilhada com alguém do perfil planejador.*

5.3.2. Executor: empatia, colaboração e trabalho em equipe

Executores são tão focados em fazer as coisas que acabam não olhando muito para quem está ao seu redor. Com isso, sua capacidade de serem empáticos, colaborativos e de trabalhar em equipe acaba ficando prejudicada. Para o time, pode até parecer arrogância ou prepotência, mas, na verdade, é apenas a forma como lidam com sua rotina.

Nesse sentido, algumas ações podem ajudar a desenvolver as competências que lhes faltam:

- *deixar a pessoa responsável por acompanhar os novos colaboradores no processo de onboarding;*
- *demandar mais momentos de feedbacks junto aos colegas de time;*
- *inserir em tarefas que demandem a participação de outras pessoas.*

5.3.3. Planejador: dominância e autonomia

A calma do perfil planejador é um excelente aliado de uma rotina mais puxada e estressante, porém esses profissionais

tendem a não assumir responsabilidades ou a expor suas ideias, mesmo que elas sejam boas para todos. Para desenvolver a falta de dominância e autonomia, é preciso implementar ações, como:

- *criar um espaço confiável e acolhedor, que incentive a proposição de ideias;*
- *colocar a pessoa na liderança de algum projeto;*
- *atribuir atividades de maior responsabilidade.*

5.3.4. Analista: dinamismo, automotivação

Os analistas são altamente perfeccionistas, por isso, acabam sendo bastante autocríticos. Diante disso, são pessoas que precisam melhorar a autoconfiança e a autoestima para, então, conseguirem aumentar seu dinamismo na execução das tarefas. Algumas das ações que contribuem com esses objetivos são:

- *trabalhar o autoconhecimento;*
- *dar feedbacks mais constantes, exaltando o desenvolvimento adquirido;*
- *dar mais autonomia à pessoa;*
- *oferecer mudanças em processos nos quais ela possa opinar.*

5.4. O papel do People Analytics e da Avaliação de Desempenho nesse processo

A criação do PDI é apenas o ponto de partida para que haja um real desenvolvimento de cada profissional. Além de implementar as ações planejadas, é preciso acompanhar os resultados obtidos para verificar se tudo está indo bem ou se serão necessários ajustes ao longo do caminho.

Nesse momento, entram em cena duas ferramentas essenciais para a gestão de pessoas: o People Analytics e a Avaliação de Desempenho. Juntas, elas permitem o levantamento de informações precisas e valiosas sobre a performance de cada colaborador, o que garante mais exatidão na definição dos próximos passos do desenvolvimento da carreira de cada profissional.

8. CONCLUSÃO

Como vimos, o Plano de Desenvolvimento Individual é uma ferramenta bastante poderosa, quando utilizada da forma correta. Assim, os colaboradores ganham um direcionamento para suas carreiras, o que gera motivação e engajamento.

Ainda, o RH proporciona um ambiente organizacional mais harmonioso e produtivo, com redução de índices prejudiciais, como o de absenteísmo e o de turnover.

A empresa, por sua vez, passa a contar com profissionais mais dedicados em suas atividades, dispostos a darem o melhor de si pelo negócio, pois sabem que também se beneficiarão com isso, ou seja, a implementação de um PDI é vantajosa para todos os envolvidos.

O conteúdo foi útil? Então, não perca mais tempo, conheça agora mesmo o Curso sobre PDI da Universidade Sólides e invista no seu sucesso e no da sua empresa!

Gostou desse e-book?

Então junte-se a mais de 170.000 pessoas e receba os melhores materiais do mundo do RH.

QUERO FAZER PARTE >

Sólides

    [blog](#)

solides.com.br