

FIAP – MBA Gestão Estratégica de Negócios Liderança e Gestão de Pessoas

Professora – Veronica Erna Ahrens

Aluno: Joaldo Vieira da Silva Junior 40455

Tema: Considerações sobre conceitos expostos em aula a serem praticados

As organizações exigem de seus colaboradores atitudes pró-ativas e flexibilidade. As estruturas organizacionais estão permitindo que os envolvidos não trabalhem no formato “tradicional”, mas sim com formatos de projetos. Eles atuam compartilhando as responsabilidades de entrega do projeto, com isso, surgem empoderamentos, o que resultam em um mesmo nivelamento, não havendo hierarquia nitidamente perceptível no dia a dia.

As exigências que as organizações impõem com relação à liderança, chegam a níveis mais “operacionais”, e influenciam com aumento de necessidade de demanda de inovação e/ou atualização por parte de seus colaboradores. Eles passam a ter que ter atitudes “empreendedoras” dentro das organizações, atuando como intraempreendedores.

Vivemos na era da informação, e é notório que as organizações creditam ênfase nas redes de equipes multifuncionais, portanto é necessário nos atualizarmos, estarmos mais abertos a funções que muitas vezes, não estão citadas nas descrições dos cargos ou contratos de trabalho.

Para atendermos essas necessidades, e tendências que o mercado nos propõe, algumas medidas podem ser adotadas, medidas estas, expostas em sala de aula e bem debatidas pelos colegas de classe.

Líder 360°

É importante nos liderarmos, concentrarmos nossas linhas de pensamentos em objetivos factíveis, que acreditamos e que tragam benefícios de melhoria profissionais e pessoais. Liderar aqueles que estão “abaixo”, buscar ser referencia para estes indivíduos não é nada fácil, mas é algo de se esperar na posição de quem assume essa posição. Como influenciar aqueles que não

estão “abaixo”? Mas sim, ao lado, liderando outras pessoas, ou acima, nos liderando? É possível?

Não apenas é possível, mas pode ser necessário em alguns modelos de estrutura onde os relacionamentos com diversas áreas ou projetos são estreitados, o que proporciona influências não apenas para os lados, mas também para cima, com a alta cúpula da organização.

Quais atitudes são ideais para liderar ao lado?

Complete ao invés de competir;

É natural a concorrência entre pessoas de diferentes ou até da mesma área, é sadia. No entanto, a organização é composta por objetivos em comum, o que parte do princípio de que se um vence, todos ganham. Portanto, pensar além das nossas atividades, influencia as pessoas ao nosso redor, traz elas contigo, e agrada ao ambiente de trabalho.

Deixe que a melhor ideia vença;

A ideia será aplicada para sua função? Para um procedimento na organização? Para a organização como um todo? Independente, a melhor ideia deve ser aplicada, e reconhecer uma ideia que não é nossa, sugerir melhorias é bem-vinda e vista. Traz benefícios e influencia os colegas ao lado, mostra que sabemos ouvir, que estamos dispostos a seguir aquilo que é o melhor para todos os envolvidos, e que não necessariamente saiu de nós, para ser colocada em prática.

Quais atitudes são ideais para liderar para cima?

Invista na relação;

Um bom relacionamento profissional proporciona não apenas bom convívio, como pode influenciar nos resultados da organização. Um bom relacionamento com seu líder é essencial para um entrosamento de equipe, e podem gerar credibilidade com o líder e isso acaba influenciando de alguma forma, como por exemplo, o empoderamento.

Esteja preparado;

Muitas vezes o líder deve agir com situações que muitas vezes não estão previstas, não foram pensadas antes, e devemos estar preparados para agir caso haja transferência de responsabilidade. Saber agir nesse tipo de situação, tomar decisões para casos como esse, influencia o líder, trás não apenas credibilidade como comentado no tópico anterior, mas também, influencia para um reconhecimento de preparo para futuras promoções de cargos.

Quais atitudes são ideais para liderar para baixo?

Recompense devido aos resultados;

Todos são movidos a reconhecimentos. Nossos esforços são voltados para resultados e espera-se retorno sobre eles. Porém, no mundo corporativo bastam atitudes de reconhecimento dos resultados para fazer toda a diferença, e não estou comentando de dinheiro, o reconhecimento com palavras, agradecimentos. Para um liderado é essencial saber que seu líder reconhece todas as suas competências, qualificações, potencial que tem a oferecer, e esse reconhecimento trás para o liderado, respeito, inspiração e motivação em fazer parte do time.

Transfira a visão;

Para que a equipe ande junto, é ideal todos compreenderem qual o roteiro será seguido. Portanto, liderar de forma a colocar todos os indivíduos liderados em conexão com a visão da empresa, além de trazer benefícios de resultados para a organização, proporciona para cada envolvido, importante sensação de saber onde deve se chegar, quais caminhos serão tomados e isso fatalmente trará confiança dos liderados para o líder “guia” da jornada em questão.

Feedback

O feedback é praticado em diversos níveis da organização, e não necessariamente entre líderes e liderados. Prático, muitas vezes não percebemos o tamanho de sua importância para o desenvolvimento e convívio corporativo, afinal, existem situações, momentos e formas de dar feedback e recebe-lo. Esse papel poderá (não é uma regra) ser desempenhado pelo líder,

ele deve muitas vezes dar feedback para o seu liderado, e é claro, não é fácil. Portanto o que deve se evitar para que um feedback não seja um “fiasco” é o julgamento. Às vezes ele ocorre de forma intencional, às vezes tanto a pessoa que deu o feedback, como a pessoa que o recebeu, não se percebe o julgamento e a mensagem acaba transcorrendo com ruídos. Conforme visto em aula, um feedback deve ser estruturado considerando três importantes aspectos;

Situação; explicação com clareza sobre o fato origem do feedback.

Comportamento; descrição detalhada do comportamento desempenhado pelo receptor do feedback.

Impacto; deve-se informar o receptor sobre as causas mediante as ações do referido receptor.

Portanto, desta forma, utilizando de meios como este SCI, ajuda a evitar tais ruídos e obter de bons resultados do feedback, o extraído de forma positiva.

Coaching, interessante os indivíduos inseridos na organização, praticar como “guia” para sua carreira, essa pratica poderá estrutura a carreira e orientar os objetivos em uma direção mais segura, exequível a contento com os objetivos da organização.

Por fim e não menos importante, acredito que a relação de liderança deve ser regada de confiança. A confiança como apontado em sala de aula, é uma forte estrutura que sustenta a relação entre líder e liderado.

No momento não atuo com um papel de líder na organização que faço parte, porém, mediante as abordagens em sala de aula, certamente as colocarei em pratica em minha carreira profissional quando assumir esse papel. Interessante notar a mudança de visão e percepção sobre o comportamento dos meus lideres, é possível compreender o perfil e extrair os pontos positivos onde posso aderir como referencia e também os negativos, observando na prática os seus efeitos negativos não apenas para a organização em si, como principalmente pelo individuo praticante do referido comportamento.