

- Proposta de metodologia de desenvolvimento pessoal e profissional

Para desenvolvimento pessoal e profissional entre os colaboradores poderá ser é a utilização de uma mentoria de um **Coaching Empresarial**. Essa metodologia está se tornando cada vez mais conhecida devido ao desenvolvimento do mercado de trabalho e também das mudanças de comportamento em todo o planeta. Os programas de *coaching* visam beneficiar a evolução e a cooperação de seus colaboradores; desenvolvendo as capacidades e habilidades que estimulam o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um.

Desenvolver pessoas não é apenas oferecer dados e informações para que elas aprendam novas habilidades e conhecimentos, mas sim influenciá-las a terem novas atitudes e ideias, transformem seus hábitos, e se tornem realmente eficazes naquilo que fazem.

Assim, caberá ao *coaching* desenvolver nos colaboradores, as habilidades imprescindíveis para se conseguir um elevado desempenho no ambiente organizacional; formar muito mais do que apenas informar, pois o desenvolvimento das individualidades torna as pessoas mais competentes naquilo que fazem e as transformam em vantagem competitiva.

- Metodologia para administração de conflitos (etapas, perguntas direcionadoras, ações etc)

O conflito normalmente surge a partir de opiniões antagônicas entre as pessoas. O que de certa forma pode-se considerar até certo ponto, algo saudável, pois são dos conflitos que surgem grandes ideias e se bem gerenciados dentro das organizações, tornam-se um excelente instrumento para a implantação de mudanças. Caberá ao gestor de conflitos estabelecer bons relacionamentos.

Para trabalhar a administração desses conflitos, os gestores precisam promover uma mudança de comportamento entre os indivíduos no ambiente de trabalho. Essa mudança deverá fazer com que os colaboradores passem a ter novas percepções e sentimentos em relação uns aos outros. Promover o verdadeiro espirito de trabalho em equipe passará a ser primordial, pois esses indivíduos constituem um fator diferencial entre as empresas, uma vez não sanado o problema, poderá ocorrer uma queda na produtividade, e por conseguinte, afetar a lucratividade da instituição.

- Papel que a liderança deve exercer

A fim de ajudar a resolver os problemas existentes, a liderança deve exercer o papel de conduzir as ações ou influenciar o comportamento desses indivíduos. Por vivermos na era da globalização as organizações estão em uma constante corrida pela competitividade, inovação de produtos e serviços, redução de custos e lucratividade. Em razão disso surge a necessidade de se buscar a excelência de um líder eficaz, que consiga desenvolver da melhor maneira o

desempenho das equipes, fazendo com que todos cooperem em prol de um clima favorável e produtivo.

Portanto o líder deve ter uma visão ampla do futuro e realizar com excelência a interação com os demais colaboradores, a fim de cooperar para o desenvolvimento e crescimento profissional de toda a equipe e conseguir alcançar os resultados nesse ambiente em constante mutação e de elevada competição.

- Argumentação sobre a necessidade de alinhamento de valores

As organizações aplicam esforços para determinar de maneira rápida a cultura organizacional e acabam esquecendo que é preciso incentivar, participar, treinar e dar um suporte necessário e, sobretudo, reproduzir esse processo rotineiramente, como um esforço de ensino corporativo para alinhar os valores pessoais com os valores organizacionais.

Contudo, será necessário que os gestores percebam as necessidades de constantes ajustamentos e mudanças organizacionais e pessoais para conseguir garantir a competitividade em um mercado cheio de inseguranças e desafios.

Dessa forma, ao alinhar os valores pessoais com os valores da empresa, a organização diminuirá os riscos de passar por uma série de problemas, que vão desde erros ou falhas na produção ou entrega de serviços até o mau relacionamento com os clientes.

- Princípios para uma negociação do tipo ganha-ganha.

A negociação passa a imagem de um processo social que tem como objetivo máximo fazer acordos, resolver ou evitar conflitos. Ela acontece quando as partes interessadas almejam estabelecer regras de relacionamento mútuo ou também, quando anseiam alterar as regras de um acordo já existente.

Na negociação ganha-ganha todos ganham, concretizam-se as relações e, consequentemente, a satisfação em realizar futuras negociações; estabelecendo uma relação de confiança, que tem como resultado a criação de laços cooperativos que beneficiarão a todos.

Assim, o gestor deverá estar sempre cuidadoso ao elemento que mais motiva ansiedade em uma negociação, que é o relacionamento de trabalho. Para conseguir esse bom relacionamento de trabalho, ele terá de ajudar cada indivíduo a lidar com suas diferenças de maneira eficiente para que as negociações se concretizem a favor da organização.