



LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS

Prof^a. Verônica Erna Ahrens

TRABALHO INDIVIDUAL – 40 NEG

DEISE CARDOZO KANANKAITY | RM 40574

Setembro/2016
São Paulo

Neste módulo de Gestão de Pessoas e Liderança, foi possível entender a estrutura de RH da empresa e ver que podemos aplicar estes conceitos em qualquer área e com qualquer do cargo, já que podemos exercer a liderança de qualquer posição.

A Liderança 360° é possível ser aplicada, mesmo que a pessoa ainda não esteja em um cargo de liderança, hoje como analista de negócios, depois de conhecer este conceito, já estou aplicando ela, pois vi a importância de você liderar para o lado e ter o comprometimento e a confiança de seus pares e até engajamento da equipe como um todo. Com a liderança para cima, você consegue ter mais relacionamentos e mostrar ao seu líder direto que você está se preparando para assumir um cargo de confiança, antes mesmo dele surgir.

Hoje o desafio que encontro é reunir todos os estilos de liderança em uma só, pois uma equipe possui diversos perfis de comportamento e o modelo que você utiliza em uma, não é necessariamente o melhor para todos.

Consegui perceber algumas habilidades que um líder deve ter e aplicar em sua equipe que é facilitar a comunicação do grupo, garantir que a equipe tenha a consciência do propósito, confiança dele com a equipe, ter em sua equipe diferentes perfis, ter bem definido qual o papel de cada e dar um feedback contínuo.

Através da análise de perfil de comportamento, conseguimos ver qual a melhor maneira de se delegar a sua equipe, mas de forma individual, assim como vimos com o DISC, quando identificamos este perfil é mais fácil o tratamento com esta pessoa e assim conseguimos extrair o melhor dela. Acredito que o RH, junto com o gestor de cada área de uma empresa, poderia fazer este teste com todos os colaboradores junto com o líder direto desta pessoa, para ter resultados ainda melhores, pois depois de ver este módulo, vi que muitas pessoas têm talentos que não são aproveitados, justamente pela liderança direta não saber lidar com todos os perfis.

É extremamente importante em uma equipe possui todos os perfis, pois não adianta ter alguém só voltado a resultados (Alto D) ou apenas voltado a relacionamentos (Alto I), já que na empresa temos diversos tipos de clientes e projetos e um perfil não é melhor que o outro, formar uma equipe homogênea é muito importante.

Outro ponto são os modelos mentais, muitas vezes são praticados e nem percebido, por isso um líder tem que ser o exemplo de sua equipe, para reforçar o comportamento e garantir resultados, na empresa em que trabalho vejo que muitos colaboradores segue o modelo mental, sem perceber e geralmente, acaba que não tem o melhor resultado, pois como o líder não trabalha sua equipe de forma individual,

muitos seguem o gestor, mas não consegue compreender como seu papel é visto naquela função e para a empresa.

Dentro de uma organização, os modelos mentais podem formar-se de informações facilitadoras ou de “amarras” para a realização da Visão, Missão e Valores da desta empresa, e, principalmente para um exercício da liderança eficaz, por isso é imprescindível o líder ter este conhecimento.

Outro ponto, foi a Avaliação de Desempenho e o Feedback, pois já foi constatado através de pesquisas que uma empresa que não possui Avaliação de Desempenho tem um índice de rotatividade alta, já que um colaborador nesta empresa não se sente motivado a crescer dentro dela.

Aqui no SPC Brasil o RH está implantando a Avaliação 360º, onde você é avaliado por seu gestor e seus pares, de início alguns ficaram com receio neste novo modelo, pois é difícil ser avaliado por várias pessoas, porém vi que é uma das melhores avaliações, pois ajuda o colaborador a enxergar seu talento, desenvolve relacionamentos interpessoais e ajuda no crescimento.

O feedback é uma ferramenta essencial em qualquer ambiente inclusive, nas relações afetivas. Para ser um bom líder precisamos entender a importância do feedback, pois é por meio dele que podemos ajudar as pessoas a se desenvolverem e também para receber o feedback, pois na maioria das vezes enxergamos como uma crítica.

A forma de dar o feedback é importante, pois ele é fundamental para o desenvolvimento dos funcionários, porém, se feito da forma errada, pode acabar sendo prejudicial.

É importante que líder se atente ao dar o feedback, em deixar a situação confortável e não deixar as coisas caírem no esquecimento, pois se o gestor chama o colaborador logo que acontece alguma situação, é mais fácil de dar a orientação e corrigir os erros. Conhecendo esta forma de dar feedback SCI (Situação, Comportamento e Impacto) o feedback fica mais simples de se aplicar, pois você consegue mostrar para seu colaborador no momento que ele fez, sem deixar cair no esquecimento.

Além do feedback, vi que é muito importante o processo de Coach, pois quando a empresa ou a pessoa pode realizar este treinamento, ela torna-se um profissional diferenciado no mercado.

Tem pessoas que escolheram uma profissão ou uma área de atuação, mas não possuem objetivos claros e os valores que permeiam suas vidas. Então um líder

Coach, precisa ajudar para que seus colaboradores desenvolvam a habilidade de definir seus próprios objetivos e assim ele garante o comprometimento de sua equipe. Assim o profissional se estará extremamente comprometido, pois seus objetivos estão atrelados aos da empresa.

Hoje tem alguns passos que um líder pode aplicar como Coach em sua equipe, utilizando o que aprendemos para ter o engajamento da equipe, são eles: mostrar a importância de definir prioridades, dar feedback que gera mudança e aumento de performance e aplicar técnicas e ferramentas de coaching para gerar resultados.

O mais difícil para um líder é formar uma equipe diversificada e de alta performance e ganhar a confiança dela. Formar uma equipe de alto desempenho exige do líder conhecimentos específicos e flexibilidade para lidar com pessoas, isso porque ele tem que lidar com as diferenças individuais.

Muitos acreditam que o ideal é contratar funcionários que tenham o mesmo perfil que o empreendedor, porém nem sempre esta estratégia pode trazer os melhores resultados.

Um dos segredos está em estimular o autodesenvolvimento e aprendizado dos seus colaboradores e acreditar que a soma de pessoas é mais importante do que qualquer habilidade individual, pois além de ganhar a confiança, um bom líder sempre procura desenvolver seus liderados.