Reinaldo Gandelini RM48201

Liderança e gestão de pessoas - Como podemos compreende-la ou aplica-la em nosso dia a dia.

Liderança é algo fundamental que deve ser compreendido por todos e não só por pessoas que lideram pessoas.

Uma frase fundamental que aprendi em sala de aula e que vou carregar comigo:

“Liderança é confiança! ”

Atualmente, observo diversos profissionais dentro das empresas que tem a função de líder, porém não exercem este papel corretamente, levando eles e seus liderados a insatisfação por contribuírem com um ambiente ruim. Segundo a revista Você S/A 2003, 64% dos líderes estão despreparados para conduzirem a função.

Existe um mito sobre ser líder, muitos dizem que a liderança é algo nato no individuo, porém aprendemos em aula e em nosso dia a dia, que as competências podem ser desenvolvidas em qualquer ser humano. É obvio que, cada pessoa terá um estilo diferente de liderança, que está alinhado com o perfil.

Antes de falar sobre o perfil comportamental, vamos entender os principais pontos da liderança 360:

1. Liderar para acima: neste caso podemos liderar nossos líderes, parece estranho, mas podemos começar a liderar nós mesmos, aliviando a carga de trabalho do seu líder, fazendo trabalhos que os outros não querem, aqueles tipos de serviços de missão complexa ou difíceis.
2. Liderar para o lado: compartilhe conhecimentos, experiências e ensine seus pares de trabalhos e um outro ponto que acho importante comentar, é deixar que a melhor ideia vença, às vezes ficamos cegos e apaixonados por nossas ideias e sempre achamos que temos a razão, quando na verdade alguém tem a melhor ideia para resolver determinado problema. Escute as pessoas.
3. Liderar para baixo: vejamos com bons olhos os profissionais que lideramos, tratando-os na individualidade, todos nós temos pontos fortes e fracos, então observamos como potencializar os pontos fortes desses profissionais, provavelmente, este profissional trabalhará com prazer e conseguiremos criar uma conexão maior com ele.

O entendimento e a aplicação dos nossos pontos fortes ou talentos são muito importantes para a construção de uma carreira de sucesso, descobrir o que nos dá prazer em realizar é mais importante ainda, isto traz autodescoberta e quanto mais descobrimos sobre nós, não deixaremos a carreira no piloto automático.

Podemos alinhar nossos talentos ao perfil, todos nós possuímos comportamentos diferentes e agimos de forma diferentes e um dos pontos que conduzem essa forma, são os nossos perfis. Compreender o nosso perfil comportamental é fundamental para uma percepção mais clara de nossas ações, além de descobrirmos sobre como nos comportamos em determinadas situações. Se entendemos como nos comportamos, conseguimos entender a outra pessoa com quem estamos lidando. Isto é fundamental para uma liderança 360.

Aprendi em sala de aula a observar padrões de comportamentos através método DiSC. Uma importante ferramenta de análise de perfil muito utilizada em empresas para fazer seleção, recrutamento e também no processo de coaching. Muito mais do que isto, aprendi que posso observar o comportamento de um colega de trabalho em diversas situações no dia a dia, seja em uma reunião, apresentação, conversa individual sobre uma determinada necessidade. Como resultado, isto traz autoconhecimento e isto ajuda a tomarmos escolhas conscientes sobre nosso futuro no trabalho e principalmente compreender as decisões alheias.

Feedback

Quantas vezes conseguimos dar feedbacks que gerem insights nas pessoas? O feedback é muito importante para crescimento e desenvolvimento da auto liderança, competências e habilidades. Muitas vezes ficamos cegos, pois a nossa percepção pode ser diferente do outro e isso faz com que em determinados momentos nos fechemos para diversas situações, podendo até transmitir uma imagem distorcida.

O feedback pode me ajudar em diversas situações sejam elas no trabalho ou até mesmo na vida pessoal, pois acredito que não se trata apenas de uma melhoria técnica, mas comportamental.

Existem formas de promover o feedback:

1 – Feedback formal: normalmente este é comum em empresas sérias onde o líder realiza um bate-papo com o liderado para falar sobre a performance dele ao longo de 6 ou 12 meses. Alguns te ajudam a identificar seus “gaps”, para você criar um plano de ação durante 3, 6 ou 12 meses – dependerá do que foi definido e prioritário para desenvolver. Como visto em sala de aula, é importante realizar um feedback sempre que acontecer um comportamento que seja necessário corrigir, que talvez fuja das normas ou regras da empresa.

2 – Feedback informal: pode acontecer em um café ou em qualquer outro ambiente mais tranquilo.

Para a criação de um feedback que realmente gere resultados positivos, sempre ao conversar com as pessoas, é preciso prestar atenção nos pontos abaixo:

1. Verificar se a pessoa está bem emocionalmente;
2. Ceder feedback baseado na atitude ou comportamento;
3. Nunca julgue uma atitude ou comportamento baseado apenas na sua percepção, entenda os fatos.

Aprendi nesta aula a importância e o poder que o feedback tem para alavancar resultados na carreira e na vida pessoal. Solicitar feedbacks para meus lideres ou pares de trabalho é essencial para o meu crescimento.

O processo de coaching

O coaching é um método pragmático e poderoso para desenvolvimento da alta produtividade, seu instrumento mais importante, são as poderosas perguntas realizadas dentro do processo, para que o cliente/coachee chegue em um insight. Segundo a Fortune, a utilização do coaching nas empresas trouxe enormes benefícios, quais posso destacar: aumento de produtividade, organização, retenção dos executivos, satisfação no trabalho, redução de conflitos, comprometimento com a organização.

É uma realidade que o coaching ajuda a pessoa no desenvolvimento de competências para o desenvolvimento profissional, além de trazer autoconhecimento. Gosto de dizer que o autoconhecimento é a base de uma carreira de sucesso. A aplicação da roda de competências em sala de aula foi muito interessante e entender quais áreas podemos desenvolver para o nosso crescimento profissional e pessoal.

Criação de equipes vencedoras

Esta aula gerou muitos insights e identifiquei muitas coisas que acontecem no dia a dia das organizações, principalmente aquelas que são maiores com estruturas complexas, onde equipes gostam de trabalhar “cada um no seu quadrado”, isto é muito ruim, pois além de engessar a empresa, os profissionais não pensam em prol do negócio, ficam focados apenas nas atividades que eles devem executar, não que isto esteja errado, mas nos dias atuais é necessário pensar diferente.

Tudo isso começa com uma ótima construção de equipe, a começar com o líder, que está ali trabalhando para o negócio e inspirando os profissionais para se sentirem parte de algo maior. Gostei muito de entender a pirâmide dos 5 desafios das equipes, mas gostaria de reforçar uma delas e como citei no início deste relatório, que liderança é confiança, a base de tudo, é a construção de relações de confiança, qualquer coisa começa com confiança.

E qual o caminho para formação de uma equipe vencedora? (Como visto no slide 12)

Além de visão, missão, valores ou crenças, acordos de convívio, planejamento, comunicação, diversidade, feedback e tomada de decisão, acredito muito no propósito, porquê esta equipe está sendo criada, qual o motivo da existência dela dentro da organização. Este insight foi valioso em sala, lembrei de uma grande organização onde trabalhava e fiquei imaginando os “porquês” de algumas áreas. Cheguei em algumas conclusões, onde fecharia ou unificaria algumas áreas, até mesmo, para quebrar a burocracia da organização, entre outros aspectos, como o financeiro. Infelizmente, lembrei de um ponto que cada líder dessas áreas, que se tornariam obsoletas, defenderiam ou justificariam até o fim o valor que elas têm para organização, não sendo injusto, sei que esses chefes têm famílias como os funcionários deles também, mas acredito muito que as pessoas de hoje precisam se atualizar e acompanhar as mudanças, se essas pessoas pensarem diferente, a empresa caminha e isto só começa com propósito, liderança e gostar muito do que faz.

Rápida conclusão

Durante as 5 aulas de muito aprendizado, posso dizer que liderança é a base de qualquer coisa na vida. Quero deixar apenas um parágrafo por onde começar, além de dizer que liderança é confiança.

Se você não é líder de si mesmo, não saberá para onde está indo, ou seja, sua vida vai para qualquer lugar, seja pessoal ou profissional.