**Aluno**: David Aurélio Vieira Pereira **RM**: 48214

**Liderança e Gestão de Pessoas**

No ambiente corporativo é de suma importância entender o que é liderar e saber como aplicar. Na empresa em que trabalho, entender os benefícios da liderança 360º é muito útil, pois traz ótimos resultados, tais como maior entrosamento do time, comprometimento e aprimoramento da execução das tarefas. No meu ponto de vista as oportunidades são:

* Liderar acima: poder entender a sobrecarga do nível acima e estar disposto a ajudar sempre no que for possível é muito importante, demonstra comprometimento com o time e disposição em aprimorar o resultado do time;
* Liderar ao lado: quando se olha para os líderes de mesmo nível, agir como amigos e entender que todos estão no mesmo barco é necessário, vejo que saber ouvir é o que pode proporcionar os melhores resultados, discutir ideias em grupo e aceitar a melhor ideia;
* Liderar para baixo: liderar sendo um exemplo, é mandatório onde trabalho, pois os funcionários tendem a acompanhar o que o líder faz e não apenas o que fala, também é imprescindível a comunicação clara e concisa para guiar todos para o mesmo caminho.

O líder deve saber se comunicar de forma efetiva, sendo que, quando houver falha, saber reconhecer sua falha na comunicação ou decisão e se desculpa com o time. Ser um líder eficaz significa saber evoluir as pessoas de seu time, compreender como cada pessoa pode ter seu rendimento elevado, para isso há confiança é a base para formar um time de alta performance, pois o líder deve saber delegar e se tornar um servo para o time sempre que precisar.

A compreensão do perfil de cada pessoa do time é importantíssima, pois quando o líder não conhece as características dominantes de cada um, possivelmente haverá insatisfação e frustação perante ambos os lados, pois a maneira em que as tarefas são delegadas ou apresentadas é diferente para cada um dos perfis. O líder tem como obrigação conhecer o seu time e saber que cada um deve ser tratado de acordo com o seu perfil predominante. Por exemplo, um funcionário com perfil de alta influência não é a melhor opção para receber atividades referentes a planejamento e organização.

O feedback é uma ferramenta que gera ótimos resultados nos times, porém o líder deve saber utilizar com maestria, caso contrário, pode resultar em algo totalmente oposto do esperado. O líder deve entender o momento adequado para aplicar o feedback, o respeito sempre deve ser mantido, o propósito sempre é de evoluir e ajudar quem recebe o feedback, para isso o líder deve citar fatos específicos, onde apresenta a situação, o comportamento e o impacto.

Receber feedback também exige preparo para as pessoas, muito se observa onde as pessoas estão armadas e fechadas, pois não querem ouvir, e sentem-se na necessidade de se defenderem, onde vejo que é necessário compreender o objetivo do feedback, ajudar a evoluir. Quando recebo um feedback, por exemplo, procuro apenas ouvir e estar aberto para o que o líder apresenta, após isso é necessário um tempo para raciocinar e processar o que foi exposto.

O processo de coaching traz ótimos resultados, porém o coach deve saber que seu papel é composto de saber fazer as perguntas certas, tais que provoquem a reflexão no coachee, onde este deve refletir e repensar sobre seu caminho, atividades e objetivo profissional e por vez pessoal. O coach direciona o coachee, mas o direcionamento ocorre mediante perguntas, estas despertam o caminho que é definido pelo coachee.

A formação da equipe não é uma tarefa simples, o princípio desta é um objetivo em comum, onde todos os membros compartilham interesses e buscam este como meta. As equipes devem mandatoriamente compreender de forma clara o que se espera, o que devem fazer e também devem trabalhar como um time e não competir entre si.

Uma equipe vencedora inicia-se com a confiança entre todos do time. Para que o time obtenha o mais alto nível de performance é necessário:

* Planejamento: de papéis e responsabilidades, estabelecer um placar que permita de forma visual acompanhar os resultados da equipe;
* Comunicação: esta deve ser sempre concisa, não deve basear em suposições apenas, devemos utilizar o maior número de dados disponíveis para não tirar conclusões errôneas;
* Diversidade: um time de alta performance deve ser composto de pessoas de perfis diversificados, tais como, dominantes, influente, estável e conformidade. Mas além disso, é necessário saber extrair o melhor que cada pessoa pode oferecer ao time, sendo papel no líder saber delegar as atividades de forma correta;
* Feedback: saber receber e dar feedback garante a evolução do time e também correção do caminho quando há algo que não se encontra conforme com os objetivos do time;
* Tomada de Decisão: o time deve saber tomar decisão, mas decisão que beneficiem não apenas alguém de forma isolada, mas sim que beneficie todo o time ou que seja necessária para atingir o objetivo do time.