

LIDERANÇA EM FOCO



Para se chegar ao nível de excelência o princípio básico é amar o que você faz, não existem ferramentas que possam ajudar ou aperfeiçoar um produto ou serviço em que o engajamento e o comprometimento não sejam realizados com extrema força de vontade, desta forma o objetivo principal para se conseguir o melhor resultado dos seus liderados, é você líder saber aonde vai, pois, se você não sabe aonde vai ninguém te seguirá. O segundo princípio básico, é entender que pessoas são diferentes umas das outras, e que dar tratamento igual a elas você estará cometendo um importante erro, pelo qual desempenho e resultado deverão andar lado a lado com sua equipe, busque sempre manter sua equipe no mesmo nível e nunca desista de ninguém, mesmo que o rendimento não seja o esperado busque alternativas e ferramentas para dar sustentação e uniformidade a sua equipe.

Liderar pessoas – Gestão de sucesso

- **Auto Liderança**
- **Comportamento**
- **Desenvolvimento**
- **Feedbacks**
- **Resultado**

- **Estratégias vencedoras**
- **Insatisfação positiva**
- **4 Pilares da liderança**
- **Foco**

Auto liderança

Antes de liderar pessoas é preciso primeiro liderar a si mesmo, se relacionar positivamente com todos, não se esconder perante decisões difíceis e controlar suas emoções.

Liderança não tem complexidade ela é de cada um, portanto é preciso estar sempre motivado para motivar alguém, é preciso mostrar vontade e garra para que as pessoas possam ser atingidas por essas forças positivas, somos movidos por sonhos e realizações por isso buscar nelas as ferramentas necessárias para elevar o nível de excelência é essencial para o crescimento profissional e acima de tudo o desenvolvimento pessoal.

Comportamento

Líder você é o espelho para seu liderado, portanto devemos entender os tipos de lideranças que temos no mercado hoje em dia:

Líder de Influência:

É o líder que tem muito foco em pessoas, é o líder gente boa, com uma empatia muito grande perante seus liderados, porém não tem muito foco em resultados tem um comportamento de desorganização e com isso ensina a desorganização para seus liderados, gerando demora na entrega de tarefas. Lembrando sempre que somos o espelho para os liderados, e desorganização é apenas um exemplo de vários que podemos citar aqui, porém isso em nada interfere no relacionamento com os liderados podendo perfeitamente ter uma relação de harmonia dentro do ambiente de trabalho, porém também é preciso ter o discernimento de que os resultados e as realizações de tarefas são de extrema importância para a engrenagem do departamento.

Líder de dominância:

Ele é focado no resultado e deixa de lado a Gestão de Pessoas, ou seja, é extremamente técnico se preocupa apenas com o resultado a qualquer custo, é preciso ter muito cuidado com isso, 65% dos funcionários se desligam da empresa por causa do líder e não por causa da empresa, com isso gera uma ingerência muito grande e o líder acaba pressionado a gerar os resultados colocando a mão na massa propriamente dita e não gerenciando uma equipe para as tarefas designadas.

Solução: Se você se encaixa nesse perfil não é preciso desespero, é preciso mais coerência nas tomadas de decisões e maximizar o trabalho em equipe buscando ferramentas para a melhoria desse comportamento que gera muita desconfiança de seus liderados, mantenha o foco e reflita sobre os pontos a serem melhorados.

Líder de Estabilidade:

É o líder que também tem como premissa o relacionamento pessoal com seus liderados, porém peca na demora de tomada de decisões, não se toma as medidas no tempo correto é muito lento para executar as atividades tornando isso também um erro em que se não corrigido a tempo pode se tornar irrevogável, pois pode se gerar desmotivação da equipe, muitas vezes causando demissões e muita pressão para os liderados, causando a quebra da confiança entre as partes.

Diante disso, se você líder se encaixa nesse perfil o que se deve fazer é uma avaliação do desempenho e otimizar os seus estudos, encontrando o equilíbrio exato para que as tomadas de decisões possam ser mais rápidas e dentro dos prazos determinados.

Líder de Conformidade:

É o líder com foco no resultado com qualidade, perfeccionista sempre ligado aos prazos e muito assíduo para tomadas de decisões, porém não tem como foco as pessoas, tudo tem que ser do seu jeito não aceita opiniões tornando - se em até certo ponto arrogante. Esse comportamento deve ser gerenciado e acompanhado com muito carinho pelos líderes que se encaixam nesse perfil, pois, é o que mais gera desconforto dentro de uma organização, primeiro controlar e ter como premissa o progresso pessoal, gerar em você mesmo a ideia de que liderar é moralmente importante para o sucesso profissional. Destacar e impor para si mesmo os motivos e quantificar as melhorias a serem promovidas em conformidade com seus liderados.

Desenvolvimento

Líderes !! desenvolver conhecimentos, estudar, se reciclar, buscar novos métodos para problemas rotineiros, enfim gerar um leque de oportunidades e conceitos para profissionalmente estabelecer um padrão de evolução caracterizado sempre por gestão e resultados.

Estarmos propensos a essas mudanças, nos tira da zona de conforto, por isso alguns líderes insistem em manter velhos métodos, não se fazendo valer de todas as ferramentas em que hoje o mercado disponibiliza para maximizar seus próprios conhecimentos, se limitar ainda é um grande obstáculo nos líderes.

Feedbacks

Líderes, mostrar conhecimento, orientar seu liderado é de extrema importância, mas é preciso dar retornos positivos e encontrar coisas boas nas atividades realizadas por eles e elogiar sempre que possível, pontualmente mostrar onde pode-se melhorar e ter um relacionamento de extrema confiança no seu grupo de liderados. Lembrar que o acerto não é obrigação, pensar que seu liderado faz mais do que sua obrigação realizando um bom trabalho você está redondamente enganado, pois é preciso muita dedicação, comprometimento, sabedoria e acima de tudo muita vontade, amar o que faz, devemos pensar desta maneira. Pois, lembramos que é assim que trabalhamos como líderes e assim que devemos esperar e incentivar nossos liderados, com feedbacks positivos e pontuar melhorias sejam elas comportamentais ou técnicas.

Resultados

Buscar resultados é responsabilidade explícita para o líder e seus liderados, porém existem vários meios para se chegar ao resultado que chamamos “tripartites”:

Resultados Insatisfatórios: São resultados sem compreensão de quem executa, ou seja, sem comunicação específica do líder para com seus liderados.

Resultados Satisfatórios: Resultado mediano, com muitos desencontros, desorganizados, sem o devido capricho ou até mesmo realizado de maneira paralela a outros eventos, mas dentro do prazo determinado.

Resultado Ótimo: Realizado com organização, planejamento e dentro do prazo, onde o relacionamento interpessoal é o diferencial para tal resultado, gerando boa comunicação do líder e o entendimento dos liderados.

Estratégias vencedoras

Primeiro a estratégia depende de pessoas preparadas e bem inseridas no conceito empregado para desenvolver o trabalho. Procurar realizar os processos planejados com o máximo de atenção, lembre-se de que a comunicação é extremamente importante na hora de delegar uma tarefa ao liderado, ser coerente com as expectativas geradas em cada processo, identificar os limites e competência de cada liderado será o diferencial para que as decisões tomadas gerem confiança a cada passo dado em direção do resultado esperado.

Será uma estratégia bem sucedida e principalmente vencedora aquela com que o líder relacione seus liderados como o centro de excelência a ser alcançado, todos os detalhes e supervisão será presidido pelo líder.

Insatisfação positiva

Esse é o conceito mais importante que o líder deverá levar consigo na sua caminhada. Quando vamos ao cinema e mesmo quando termina o filme ficamos lá sentados esperando a continuação porque você gostou demais, pois isso é um exemplo de “insatisfação positiva”, nada mais é que o princípio de fazer o melhor, para com que nossos liderados se sintam como se quisessem mais, mais informações importantes sobre algum trabalho realizado de forma brilhante pelo líder, ou seja, realizar grandes ou pequenas coisas independentem desde que o contexto seja esse o de gostinho de quero mais. Por isso o dever do líder é gerar esse interesse maciço dos liderados, não limitando apenas a realizar um trabalho apenas, mas aos poucos de acordo com seu feeling liberando e o fazendo realizar um ótimo trabalho.

4 Pilares da liderança

Ética e moral

Planejamento

Relacionamento

Criatividade

Ética e moral

Levamos a ética e a moral muitas vezes como princípio básico de vida, e em outras vezes nem tanto, em nosso país precisamos de uma “LEI” para nos dizer o que é certo ou errado, sendo que desde a nossa infância quando não sabíamos nem o que era isso, nossos pais viviam nos dando tapinha na mão dizendo “não pegue o que não é seu”, esse é um exemplo bem simples para que possamos entender que para ser um líder devemos estar além das expectativas, devemos enxergar o que ninguém viu antes, enfim ética e moral tem que ser sim o pilar mais importante não só em nossa empresa e entre líderes e liderados mas também em nossas vidas.

Planejamento

Planejamento é a característica imprescindível para o líder, pois, é nela que você identifica em uma visão geral todas as tarefas a serem realizadas, em quanto tempo será desenvolvido e qual o público alvo desse projeto, portanto planejar vai muito além, organização e planejamento fazem toda diferença para um líder ser eficaz com sua equipe, gerando confiança e empenho para cada tarefa ser resolvida.

É preciso estar sempre atento para dar o suporte esperado para todos liderados e formalizar reuniões periódicas para garantir que os processos identificados no planejamento estão sendo executados de forma correta, e também identificar falhas e corrigi-las em tempo.

Relacionamento

O fator em que mais os líderes pecam hoje é no relacionamento, gerando uma tremenda confusão na hora de saber lidar com atitudes em que o liderado se encontra desmotivado, pode-se se dizer que o desafio é esse, o de não desistir de ninguém, usar toda sua persuasão para convencer esse liderado de que ele pode ser importante para o grupo.

Flagre o seu liderado fazendo coisas boas gerando a recompensa verbal, quem não gosta de receber um elogio não é, então se relacione de maneira a resgatar o comprometimento desse liderado, através da RECOMPENSA, PROPÓSITO, EMPATIA E PERFIL ALINHADO.

Criatividade

O líder criativo é aquele que além de entregar resultados, gerir equipes bem sucedidas, organizar processos, é também o responsável por dar o suporte necessário para que o grupo evolua a ponto de assumir a responsabilidade mesmo na ausência do líder, essa é uma missão importantíssima do líder, poder sair de férias e voltar tranquilamente sem ter problemas deixados para trás por exemplo, a inteligência e criatividade do líder de dar asas a seus liderados conforme as tarefas realizadas no dia dia é essencial para o sucesso desta etapa em sua carreira. Moldar seus liderados na ética, planejamento, relacionamento e criatividade são o ápice do líder, pois, assim ele consegue criar órgãos que podem ser o diferencial e cada dia mais eficiente dentro da organização. E a consequência disso é o sucesso inevitavelmente.

Foco

Por fim chegamos ao ponto final dessa nossa primeira etapa, devemos encontrar dentro de nós mesmos a inspiração para podermos inspirar também nossos liderados, o foco é consequência de uma ideia bem vendida, é o processo real para o qual o líder deve estar sempre em alerta, pois só um líder e um grupo bem focado pode realizar com excelência qualquer projeto. Inspirar os liderados a estarem 110% para o trabalho é reagir de maneira fervorosa em cada reunião, é estar a frente de toda ação em que leve os liderados em direção do objetivo, enfim é tudo aquilo que o líder precisa ter para alcançar metas e desenvolver um grupo homogêneo e livre para identificar e resolver os mais diversos problemas.

Agradecimentos

Caros amigos leitores agradeço pelo apoio e confiança em nosso trabalho, pois estamos levando a todos líderes e a quem se candidatar a essa profissão as formas mais completas que o mercado exige hoje em nossas empresas. Acredito que nossas dicas serão de extrema importância na carreira de todos nossos leitores, esperamos que nossos conceitos possam integrar o mais repleto repertório que nossos leitores já possuem e agregar conhecimento e acima de tudo o sucesso profissional. Obrigado a todos e a todas que se interessaram em adquirir nosso produto, e não deixem de acompanhar nosso volume II em breve. Grato.

Washington Luiz