



energia
segurança



foco
sensibilidade



liderança

PARA POTENCIAIS E NOVOS GESTORES



Sumário

Liderança para potenciais e novos gestores

conceito de liderança

- Conceito de Liderança
- Competências do Líder
- Estilos de Liderança
- Habilidades Básicas
 - Equipe de alta performance
 - Habilidade com Pessoas
 - Autoestima*
 - Empatia*
 - Envolver*
 - Compartilhar*
 - Apoiar*
- Potencializando o desempenho de sua equipe

Gerenciar a si mesmo e Gerenciar outros



Liderança

Liderança é a ação de **mobilizar** e **comprometer** os colaboradores para contribuir, o máximo possível, com o objetivo da organização.



Atividade 1 - Qual seu papel no Desenvolvimento de sua equipe?

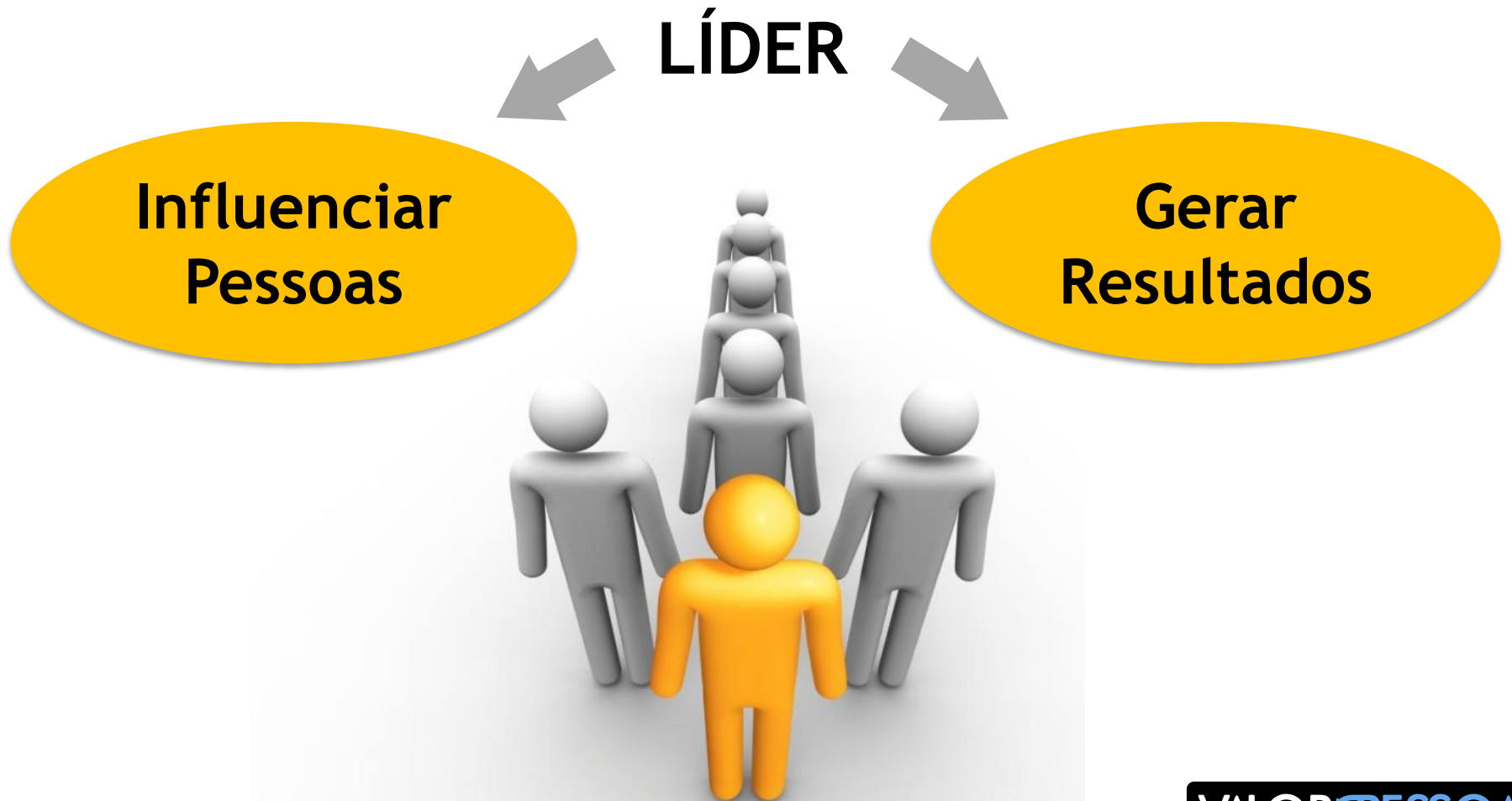


Os papéis do líder...

- ❖ Tem poder, sem ser autocrático
- ❖ Estabelece prioridades
- ❖ Alinha a equipe
- ❖ Se antecipa
- ❖ Estratégico, vê o todo
- ❖ Tem visão de longo prazo
- ❖ Inspira o grupo e serve de modelo



Liderança



O potencial inexplorado da liderança

Um excelente vendedor ou técnico
pode tornar-se
um potencial gestor?





Um líder nato



Atividade 2 - Pontos Fortes e Pontos de Melhoria



Gestão de primeira viagem

COLABORADOR INDIVIDUAL

- ❖ Domínio técnico ou específico à área de atuação profissional
- ❖ Trabalho em equipe
- ❖ Desenvolvimento de relacionamentos visando benefícios e resultados pessoais
- ❖ Utilização de ferramentas, processos e procedimentos da empresa

GERENTE DE PRIMEIRO NÍVEL

- ❖ Planejamento - projetos, orçamentos, força de trabalho
- ❖ Definição do cargo / Seleção
- ❖ Assumir seu papel como líder e não mais como funcionário
- ❖ Delegação
- ❖ Monitoramento do desempenho
- ❖ Mensuração e motivação
- ❖ Comunicação e clima organizacional

Sumário

Liderança para potenciais e novos gestores

Conceito de Liderança •

Competências do Líder •

Estilos de Liderança •

Habilidades Básicas •

Equipe de alta performance

Habilidade com Pessoas

Autoestima

Empatia

Envolver

Compartilhar

Apoiar

Potencializando o desempenho de sua equipe •

competências
do **líder**

O que é competência?

Conhecimento

Saber

Habilidade

Saber fazer

Atitude

Querer fazer



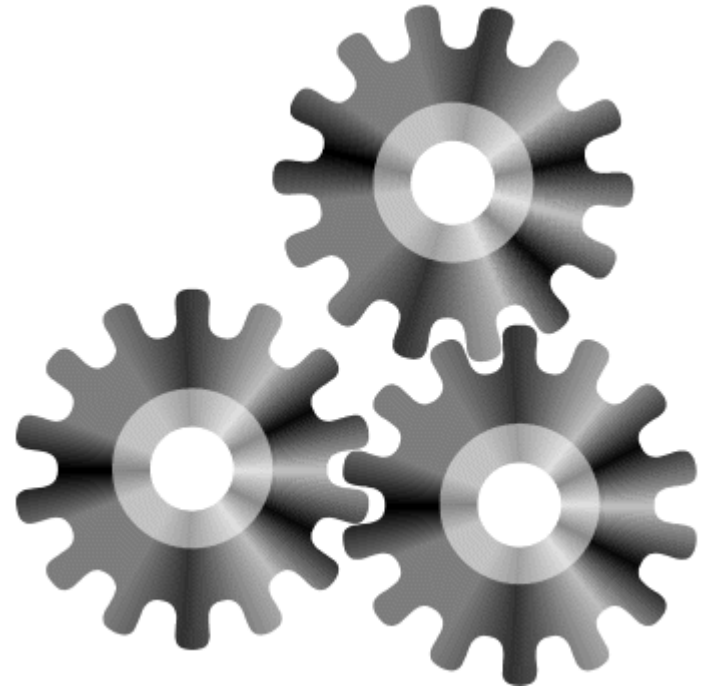
O que é competência?



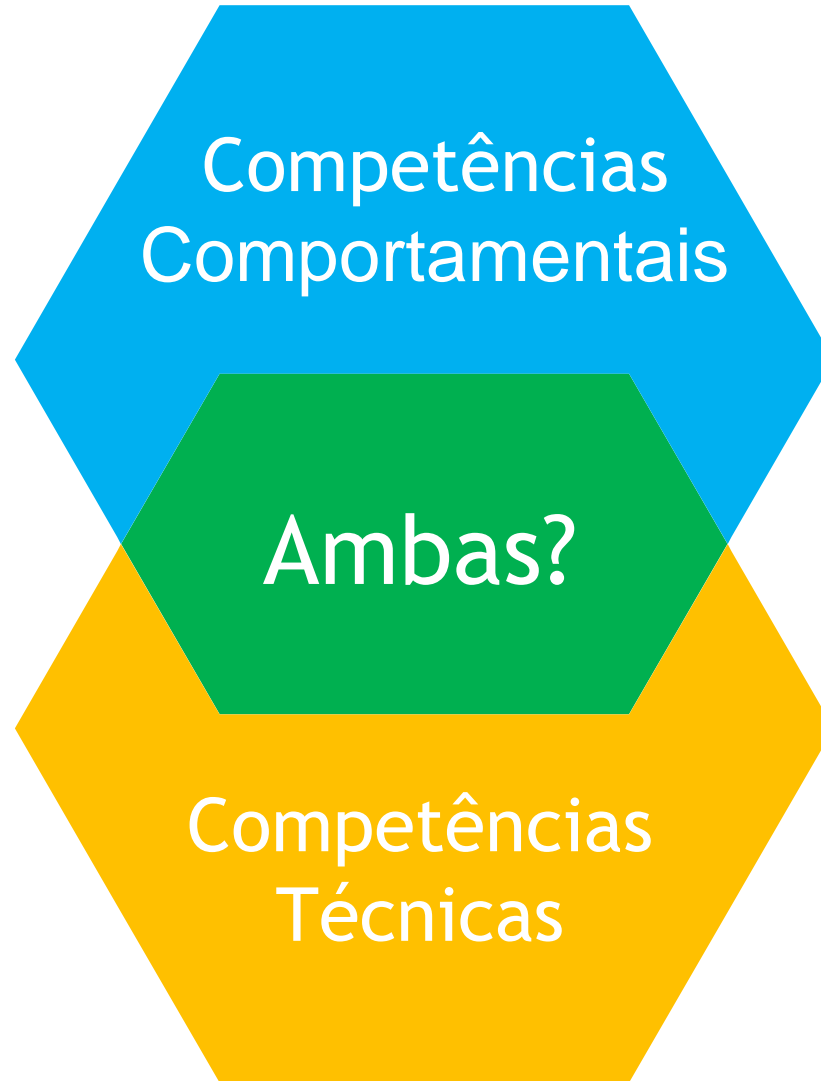
CONHECIMENTO	Saber	Competências Técnicas
HABILIDADE	Saber Fazer	
ATITUDE	Querer Fazer	Competência Comportamental

Competências que mais faltam no mercado

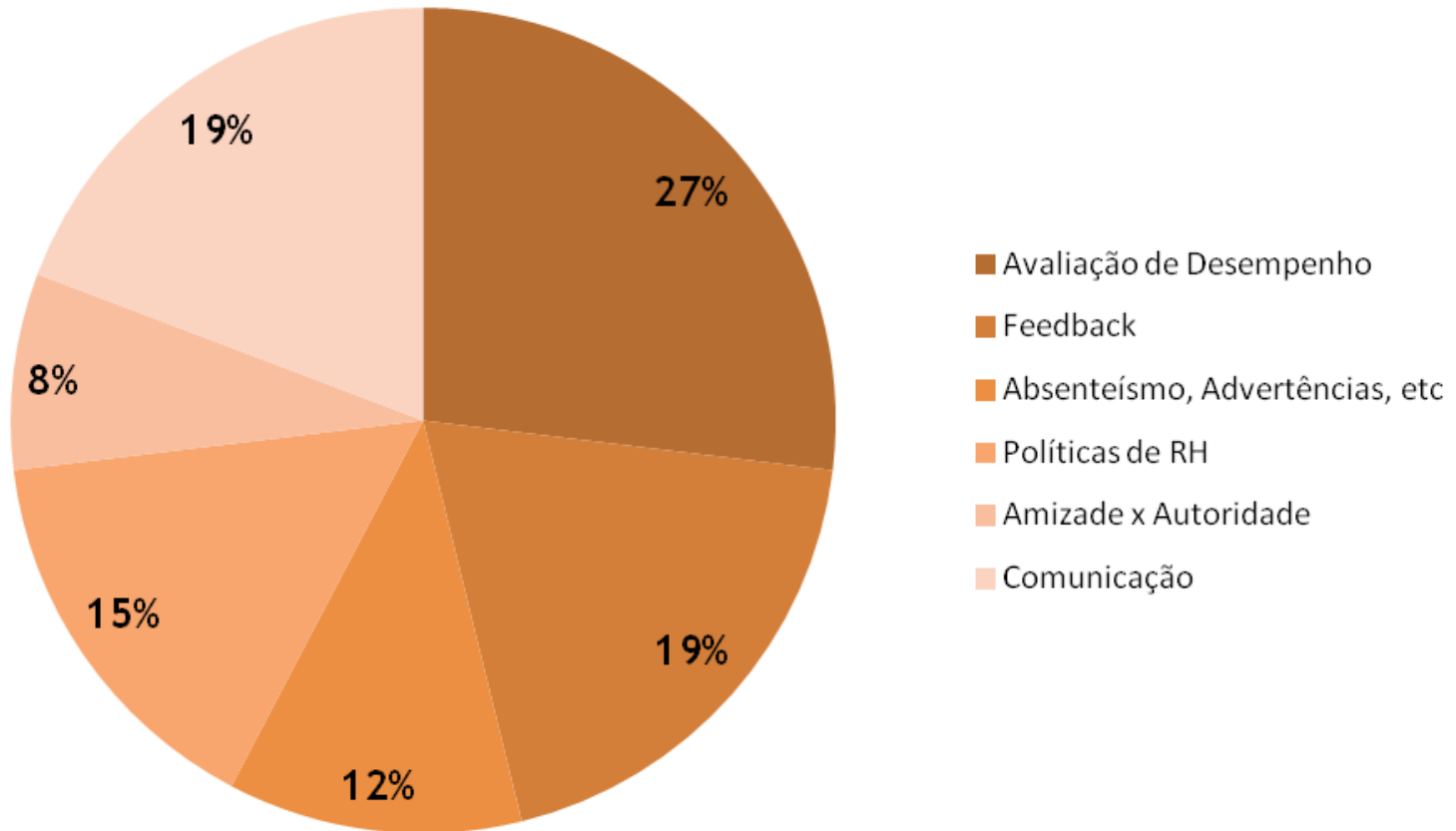
- ❖ Flexibilidade para lidar com SITUAÇÕES NOVAS;
- ❖ Equilíbrio para enfrentar a PRESSÃO;
- ❖ VISÃO mais ampla para tomar decisões.



O que falta no gestor da sua empresa?



Aspectos mais difíceis de serem administrados junto as equipes



Sumário

Liderança para potenciais e novos gestores

- Conceito de Liderança
- Competências do Líder

Estilos de Liderança

- Habilidades Básicas
 - Equipe de alta performance
 - Habilidade com Pessoas
 - Autoestima*
 - Empatia*
 - Envolver*
 - Compartilhar*
 - Apoiar*
- Potencializando o desempenho de sua equipe

estilos
de

liderança

Liderança Ideal

Não existe um estilo de liderança ideal.

Em cada situação nos deparamos com um novo desafio, novo obstáculo para superar, por isso a necessidade de sermos altamente flexíveis!

Além de tudo citado acima, as pessoas são únicas.

Estilos de Liderança

AUTOCRÁTICA



Estilos de Liderança

DEMOCRÁTICA



Estilos de Liderança

LAISSEZ-FAIRE (LIBERAL)



Atividade 3 - Assessment Qual seu estilo de liderança?



Sumário

Liderança para potenciais e novos gestores

- Conceito de Liderança
- Competências do Líder
- Estilos de Liderança
- **Habilidades Básicas**

Equipe de alta performance

Habilidade com Pessoas

Autoestima

Empatia

Envolver

Compartilhar

Apoiar

- Potencializando o desempenho de sua equipe

habilidades básicas

Habilidades Básicas

Flexibilidade: Usar uma variedade de estilos.

Diagnóstico: Identificar as necessidades dos colaboradores. Perceber as diferenças.

Acerto: Escolher o estilo mais adequado para cada situação.

O que faz uma equipe de alta performance

- ❖ Divide metas e objetivos;
- ❖ Todos os recursos são usados;
- ❖ Verdade e conflito;
- ❖ Orgulho em alcançar os objetivos;
- ❖ Criatividade e arriscar;
- ❖ Controlar e processar as tarefas;
- ❖ Dividir a liderança;
- ❖ Comunicar, Comunicar, Comunicar....

Características que o mercado espera dos gestores

- ❖ Trabalhar em equipe e desenvolver pessoas;
- ❖ Saber reagir às mudanças e responder às situações novas no trabalho;
- ❖ Comunicar-se bem verbalmente e por escrito;
- ❖ Enfrentar momentos de pressão com equilíbrio e clareza;
- ❖ Tomar decisões com uma visão mais ampla da situação.

Características mais desejadas

Empresas Latino-Americanas sentem falta de líderes capazes de:

- ❖ Criar o Novo =56%
- ❖ Comunicar-se efetivamente= 54%
- ❖ Tomar decisões complexas = 48%
- ❖ Inspirar os demais = 47%
- ❖ Realizar tarefas por meio de terceiros = 45%

Os cinco sinais de um gestor na posição errada

1. Dificuldade de delegar
2. Gestão de desempenho inadequada
3. Não desenvolver uma equipe forte
4. Foco na realização do trabalho
5. Escolher clones e não colaboradores





Habilidade com Pessoas



miss
Simpatia

Habilidade com Pessoas

- ❖ Manter ou aprimorar a **AUTO-ESTIMA**
- ❖ Ouvir e responder com **EMPATIA**
- ❖ Encorajar o **ENVOLVIMENTO**
- ❖ **COMPARTILHAR** pensamentos e sentimentos
- ❖ Dar **APOIO** sem tirar responsabilidade

Atividade 4

Habilidade com pessoas



Habilidade com Pessoas

1. Manter ou aprimorar a autoestima

- ❖ Foque nos fatos e dê exemplos específicos.
- ❖ Evite críticas pessoais, generalizações ou adivinhar motivos.
- ❖ Reconheça conquistas e dê exemplos de sucesso, relacionados ao assunto que estão abordando ou ao desempenho anterior da pessoa.

Habilidade com Pessoas

2. Ouvir e responder com empatia

- ❖ Escute atentamente o que a outra pessoa está dizendo e responda aos sentimentos dela com compreensão.
- ❖ Crie um ambiente apropriado. Deve ser um ambiente onde as pessoas sintam-se à vontade para expressar seus sentimentos.
- ❖ Evite ficar muito preso aos objetivos organizacionais. Você pode perder de vista ou minimizar os interesses das pessoas.
- ❖ Mostre-lhe que você entende os fatos da situação e seus sentimentos sobre isto.

Habilidade com Pessoas

3. Encorajar o Envolvimento

- ❖ Como líder, você deve focar em dar energia e guiar os outros em direção ao sucesso - não dizer o tempo todo o que fazer.
- ❖ Ao dar autonomia, as pessoas devem ter um papel ativo na definição de seus objetivos de carreira e na escolha de experiências de desenvolvimento e métodos de medição. Apoie e encoraje essa iniciativa.
- ❖ Às vezes, as pessoas podem vir até você à procura das respostas e não de apoio. Nesse caso use questões abertas para encorajar a pessoa a visualizar e encontrar sua própria solução.

Habilidade com Pessoas

4. Compartilhar pensamentos e sentimentos

- ❖ Compartilhe informações e experiências que irão incrementar a conversa e fornecer insights de valor.
- ❖ Se você não se sente muito bem com o objetivo de uma pessoa, se está entusiasmado com uma experiência de desenvolvimento específica ou se está preocupado porque a pessoa não está participando, diga-lhe o que está sentindo.
- ❖ Fazer isso mostra suas opiniões e encoraja a pessoa a fazer o mesmo.

Habilidade com Pessoas

5. Dar apoio sem tirar a responsabilidade

- ❖ Ajudando a pessoa a desenvolver objetivos desafiadores, porém alcançáveis, e alinhados aos objetivos da companhia.
- ❖ Encorajando-o a responsabilizar-se por suas ideias, pensamentos, sentimentos e ações.
- ❖ Procurando formas de dar suporte, tal como orientar em como obter recursos, como remover barreiras ou mesmo como aumentar sua influência sobre os outros.
- ❖ Você oferece todo o apoio necessário, mas responsabilidade pela tarefa, experiência ou ação de desenvolvimento continua sendo da pessoa!

Atividade 5 - Indicando as Habilidades com Pessoas





Habilidade com Pessoas



NICK NOLTE SCOTT MECHLOWICZ AMY SMART

PEACEFUL WARRIOR

VALOR PESSOAL

Sumário

Liderança para potenciais e novos gestores

- Conceito de Liderança
- Competências do Líder
- Estilos de Liderança
- Habilidades Básicas
- Equipe de alta performance
- Habilidade com Pessoas
 - Autoestima*
 - Empatia*
 - Envolver*
 - Compartilhar*
 - Apoiar*

- Potencializando o desempenho de sua equipe

potencializando o
desempenho da sua

•
equipe

As dez características do líder excepcional

1. Trabalhar muito não significa que você tenha foco naquilo que está fazendo.
2. Trabalhar individualmente, sem considerar pares e subordinados, é o caminho para o fracasso.
3. Trabalhar como líder significa formar pessoas e estimulá-las a ter motivação e “brilho nos olhos”.
4. Trabalhar com o olhar no futuro e pensar qual será o legado que você vai deixar, não para a empresa, mas para a sua vida.
5. Trabalhar ganha novo significado além do dinheiro e da segurança : o trabalho é o local aonde você aprende e se desenvolve, incluindo o novo saber da geração y.
6. Trabalhar com poucas pessoas fazendo mais só será possível se o conceito de trabalhar em time estiver realmente sendo aplicado no dia a dia.
7. Trabalhar sem realizar inovações é a certeza que você esta perdendo tempo e/ou vendo o tempo passar.
8. Trabalhar com medo da próxima mudança e não perguntar o que aquela mudança vai lhe trazer de benefício, significa que você ainda não entendeu o momento atual.
9. Trabalhar vai muito além daquilo que é definido como estar empregado (trabalho X emprego).
10. Trabalhar incorporando conceitos como generosidade, humildade e cooperação é a direção do sucesso.

Equipes Eficazes

Equipe eficaz

- ❖ Permite a cada integrante tornar-se mais inteligente, criativo, sociável e com personalidade mais desenvolvida.
- ❖ É a maneira mais poderosa de fazer as pessoas se desenvolverem e de maximizar o desempenho profissional e pessoal.



Equipes Eficazes

Fatores que produzem **FORTE** desempenho

- ❖ Processos definidos e bem administrados
- ❖ Concentração e persistência
- ❖ Retorno e análise
- ❖ Funções bem definidas
- ❖ Pensamento e planejamento
- ❖ Propósitos e orientações claras e comuns
- ❖ Decisão

- ❖ Energia e entusiasmo
- ❖ Bom humor e diversão
- ❖ Compromisso e envolvimento
- ❖ Criatividade
- ❖ Flexibilidade
- ❖ Informações compartilhadas interna e externamente
- ❖ Aprendizagem com os erros

Equipes Eficazes

Fatores que produzem **BAIXO** desempenho

- ❖ Tempo desperdiçado
- ❖ Falta de apoio
- ❖ Má administração do tempo
- ❖ Integrantes isolados
- ❖ Nenhuma função clara
- ❖ Desvios de atenção
- ❖ Autoridade do líder prejudicada
- ❖ Nenhum sentido de direção ou propósito
- ❖ Falta de planejamento

- ❖ Procedimentos e detalhes em excesso
- ❖ Falta de experiência
- ❖ Excesso de seriedade
- ❖ Medo de assumir riscos
- ❖ Ideias desperdiçadas
- ❖ Formação de subgrupos
- ❖ Excesso de conservadorismo
- ❖ Segundas intenções e disputa de poder

Equipes Eficazes

Atuação eficaz → Sinergia

Sinergia = trabalhar em conjunto

- ❖ O resultado criativo do grupo é maior do que a soma do que cada um de seus integrantes produz pensando isoladamente.
- ❖ A qualidade da tomada de decisão é melhor do que a que qualquer um de seus integrantes poderia produzir, se decidisse sozinho.

Equipes Eficazes

Principais requisitos para montar uma equipe eficaz

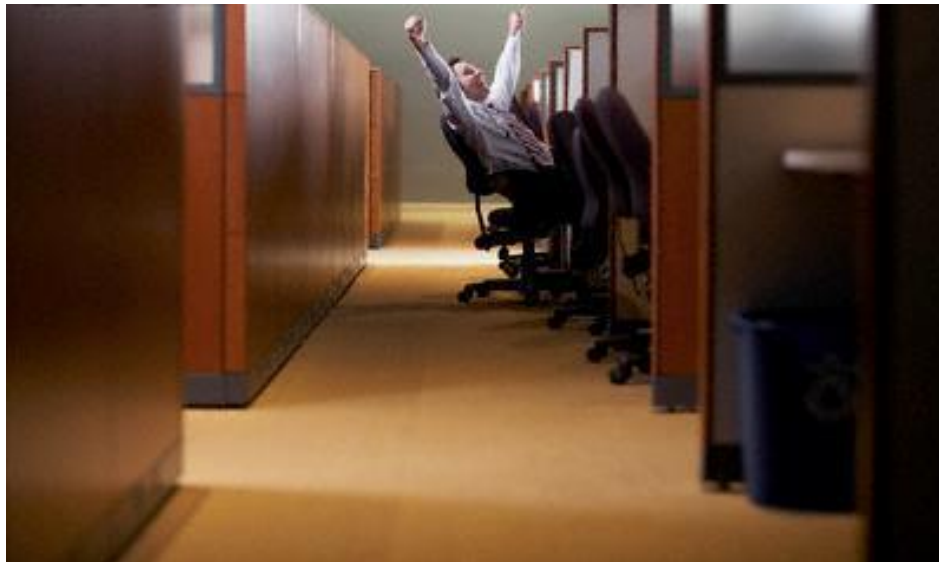
- ❖ Acredite em si e nos integrantes de sua equipe
- ❖ Identifique e explore os pontos fortes
- ❖ Reúnam-se regularmente
- ❖ Aplique processos
- ❖ Desenvolva uma visão, valores e comportamentos
- ❖ Estimule o retorno
- ❖ Lembre-se de sua função

Atividade 6 Fixação



Liderança

“A genialidade dos líderes não está em obter conquistas pessoais, mas em **libertar o talento de outras pessoas.**”



Liderança

Em resumo...



Avaliação de Reação



Liderança

Para fazer boas coisas no mundo,
primeiro você precisa saber **quem é você**
e o que dá **sentido à sua vida**.



❖ Nomes / contatos



Muito obrigado!

VALOR PESSOAL

Intervalo

