

# As seis abordagens de liderança



Especialistas identificaram seis abordagens chave para a liderança eficiente <sup>1</sup>.

Abordagens de liderança	Descrição	Quando usá-la	Desvantagens
<b>Associativa</b>	Estabelece relacionamentos positivos e trabalha para criar fortes laços emocionais com os funcionários; cria um sentido de responsabilidade e pertencimento à empresa	Em momentos de estresse, como parte de um processo de cura ou para aumentar ou reconstruir confiança, ou ainda ao contratar novos funcionários ou montar uma nova equipe.	Pode incentivar comportamentos medíocres caso desempenhos ruins ou comportamentos negativos sejam ignorados; é melhor utilizada em conjunto com outras abordagens
<b>Visionária</b>	Incentiva a confiança e o respeito, unindo os funcionários em torno de uma visão comum e de um foco no objetivo final; alinha e motiva os funcionários e lhes permite impulsionar o trabalho de modo independente	Quando a equipe já é habilidosa e não precisa de orientação e quando a equipe precisa de uma nova visão	Não funciona bem se os funcionários forem mais habilidosos ou tiverem mais conhecimento que o líder sobre uma área específica
<b>Orientadora</b>	Concentra-se em orientar os funcionários e desenvolver seus pontos fortes e habilidades	Quando o líder é experiente e a equipe precisa desenvolver seu conhecimento e habilidades, e quando os funcionários têm consciência de suas fraquezas e estão receptivos a sugestões.	Pode demandar mais tempo, não funciona se o líder souber menos que o funcionário, depende da vontade do funcionário de mudar, aprender ou cooperar com o líder
<b>Diretiva</b>	Assume o comando e informa seus funcionários o que devem fazer para abordar o desafio ou a oportunidade.	Em momentos de crise, em que há pouco tempo para agir	Se usada demais, pode sobrecarregar e fazer com que os funcionários fiquem ressentidos, reduzindo a motivação
<b>Colaborativa</b>	Envolve sua equipe para contribuir com o processo de tomada de decisões.	Para obter ideias dos funcionários, quando a adesão dos funcionários é necessária, quando há tempo	Não funciona bem em momentos de crise imediata, pode demandar mais tempo, depende do nível de informações dos funcionários, às vezes resulta em mais conversa do que ação
<b>Estabelecendo o ritmo</b>	Define elevados padrões de desempenho e lidera pelo exemplo	Quando a equipe é altamente motivada e habilidosa; quando há um cronograma apertado	Pode sobrecarregar os funcionários e reduzir as inovações

Utilizada no momento certo, cada uma dessas abordagens pode contribuir para o sucesso da empresa, bem como para criar um clima no qual funcionários se sentem responsáveis pela organização e comprometidos com um objetivo comum.

Um bom líder é flexível e adapta sua abordagem de liderança à situação com que está lidando. Há momentos em que os funcionários precisam de incentivo e elogios, e há momentos em que precisam ser orientados ou direcionados rumo uma nova visão. Há situações em que é uma boa ideia reunir opiniões dos funcionários, mas também há momentos em que os funcionários precisam ouvir exatamente o que fazer.

Todo empreendedor provavelmente terá que lidar com uma série de desafios e oportunidades conforme sua empresa crescer. Compreender diferentes abordagens de liderança e quando cada abordagem provavelmente funcionará melhor o ajudará a ser bem-sucedido.

Pense nas abordagens de liderança que você empregou em sua empresa. Há alguma abordagem que você usa mais do que as outras? Em quais abordagens você quer trabalhar?

**[www.life-global.org](http://www.life-global.org)**

---

<sup>1</sup> Fonte: R00204, Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. [Liderança que Alcança Resultados] Harvard Business Review, 78(2).