



5 Bases para uma liderança efetiva

Por Univoz Consultoria e Desenvolvimento de Pessoas.

Para que sua empresa tenha bons resultados é essencial ter líderes que atuem de modo humanizado, atento e dedicado para gestão de pessoas, e com foco nos processos que derivem em resultados para as empresas. A educação corporativa precisa pensar na formação desses talentos dentro de sua empresa, dando oportunidade para aqueles que querem assumir tais atribuições, mas sempre pensando em como capacitá-los para que se tornem modelos de bons gestores.

As formas de apoiá-los nessa trajetória são diversificadas. O curso de liderança e coaching executivo são duas estratégias de desenvolvimento de pessoas que se complementam. O primeiro atua de um modo amplo e geral, dando condições de autoconhecimento, aprendizado de vários pilares e perfis na formação de líderes. Os processos de coaching auxiliam no traçado de metas específicas para atingir seus objetivos na liderança e apoiam o futuro líder de modo positivo e estruturado, atendendo necessidades individuais e específicas da empresa. Somados à experiência que vem com tempo e prática, essas capacitações apoiam líderes iniciantes em sua transformação para assumirem suas novas responsabilidades.

Nessas estratégias de desenvolvimento de líderes são trabalhados vários pilares e destacamos 5 essenciais:

1. Visão

Uma das principais formas de engajar uma equipe é definir os objetivos e metas que direcionem o caminho para os resultados. Em um curso de liderança, aprende-se que uma desafiadora conduz a equipe com maior motivação e comprometimento.

2. Comunicação

Comunicar-se bem é um dos aprendizados mais importantes para transformar um colaborador em líder admirado. Saber dar feedbacks, ser claro e conciso, ter empatia e saber escutar são as chaves para diminuir os erros da equipe e melhorar as relações interpessoais e podem ser trabalhados nos processos de coaching executivo.

3. Delegação

Saber fazer é importante, mas o líder não pode assumir todas as tarefas. Precisa saber identificar talentos, capacitá-los, delegar e acompanhar seu desempenho, até que tenha a condição de ter autonomia em suas atribuições. A educação corporativa deve contemplar orientar seus líderes sobre como utilizar o potencial de sua equipe, descobrir suas principais habilidades, para delegar de modo motivador e garantindo resultados.

4. Motivação

Ainda que, em um curso de liderança, você aprenda que a motivação não pode ser “plantada” em alguém, ela pode ser estimulada.

Descobrir quais são as metas e sonhos dos seus colaboradores, atuar com o propósito de cada um, mostrar que são capazes e que a relação de confiança em sua competência é real, são papéis de um líder. Tais comportamentos estimulam a equipe e a motivação de cada colaborador com sua função, com suas metas e com a empresa será uma consequência.

5. Confiança

Relações de confiança geram segurança e abertura. O cérebro libera hormônios de bem-estar quando sente que a relação construída tem bases sólidas. O líder deve construir alicerces de confiança com sua equipe, demonstrar isso a cada um, ouvindo suas necessidades, flexibilizando quando possível, e agindo de modo assertivo e direto quando necessário e a educação corporativa deve apoiá-lo nesse exercício. A própria delegação de tarefas importantes quando o colaborador já está preparado para o desafio, é um ato de expressão de confiança. E a entrega deve vir acompanhada de orientação e elogio genuíno, reforçando o crédito dado a ele.

Em um curso de liderança ou coaching executivo, todos podem aprender que a liderança é uma competência essencial para os negócios e quem estiver mais preparado entregará melhores resultados neste mundo ágil que estamos vivendo. Por isso, que hoje as empresas valorizam a educação corporativa como fator principal para a mudança da cultura organizacional.