GUIA DA LIDERANÇA

saiadolugar

ESTE EBOOK É CERTO PRA MIM?

Um dos nossos principais objetivos da Rock Content é ensinar. Para isso, produzimos posts, ebooks, whitepapers, webinars, infográficos e uma infinidade de materiais que são feitos apenas para você.

Agora você confere qual é o grau de conhecimento necessário para usufruir ao máximo deste conteúdo.

BÁSICO

Se você está começando a trabalhar com Marketing de Conteúdo, Marketing Digital ou Inbound Marketing, este conteúdo é exatamente o que você precisa. Aqui abordaremos alguns assuntos de maneira bem introdutória e da forma mais didática possível. Estes são os principais conteúdos para quem deseja começar a aprender algo novo!

[ESTE E-BOOK!]

INTERMEDIÁRIO

Nestes materiais o conteúdo é voltado para as pessoas que já estão mais familiarizadas com alguns dos conceitos de Marketing Digital. Este tipo de conteúdo costuma ser um pouco mais aprofundado, e aqui costumamos apresentar algumas soluções para problemas um pouco mais complexos.

AVANÇADO

Estes são os materiais mais complexos produzidos pela Rock Content. Para usufruir ao máximo dos conteúdos avançados que produzimos, é essencial que você esteja em dia com o que acontece no mundo digital. Nossos materiais avançados são para profissionais com experiência na área que estão em busca de aprofundar em sua área de conhecimento.

GUIA COMPLETO

Nesta categoria se encontram os materiais mais completos da Rock Content. Neles, os assuntos são tratados desde os seus conceitos mais básicos até os detalhes mais avançados e específicos. São indicados para qualquer pessoa que deseja começar, aprofundar ou reciclar o seu conhecimento em um determinado assunto.

SUMÁRIO

[04] SOBRE OS AUTORES

[05] INTRODUÇÃO

[06] O QUE DEFINE UMA LIDERANÇA?

[10] ESTILOS DE LIDERANÇA

[15] CARACTERÍSTICAS DE UM BOM LÍDER: QUAIS SÃO E COMO DESENVOLVÊ-LAS

[21] POSSÍVEIS DIFERENCIAIS

[24] O QUE OS PROFISSIONAIS ESPERAM DE UM BOM LÍDER

[27] PIORES ERROS PARA UM LÍDER

[30] DICA: LIVROS ESSENCIAIS PARA BONS LÍDERES

[36] CONCLUSÃO

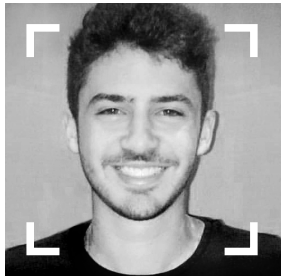
[37] SOBRE O SAIA DO LUGAR

TEXTO

LAÍS BOLINA
Marketing Analyst
@ Rock Content
lais.bolina@rockcontent.com

DESIGN

BRUNO MONTIEL
Graphic Designer
@ Rock Content
bruno@rockcontent.com



RAFAEL RALLO
Marketing/Design Analyst
@ Rock Content
rafael.rallo@rockcontent.com

INTRODUÇÃO

Ao mesmo tempo em que os cargos de liderança são almejados por muitos, eles também representam grandes desafios. Afinal, conseguir conciliar gestão de tempo, pessoas, processos, as metas individuais e coletivas, e ainda prestar contas do seu trabalho e do trabalho da sua equipe, não é uma tarefa fácil.

As cobranças acontecem dos dois lados: seu time confia que você dará o suporte e direcionamentos necessários para executar todas as tarefas. Os seus superiores ou sócios esperam que a sua equipe alcance um excelente desempenho e supere as expectativas.

Além de tudo isso, liderar pessoas exige flexibilidade, paciência, habilidade de resolver conflitos e outras características e conhecimentos específicos da função.

Por isso, entender sobre os processos ligados a gestão de pessoas e estar sempre atento a novas ferramentas e metodologias que podem tornar esse processo mais simples é importante. Como a leitura deste ebook, por exemplo.

Saiba quais as diferenças de uma liderança considerada boa e uma considerada ruim, o que os seus subordinados realmente esperam de você, quais são os perfis de liderança — e em qual deles você mais se enquadra — e o que você precisa para ter uma liderança que supera a ocupação de um cargo e realmente impacta as pessoas e os resultados do negócio!

O QUE DEFINE UMA LIDERANÇA?

Para a maioria das pessoas, a primeira coisa que vem à mente quando se trata de liderança é o cargo: no caso do empreendedorismo, gestor, CEO, CMO, gerente, presidente, supervisor, coordenador, etc.

É claro que todas essas funções carregam a responsabilidade de gerenciar pessoas, processos e recursos, e por isso podem ser associadas a ocupações de liderança.

Porém, mais que um nome ou um cargo, **um líder por excelência é quem tem a capacidade de influenciar pessoas e organizar a execução de tarefas de modo a direcionar os que estão ao seu redor**. E muitas vezes esse papel não é exercido pelos responsáveis dos setores.

E isso pode representar um risco e uma oportunidade: identificar pessoas com características de liderança pode ser uma excelente maneira de coordenar promoções, organizar times e extrair o que os seus funcionários têm de melhor.

Por outro lado, quando o cargo não vem somado a uma postura de liderança e esse papel é exercido por outro, os processos podem ficar comprometidos já que duas pessoas estão direcionando um grupo, uma por sua influência e outra por sua posição.

Isso pode representar falta de alinhamento do time, que acabará não atingindo o máximo do seu rendimento e potencial por não saber exatamente quem deve seguir.

Mas não é porque alguém não possui a "natureza de um líder" que ela não possa desenvolver as características capazes de influenciar pessoas e motivá-las a realizar suas funções.

PORQUE NEM TODO LÍDER É BOM?

Vários fatores, como você já deve ter notado, influenciam em uma boa liderança. E o primeiro deles é o **perfil**.

Infelizmente não são todas as pessoas que têm as principais características de um líder — ou o desejo e disposição necessários para desenvolvê-las.

Ou seja, além da aptidão, alguns líderes não são considerados bons pela **falta de vontade ou por não sentirem a necessidade de desenvolver ou aperfeiçoar algumas habilidades que poderiam torná-los mais capacitados para a função**.

Outro motivo relacionado a uma má liderança é a **falta de conhecimento e preparação** necessários para exercer a função.

POR CONTRATAREM MAL, MUITAS EMPRESAS ACABAM FICANDO REFÉNS DE DISPONIBILIZAR CARGOS DE GESTÃO A PESSOAS QUE NÃO TEM O CONHECIMENTO TÉCNICO NECESSÁRIO PARA EXERCER BEM O SEU PAPEL.

Não é que todo cargo de liderança deva ser ocupado pela pessoa com o maior conhecimento na área de gestão. Mas ela deve, pelo menos, entender como todos os processos são executados para estipular as metas e buscar as melhores soluções para os problemas.

DIFERENÇA: LÍDER E CHEFE

Por fim, mas não menos importante — e grave — é a má liderança por **abuso de poder**. O que muitas pessoas separam entre "ser um líder" e "ser um chefe".

O primeiro é comparado a alguém que direciona as pessoas, motiva, participa, conduz, auxilia e consegue conquistar a confiança e a credibilidade da sua equipe.

Já o segundo é visto como alguém que "só ocupa um cargo", muitas vezes abusa das vantagens oferecidas pela função, impõe, não participa, cobra demais, é distante, não oferece auxílio e acaba afastando e desmotivando a equipe.

Por isso também é importante avaliar, além do perfil e do cargo, **o comportamento das pessoas que são colocadas em cargo de liderança**. O papel de um líder é conduzir, e não empurrar pessoas. E se ele não possui uma postura que condiga com sua função, possivelmente vai despertar a resistência dos demais.

ISSO NÃO SIGNIFICA AGRADAR A TODOS OU CEDER A TODAS AS VONTADES DA EQUIPE, MAS SIM TER A HABILIDADE DE LIDAR COM PESSOAS NOS MAIS DIVERSOS CONTEXTOS E AINDA ASSIM SER PROFISSIONAL, PORÉM EMPÁTICO.

ALGUNS DADOS SOBRE OS CARGOS DE LIDERANÇA DAS EMPRESAS

A empresa de softwares americana **Office Vibe** realizou uma pesquisa que revelou algumas estatísticas a respeito dos cargos de liderança ao redor do mundo. Eles dizem muito a respeito da expectativa das empresas e também do comportamento do mercado em relação às escolhas por líderes e gestores. Conheça algumas delas:

Apenas 4 de cada 10 empresas dos países presentes no G7 têm mulheres nos cargos de diretoria sênior;

36% das empresas respondentes afirmaram que em suas empresas as atividades para desenvolvimento de líderes estão "abaixo da média";

51% alegam que os seus cargos de liderança são ocupados por pessoas "que ainda não estão prontas" para liderar suas empresas;

Coaching é visto como a maior deficiência dos líderes;

Apenas 35% dos líderes nos Estados Unidos é considerado comprometido com o seu cargo;

Mulheres em cargos de liderança são consideradas mais comprometidas com suas funções;

Apenas 1 de cada 10 pessoas tem talento para liderar;

Empresas promovem erroneamente pessoas sem aptidão para liderar de forma eficaz 82% das vezes.

Com base nesses dados, em quais deles você ou a sua empresa se encaixam e quantos deles merecem a sua atenção? A dificuldade na hora de gerir cargos de liderança também existe e está presente na maioria das organizações.

ESTILOS DE LIDERANÇA

Baseada no conceito de **Liderança Situacional**, em que um líder não tem uma característica única mas sim **possibilidades de agir de acordo com seu diagnóstico da situação**, existem 4 possíveis posturas a serem adotadas mais comumente.

Nenhuma delas é melhor ou pior. A ideia é que um bom líder consiga identificar em que situação a sua equipe se encontra e, a partir disso, tome uma postura relacionada a cada uma dessas possibilidades.

Elas são determinadas por 2 quadrantes básicos: **direcionamento e suporte**. A partir disso, as proporções de direcionamento e suporte que o líder precisa empregar em cada contexto é que dirão se o líder consegue se adaptar às necessidades e, dessa forma, desempenhar uma boa liderança.

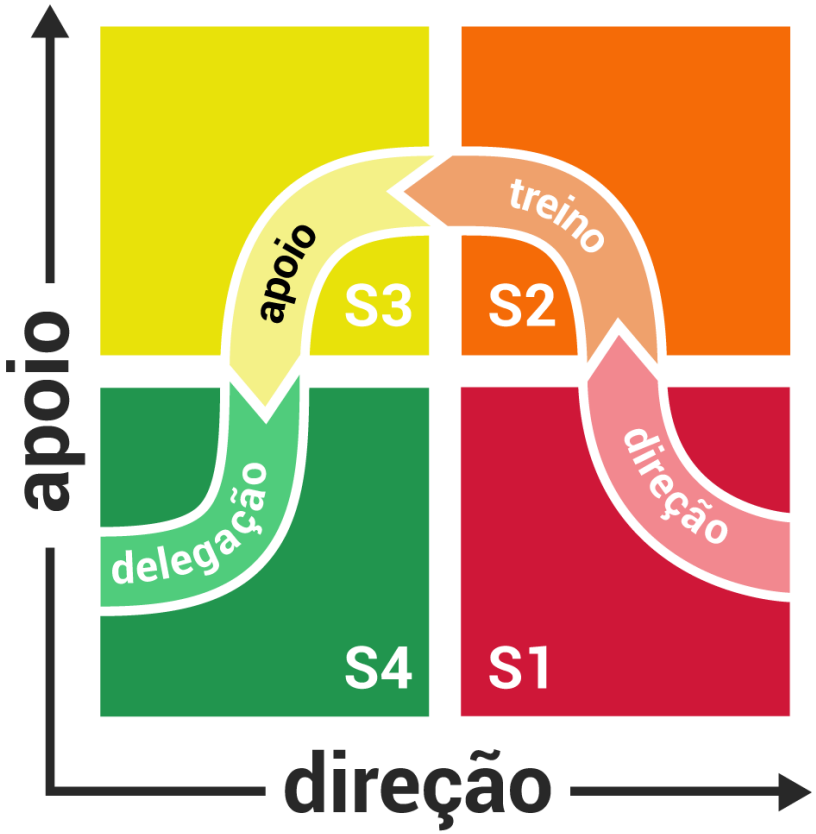
Conheça os 4 tipos:

DETERMINANTE (DIRECIONAMENTO)

É o perfil de situações em que é necessário **maior direção** aos liderados e **menor suporte**.

Neste estilo, o líder fornece instruções específicas e supervisiona de maneira bem próxima o andamento e conclusão dessas tarefas.

É importante o detalhamento das funções, nesse contexto: o que fazer, como e onde, por exemplo, para garantir que o que foi orientado será executado de maneira e em tempo hábil.



	D3	D3	D2	D1
competência	elevado	elevado/ moderado	pouca/ alguma	pouca
compromisso	elevado	variável	baixo	elevado

Isso não necessariamente faz com que esse perfil de liderança seja bom ou ruim. A grande questão a respeito desse modelo de é ligada ao **como** as decisões são passadas para os demais membros.

Porém, líderes que têm esse tipo de postura predominantemente acabam gerando distanciamento entre os demais membros do time. Por isso o **contexto é muito importante**, e comumente é definido até pelo tipo de equipe que está sendo gerida. Por exemplo, equipes mais despreparadas, com menor conhecimento técnico ou em situações de pouca autoconfiança.

Além disso, **existem determinadas situações acabam exigindo esse tipo de postura, como crises ou situações de risco**. Nestes casos, algumas decisões precisam ser definitivas e simplesmente devem ser acatadas, sem a participação dos membros da sua equipe, para garantir o sucesso do processo.

PERSUASÃO (TREINAMENTO)

É o perfil que exige **alto direcionamento e suporte**. Neste caso, o líder deve não apenas direcionar o time através de determinações, mas participar e motivar o time a realizar as tarefas para garantir o seu sucesso.

Além disso, deve estar **disponível para dar o suporte necessário**, seja técnico ou de impulsionamento da equipe, sendo o principal responsável pela manutenção e acompanhamento das atividades.

Normalmente esse tipo de postura é necessário quando o time está passando por uma fase de adquirir conhecimento a respeito de uma nova tarefa ou rotina, ganhando segurança mas sem estar 100% autoconfiante em relação ao que está sendo executado

O IDEAL É EQUILIBRAR ESSE GERENCIAMENTO SEM CRIAR UMA RELAÇÃO DE DEPENDÊNCIA, TANTO DO DIRECIONAMENTO QUANTO DO APOIO MORAL, PARA QUE O TIME CONQUISTE AUTONOMIA E SEGURANÇA SUFICIENTES PARA ALCANÇAR O MÁXIMO DE SEU POTENCIAL.

COMPARTILHAMENTO (APOIO)

Neste perfil é exigido do líder **alto grau de suporte**, porém **baixo direcionamento**. O estilo é caracterizado principalmente pela grande necessidade de motivação, mesmo com direções mínimas.

Para que isso seja possível, é preciso ouvir o time, entender suas rotinas, suas maiores dificuldades e identificar a necessidade de motivação e incentivo da parte da liderança.

NORMALMENTE, EQUIPES COM MAIS TEMPO DE TRABALHO E GRANDE CONHECIMENTO TÉCNICO REQUEREM ESSE TIPO DE LIDERANÇA PARA GARANTIR QUE O ENGAJAMENTO CONTINUE MESMO COM A ROTINA.

Isso não exige do gestor direcionar tecnicamente a execução de uma tarefa ou se apegar aos detalhes de sua realização, mas sim estar presente e compreender o atual contexto da equipe para tomar as medidas necessárias para reverter o quadro. O ideal é que o gestor auxilie os membros do time a chegarem em suas próprias decisões, **valorizem a autonomia** na solução de problemas e se atentem mais ao porquê de cada uma das tarefas que ao como elas estão sendo realizadas.

Uma liderança mais democrática e que permite que a tomada de decisões seja compartilhada com o restante da equipe pode ajudar a garantir que todos os envolvidos se comprometam e se sintam parte importante do processo.

DELEGAÇÃO

Este caso exige da liderança **baixo apoio e também baixo direcionamento**.

É o perfil de liderança que permite que os funcionários tenham total controle sobre suas decisões de trabalho, ou seja, característica de um líder mais "light".

É UM TIPO DE LIDERANÇA QUE TEM GANHADO MAIS ESPAÇO MUITO RECENTEMENTE, GERALMENTE EM ORGANIZAÇÕES COM O FOCO NA AUTOGESTÃO, ONDE EXISTE TOTAL CONFIANÇA DA PARTE DOS LÍDERES EM RELAÇÃO AO SEUS LIDERADOS.

Obviamente, para que esse conceito seja possível é preciso, antes de tudo, **um sistema de contratações completo e extremamente eficaz**, para que apenas pessoas com o fit cultural necessário para compreender esse modelo de gestão façam parte da equipe.

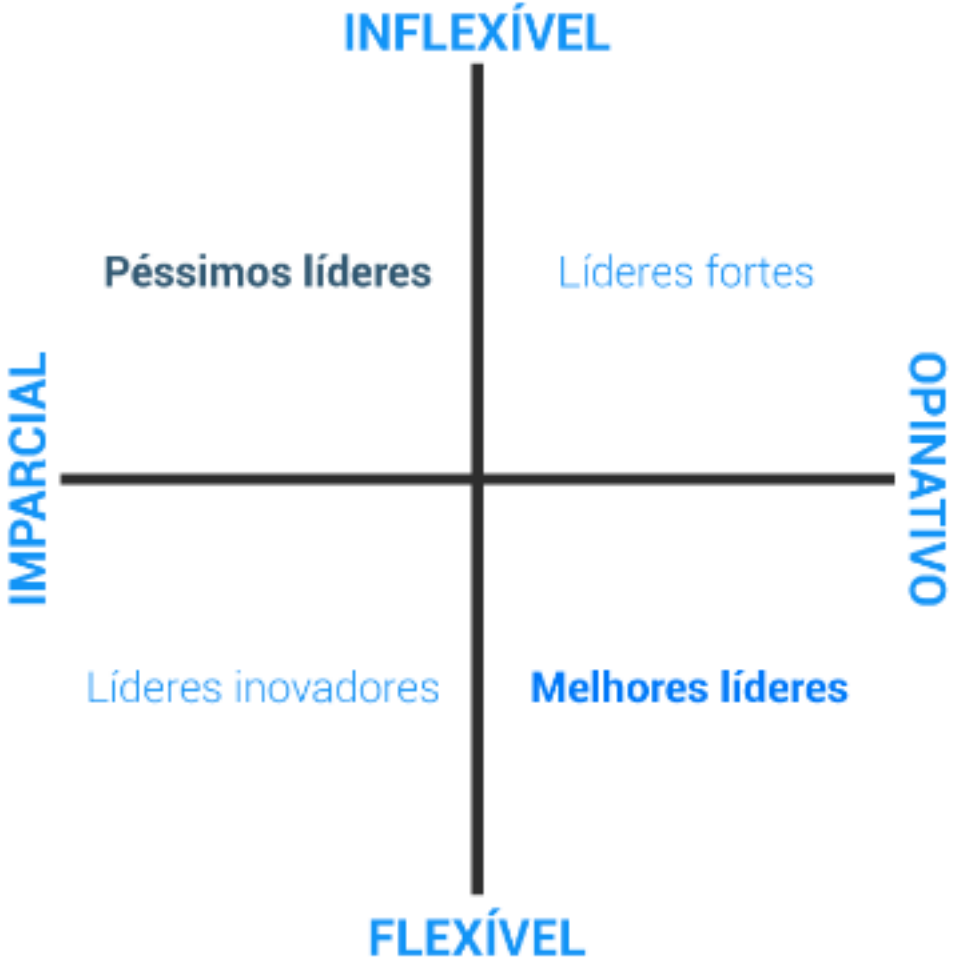
Além disso, é preciso um **processo de treinamento extremamente detalhado**. Todos os participantes desse meio precisam entender exatamente qual o seu papel, como executá-lo e também ter acesso a todas as ferramentas possíveis para realizar suas tarefas. Só assim a "liberdade" inerente a esse modelo de gestão será realmente aplicada.

CARACTERÍSTICAS DE UM BOM LÍDER: QUAIS SÃO E COMO DESENVOLVÊ-LAS

A **Contently**, empresa americana de Marketing de Conteúdo, lançou uma matéria intitulada The Two Counterintuitive Personality Traits That Make the World's Best Leaders (Os dois traços de personalidade contra-intuitivos que fazem os melhores líderes do mundo) em que eles tentam traçar as características mais comuns aos grandes líderes mundiais, e que possivelmente são os traços que os tornam esses exemplos.

Segundo a matéria, os melhores líderes com maior flexibilidade e facilidade em expressar sua opinião, respeitando também o posicionamento dos outros, são os líderes com maior chance de sucesso.

Por outro lado, os líderes mais imparciais, no sentido de não avaliar os contextos e abrir exceções nas tomadas de decisão e com posturas menos flexíveis são os líderes com os piores resultados.



Fonte: **Contently**

Lembre-se que esses dados não são uma fórmula para o sucesso, e sim uma questão de análise da recorrência das características.

Mas, além dessa combinação de fatores, existem algumas outras características que são — ou deveriam ser — pré-requisitos para qualquer pessoas que deseja alcançar cargos de liderança ou já os ocupa.

LEMBRANDO SEMPRE QUE TODAS ESSAS CARACTERÍSTICAS PODEM SER DESENVOLVIDAS. É NECESSÁRIO APENAS DISPOSIÇÃO, FOCO, ESFORÇO E, É CLARO, DEDICAÇÃO.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Não é novidade para ninguém que, todos os dias, passamos por inúmeras reações emocionais diferentes e que elas podem acabar influenciando muito a nossa tomada de decisões.

Por isso, para um bom líder, é esperada inteligência emocional suficiente para que ele consiga **tomar suas decisões da maneira mais consciente possível**, sem ser influenciado por variações de humor, cansaço, estresse ou similares. Ou no mínimo, que ele perceba essas variações emocionais e consiga **separá-las do profissional.**

É claro que todos nós estamos sujeitos a problemas e outras situações que podem alterar nossas condições emocionais. Porém, como as decisões de um líder geralmente influenciam um número significativo de pessoas, o ideal é que um líder consiga reconhecer esses contextos e não permita que eles interfiram em suas ações.

HABILIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS

É fundamental que um bom líder tenha habilidades de relacionamento e de gestão de pessoas, tanto em **conhecimento técnico** quanto em suas características e ações diárias.

Entender de motivação, ser imparcial nas decisões a respeito das pessoas, tomar decisões baseadas em fatos, prever, solucionar e gerir conflitos, e ainda influenciar o grupo são apenas alguns dos aspectos que devem ser trabalhados e desenvolvidos por quem ocupa algum cargo de liderança, seja de pequenos ou de grandes times.

Além disso, um bom líder precisa assumir as responsabilidades do cargo e de sua equipe, sendo firme quando necessário mas também aprendendo a lidar com as mais diversas situações.

Também é de responsabilidade do líder interferir nas contratações para sua equipe de maneira positiva, identificando as características que podem somar ao time e ajudando os responsáveis de RH a encontrar as pessoas certas de acordo com as necessidades da empresa.

CAPACIDADE DE OUVIR

Muitos gestores acabam tendo uma liderança ruim por não terem a **habilidade ou mesmo o hábito de ouvir o seu time, as outras equipes, os seus superiores e até mesmo os clientes da empresa**.

Quando você desenvolve a capacidade de ouvir as pessoas com as quais se relaciona profissionalmente, você:

Constrói relacionamentos que ajudaram você a ter uma liderança mais saudável e fácil;

Identifica e pode até prever problemas internos a sua equipe ou relacionados a sua entrega;

Entende melhor as falhas dos processos e as dificuldades do grupo, além de ter a chance de aperfeiçoar esses processos;

Aprende sobre as pessoas com as quais você se relaciona, sejam elas internas ou externas.

Além disso, líderes que ouvem o time constroem um **ambiente de trabalho mais coeso, integrado e alinhado**, o que influenciará na produtividade, rendimento e até mesmo motivação do seu time.

HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO

Da mesma maneira que saber ouvir interfere diretamente na influência que um líder tem sobre a sua equipe, saber se comunicar de maneira clara fará uma grande diferença!

Problemas na comunicação, como ruídos, interferências e falta de compreensão entre as partes, **são um dos principais problemas enfrentados pelos gestores** e que podem influenciar tanto as relações dos membros do time entre e si e com o gestor, como também os resultados e entregas.

Uma das premissas da neurolinguística é que **a responsabilidade pela comunicação é sempre do comunicador, e nunca do ouvinte**. Por isso é sua função se fazer entender de maneira clara pelos seus liderados, para que eles consigam atender aos seus pedidos e prazos, alcançar as metas e realizar as tarefas do dia a dia.

É importante que você trabalhe sua habilidade de comunicação pessoal e crie canais e um ambiente favorável à comunicação, diminuindo as interferências sobre as mensagens que são passadas.

FEEDBACKS

Uma boa liderança não é feita exclusivamente de decisões profissionais e opiniões sobre a execução de tarefas. Uma hora ou outra você precisará dar feedbacks para sua equipe, e eles são **fundamentais para manter o alinhamento entre as partes** e o time trabalhando por um mesmo propósito.

Por isso acreditamos que um bom líder é aquela pessoa que dá ao seu time os feedbacks positivos e elogios necessários quando as coisas estão funcionando bem. Isso ajudará a manter o time motivado, e eles vão notar que você está realmente dando atenção ao que acontece no ambiente.

Por outro lado, um bom líder também tem a **capacidade de dar os feedbacks negativos de maneira profissional e construtiva**, sem constranger ninguém diante dos demais. E também não se sente inibido a apresentar as críticas pelo medo de não ser bem recebido.

Os feedbacks são uma ferramenta de gestão muito poderosa, se usada de maneira correta e imparcial. Nessas horas, clareza, transparência e respeito são fundamentais.

RECEBENDO CRÍTICAS

Por mais que você acredite que é um bom líder e esteja fazendo o seu melhor para gerenciar as pessoas que são influenciadas por sua liderança, as críticas virão. Principalmente se você cria um ambiente em que os feedbacks são bem vindos para o crescimento de todos.

Por isso, você precisa ter uma grande h**abilidade de receber as críticas de maneira construtiva e sem levar as avaliações para o lado pessoal**. Todos são passíveis de cometer erros e ser um líder não te torna imune a isso.

Receba os feedbacks positivos, mas principalmente os negativos, de maneira profissional, sabendo diferenciar uma opinião à realidade. Mas saiba também, de maneira autocrítica o suficiente, considerar que esse parecer seja verdadeiro e que precisa ser trabalhado por você.

ASSIMILAR BEM AS CRÍTICAS E AINDA MELHORAR COMPORTAMENTOS E PROCESSOS A PARTIR DELAS FAZ COM QUE OS SEUS LIDERADOS O VEJAM DE MANEIRA MAIS POSITIVA E AINDA SEJAM INFLUENCIADOS POR SUA POSTURA.

METAS CLARAS

Como levar o seu time a alcançar objetivos se você não tem metas? Ou como cobrar das pessoas resultados que não estão claros para ninguém?

Acreditamos que uma boa liderança precisa de metas e objetivos claros que **orientem o caminho** que as pessoas devem trilhar, motivem o time e também sejam uma **maneira saudável de cobrar resultados**.

AS METAS NÃO PRECISAM SER EXATAMENTE NÚMEROS, MAS SIM PATAMARES QUE SUA EQUIPE PRECISA ALCANÇAR EM CADA PERÍODO, INDIVIDUALMENTE E COLETIVAMENTE.

Elas tornarão a sua liderança mais clara, fácil, simples e vão gerar retorno tanto para você e para sua equipe como para a empresa como um todo, impactando os resultados e, porque não, os lucros.

PROFISSIONALISMO

Muitas pessoas veem o profissionalismo como uma característica fácil de ser alcançada. Mas isso não é bem uma verdade.

Vários fatores interferem na nossa capacidade de separar o pessoal do profissional: motivação, humor, ambiente, satisfação (inclusive financeira, em alguns casos), as relações dentro da empresa e muitos outros.

Porém, se essa é uma característica indispensável a qualquer pessoa dentro do mercado de trabalho, ela deve ser ainda mais evidente em um líder. Afinal, ele é — ou deveria ser — uma referência para os demais, e deve ser um espelho para seus liderados.

Algumas características associadas ao profissionalismo:

Respeitar os colegas de trabalho, parceiros e clientes, independente de seu cargo ou posição;

Dar atenção e respeitar as normas da empresa;

Evitar procrastinação;

Assumir suas responsabilidades e também os seus erros;

Você deve desenvolvê-las e aplicá-las em todos os contextos que envolvam o seu trabalho, fora ou dentro da empresa, principalmente frente os seus liderados. Isso contribuirá com sua credibilidade e tornará mais fácil que você cobre essa mesma postura das pessoas que são geridas por você.

POSSÍVEIS DIFERENCIAIS

Além das características que citamos, existem algumas ações que podem aperfeiçoar e ser diferenciais da sua liderança, impactando seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional e, é claro, todo o seu time.

REALIZAR REUNIÕES INDIVIDUAIS COM OS MEMBROS DA EQUIPE

Os chamados 1-on-1 são as reuniões realizadas entre o gestor e um único membro do time.

Você pode estar pensando "mas quanto tempo isso vai levar?". E, realmente, para equipes muito grandes, fazer essas reuniões de maneira recorrente é inviável. Porém você deve ver essa ação como um **investimento** feito para o seu time e também para a sua liderança.

As reuniões individuais ajudam a criar e **fortalecer os relacionamentos entre líderes e liderados**. Além disso, tornam o ambiente favorável a feedbacks sinceros e constantes, contribuindo para o crescimento de todos.

Você terá uma grande oportunidade de conhecer melhor as pessoas que gere, entender suas maiores dificuldades, desafios, anseios e até as sugestões dessas pessoas para melhorar os processos da empresa. Poucas pessoas entendem melhor uma tarefa do que as que a executam, e geralmente elas têm ideias de melhorias, porém não encontram uma oportunidade para sugerí-las e colocá-las em prática.

As reuniões individuais também te ajudaram na tomada de decisões e na escolha de um rumo para sua liderança, identificando com facilidade o que precisa ser trabalhado, aperfeiçoado ou mesmo banido.

Além disso, é uma excelente oportunidade de **aprimorar outras características de uma boa liderança** como a comunicação, a capacidade de ouvir, a inteligência emocional, etc.

TER UM MENTOR

Todos nós encontramos durante nossa jornada profissional algumas pessoas que nos inspiram e que acabamos tendo como referência e estímulo. E porque não convidar essas pessoas para serem suas mentoras?

A ideia aqui é ter uma pessoa, interna ou externa ao seu ambiente de trabalho, que possa "assessorar" você em relação ao plano de carreira, dar conselhos em relação a tomada de decisões, orientar em situações mais complexas e novas para você ou em que você não saiba exatamente o que deve fazer.

A escolha desse mentor deve ser feita de forma consciente, e não baseada apenas na busca por alguém que apoie e concorde com tudo que você diz. A ideia é justamente encontrar uma pessoa que consiga acrescentar conhecimento e um ponto de vista diferente a respeito da sua carreira e ações.

E essa pessoa pode ser algum colega de trabalho, outro gestor da empresa, algum superior ou mesmo pessoas de fora, desde que a escolha não comprometa aspectos da sua vida profissional que interfiram na empresa de maneira prejudicial.

A TROCA DE EXPERIÊNCIAS, O DIÁLOGO ABERTO E A CONFIANÇA FARÃO COM QUE VOCÊ SE DESENVOLVA, AMPLIE SEUS CONHECIMENTOS E SE PERMITA OLHAR SITUAÇÕES DO COTIDIANO COM UMA ÓTICA DIFERENTE.

APRENDER MAIS — SEMPRE!

Não é porque você atingiu um cargo de liderança que, a partir de agora, não precise mais aprender. Muito pelo contrário! Você mais que qualquer outra pessoa precisa aprimorar suas habilidades constantemente e também estar antenado às novidades no mercado e em relação à gestão de pessoas.

Por isso, é fundamental que um líder que realmente deseja se tornar uma referência esteja sempre fazendo novos cursos, lendo, participando de workshops, eventos de network e quaisquer outras atividades que proporcionem troca de experiências e novos conhecimentos.

Não é vergonha para nenhum líder admitir que não tem conhecimento a respeito de alguma informação ou área. Porém, permanecer não conhecendo é sim um erro muito grave!

Além disso, quando as pessoas entendem que você se importa com seu crescimento pessoal e profissional e também com a equipe, buscando sempre aprimorar técnicas, processos e comportamentos, **elas se sentirão estimuladas a fazer o mesmo**! É mais uma vez o papel do líder de conduzir e ser um exemplo para sua equipe.

E, mais que nunca, existem infinitas possibilidades de adquirir novos conhecimentos, mesmo para os gestores mais atarefados: blogs como o próprio **Saia do Lugar**, portais de notícia, cursos e certificações online, canais no Youtube, podcasts, posts no LinkedIn... Os canais são os mais variados e atendem a todos os gostos, disponibilidades e áreas de atuação.

O QUE OS PROFISSIONAIS ESPERAM DE UM BOM LÍDER

Sim. Tem mais!

Além de todas as exigências que o líder tem a seu próprio respeito e todas as cobranças que ele recebe por parte dos seus gestores, ainda existem as expectativas que os participantes do seu time colocam.

Mas nesse caso, não se preocupe. Elas são simples e geralmente estão atreladas a outras características que já citamos ou a questões relacionadas ao grau de profissionalismo do líder em questão.

Porém, é importante que você as conheça e saiba que as pessoas que você lidera te observam e dependem do seu bom senso. Como o título desse ebook já diz "Uma boa equipe começa com um bom líder".

HONESTIDADE

As pessoas que você gerencia esperam que você seja sincero em relação a elas, ao trabalho que vem sendo executado, ao futuro da empresa, às expectativas existentes em torno dos resultados e a tudo que as envolve.

Isso porque, quando as pessoas não têm uma noção exata do contexto em que se encontram, o ambiente acaba se tornando um campo de inseguranças, incertezas e suposições. E todos esses fatores comprometem o trabalho e a motivação do time.

POR ISSO É IMPORTANTE QUE VOCÊ SEJA O MAIS HONESTO POSSÍVEL. MENTIRAS E SEGREDOS PODEM DESTRUIR A CREDIBILIDADE DE UM LÍDER.

CONFIANÇA

Esse aspecto possui duas vertentes.

Se você contratou alguém, isso significa que você acredita na aptidão dessa pessoa e confia que ela será capaz de desenvolver um bom trabalho.

Porém a insegurança de alguns líderes faz com que eles acabam se tornando centralizadores e monopolizem as atividades e a tomada de decisões, mesmo as mais simples. E isso passa a sensação de que os gestores não confiam no trabalho dos membros da sua equipe, gerando grande desmotivação.

Por isso é importante que você **tenha em seu time pessoas em que você realmente confia** e pode delegar as tarefas diárias sem precisar cobrar várias vezes ou se certificar que elas estão sendo executadas.

Do outro lado, **quando um líder confia em sua equipe, ela também tende a confiar no gestor**, sendo transparente, se sentindo mais segura e amparada, mesmo nos momentos de dificuldade. E o seu time espera poder confiar em você!

COLABORAÇÃO

Muitos líderes se contentam em delegar tarefas e, depois disso, se tornam totalmente distantes do restante do processo. E qualquer equipe que deseja alcançar um bom resultado espera ter um suporte da parte dos seus responsáveis caso seja necessário.

Por isso, mais que um bom líder em palavras, sua equipe precisa e deseja um líder que **colabore com os resultados, tarefas, resolução de problemas e dificuldades do time**.

É fundamental que você esteja a par do que acontece na rotina da sua equipe e também a disposição para dar suporte sempre que for preciso.

RESPEITO

Básico a qualquer relação e mais fundamental ainda no ambiente profissional.

Muitas lideranças são marcadas pelo desrespeito, desconfiança e até mesmo por afrontas completamente antiprofissionais. E é claro que isso, além de categorizar problemas que vão além da relação entre pessoas, ainda geram medo, desconforto, afastam o time do líder e deixam as pessoas desmotivadas.

Por isso, é importante frisar: tenha sempre em mente que você precisa ser o exemplo de respeito em seus relacionamentos dentro e fora do time. Se você tem uma postura desrespeitosa, você cria um ambiente hostil e que estimula a falta de respeito também entre os membros da equipe!

PIORES ERROS PARA UM LÍDER

Alguns são de sua completa responsabilidade. Outros podem não ter sido cometidos diretamente pelo líder, mas com certeza afetam a sua liderança.

Mas em todos os casos, os erros relacionados a uma liderança podem ser revertidos de forma positiva se corrigidos ou tratados da maneira correta e a tempo hábil.

CAIR DE PARAQUEDAS EM SUA POSIÇÃO

Em alguns casos, as posições de liderança são ocupadas por pessoas novas, que não tinham contato ou relacionamento com o time em questão, sejam de dentro ou de fora da empresa.

E essa ação pode gerar um grande desconforto da parte dos liderados que além de desconhecerem o novo "colega de trabalho", ainda não sabem qual será a sua metodologia de liderança, qual o seu perfil de trabalho e o seu comportamento.

Por isso, se você é gestor de uma empresa, o ideal é promover um caminho em que naturalmente as pessoas se tornem líderes em suas funções, para que os estranhamentos sejam os menores possíveis.

Mas, se isso não for viável, a ideia é promover um período de adaptação para que o time e o líder possam alinhar suas expectativas, métodos de trabalho e consigam se ajustar à nova realidade da maneira mais saudável possível.

FALTA DE CONSISTÊNCIA

Líderes que mudam muito de opinião encontram problemas na hora de construir a credibilidade com os seus times. Sem credibilidade, as pessoas possivelmente não se sentiram motivadas a apoiar e confiar em você. E com isso toda a sua liderança está em risco.

POR ISSO, CONSISTÊNCIA NA HORA DE TOMAR DECISÕES É FUNDAMENTAL! E ELA ENVOLVE TANTO EMBASAMENTO PARA REALIZAR ESSAS AÇÕES COMO UMA COERÊNCIA EM RELAÇÃO A ELAS.

Se o líder toma medidas totalmente diferentes em contextos muito parecidos, seja qual for o motivo, e principalmente sem uma justificativa ou razão aparentes, isso pode demonstrar insegurança ou parcialidade de sua parte.

E tudo isso pode comprometer a relação do seu time com você a curto, médio e longo prazo, ou até mesmo de uma maneira bem difícil de reverter.

COMUNICAÇÃO INEFICIENTE

Nós já falamos de comunicação anteriormente, mas é importante frisar: uma comunicação eficaz é grande parte de um bom trabalho de um líder.

Isto envolve:

Qualidade da comunicação: meio, mensagem, linguagem e até o grau de formalidade dados os devidos contextos;

Frequência com que ela é feita (excesso de reuniões ou ausência delas podem representar problemas, por exemplo);

Excesso de comunicação acabará diminuindo o rendimento do seu time, além de gerar desgastes desnecessários.

A falta dela pode comprometer o rendimento, dessa vez pela ausência de orientações claras.

E os problemas na comunicação podem fazer com que você acredite que ela está sendo eficaz quando na verdade não tem gerado os resultados esperados.

Por isso, dê atenção especial a esse aspecto da sua liderança. Descubra o que funciona melhor com o seu time e se preocupe em passar qualquer mensagem da maneira mais clara, simples e eficiente a todos os envolvidos.

DICA: LIVROS ESSENCIAIS PARA BONS LÍDERES

Como dissemos, aprender sempre é um diferencial de um bom líder e pode ser uma excelente forma de aprimorar as suas características e o seu modelo de liderança, além de ser vantajoso também para o seu crescimento pessoal.

Por isso separamos os 5 livros que todo líder precisa ler para conseguir uma liderança ainda mais eficiente e saudável, aprendendo com outros líderes e gestores que são referências internacionais

1- O PODER DO HÁBITO

Autor: Charles Duhigg

Editora: Objetiva

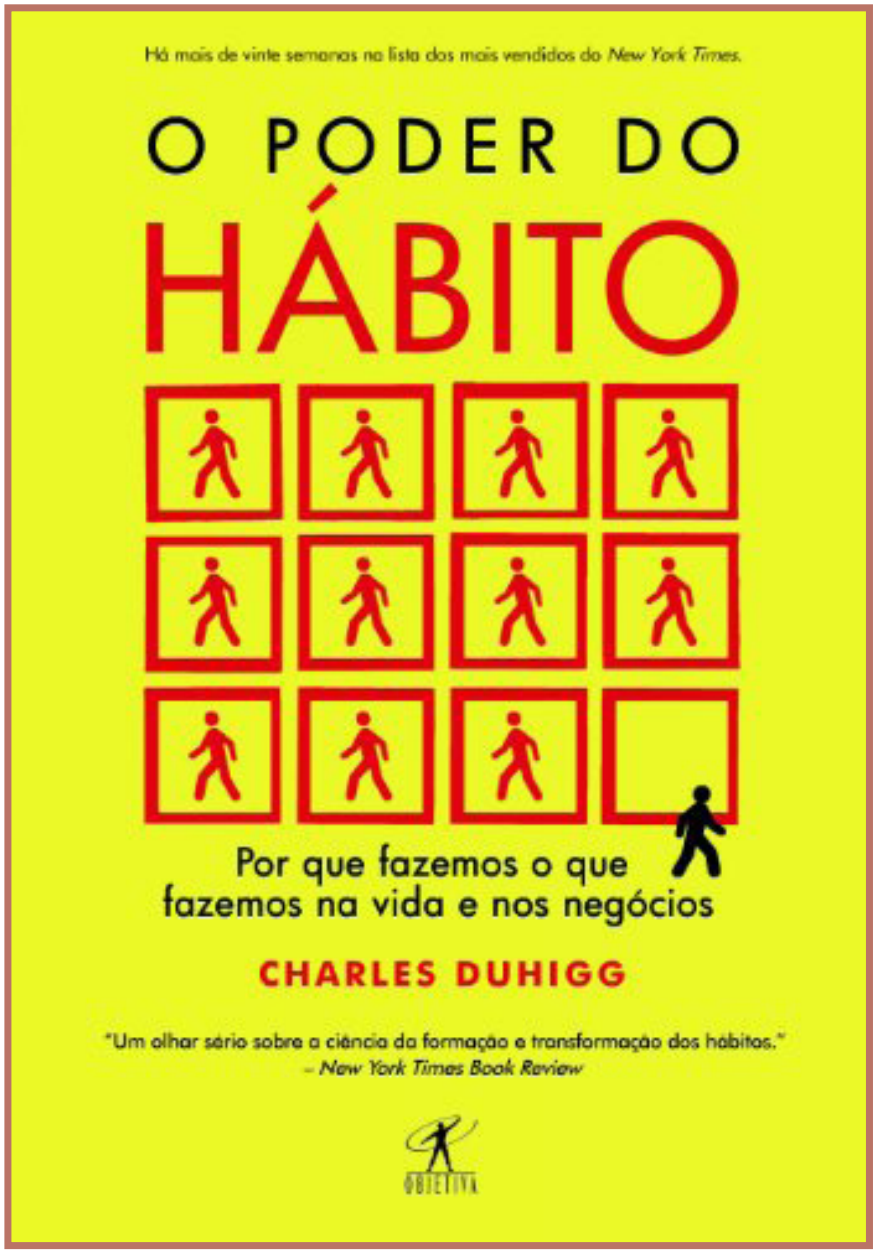
Número de páginas: 408

Dissemos anteriormente que as habilidade de um líder podem e devem ser desenvolvidas. É tudo uma questão de treinamento e dedicação. Ou seja, de **hábito**!

Mas infelizmente os hábitos não são facilmente estabelecidos ou mesmo perdidos, quando é preciso mudar. Por isso, indicamos a leitura de "O poder do hábito".

Antes de tudo, ele te ajudará a compreender como você adquiriu os hábitos que já possui para que consiga avaliar qual a melhor maneira de incorporar novas práticas ao seu dia a dia da forma mais natural possível.

Além disso, é uma oportunidade de aprender a avaliar os hábitos dos outros e, quem sabe, ajustar novas rotinas a sua equipe, evitando que práticas improdutivas ou desgastantes continuem afetando os seus resultados.



2- A ARTE DE FAZER ACONTECER

Autor: David Allen

Editora: Sextante

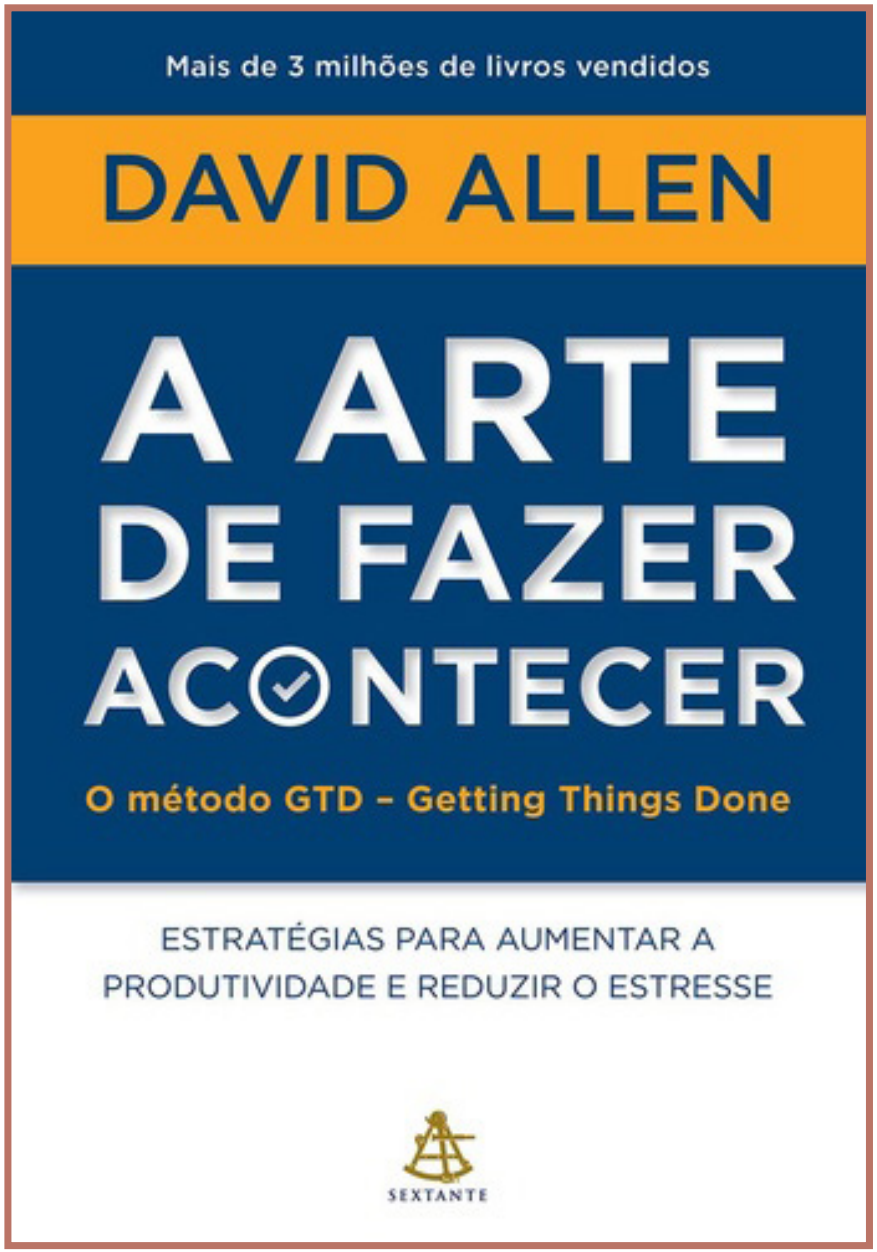
Número de páginas: 320

A sua produtividade e da equipe que você lidera dependem de você em muitos aspectos. Por isso, nunca é demais aprender novas técnicas e métodos que possam contribuir para a melhorias no rendimento.

"A arte de fazer acontecer", de David Allen, ensina a como aplicar o método GTD — Getting Things Done (Fazendo as coisas) — que alinha produtividade a redução de estresse.

Além disso, o livro é altamente indicado para pessoas que, mesmo sendo muito produtivas, **têm dificuldades de estabelecerem prioridades**, para aumentar ainda mais a eficiência da sua equipe na execução de tarefas do cotidiano e também na solução de problemas.

O livro reúne mais de 30 anos de pesquisas e práticas do autor, e contém ensinamentos realmente práticos para que você consiga aumentar a sua produtividade o quanto antes.



3- HIGH OUTPUT MANAGEMENT

Autor: Andy S. Grove

Editora: Vintage

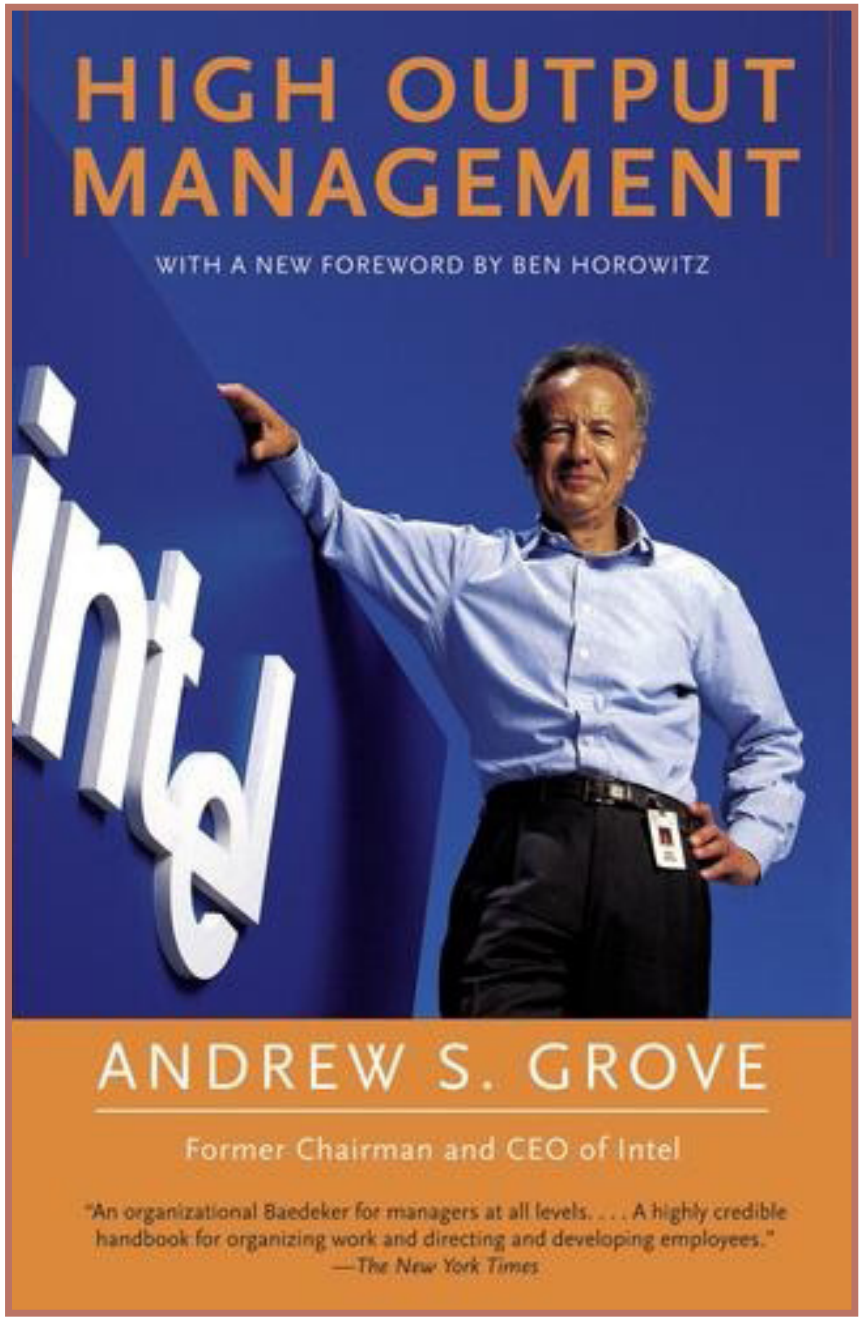
Número de páginas: 272

Liderar está intimamente relacionado ao gerenciamento de pessoas, processos, tarefas e até mesmo do tempo. Por isso, você precisa ser um expert em gestão para extrair os melhores resultados de cada uma dessas áreas.

Por isso o livro High Output Management é indicado para todos os tipos de líderes: empreendedores, gerentes, gestores, diretores, CEOs, supervisores, coordenadores ou mesmo para outras funções que lidem com grande volume de pessoas.

O principal objetivo do livro é mostrar a importância de focar em resultados durante um gerenciamento, mas ele também ensinará você a como alcançar esses resultados de acordo com as especificidades da sua empresa: a divisão dos setores, as hierarquias, as funções de cada departamento, etc.

Você também será impactado ao observar o quanto o seu rendimento compromete ou auxilia o dos demais.



4- IDEIAS QUE COLAM

Autor: Chip Heath e Dan Heath

Editora: Elsevier

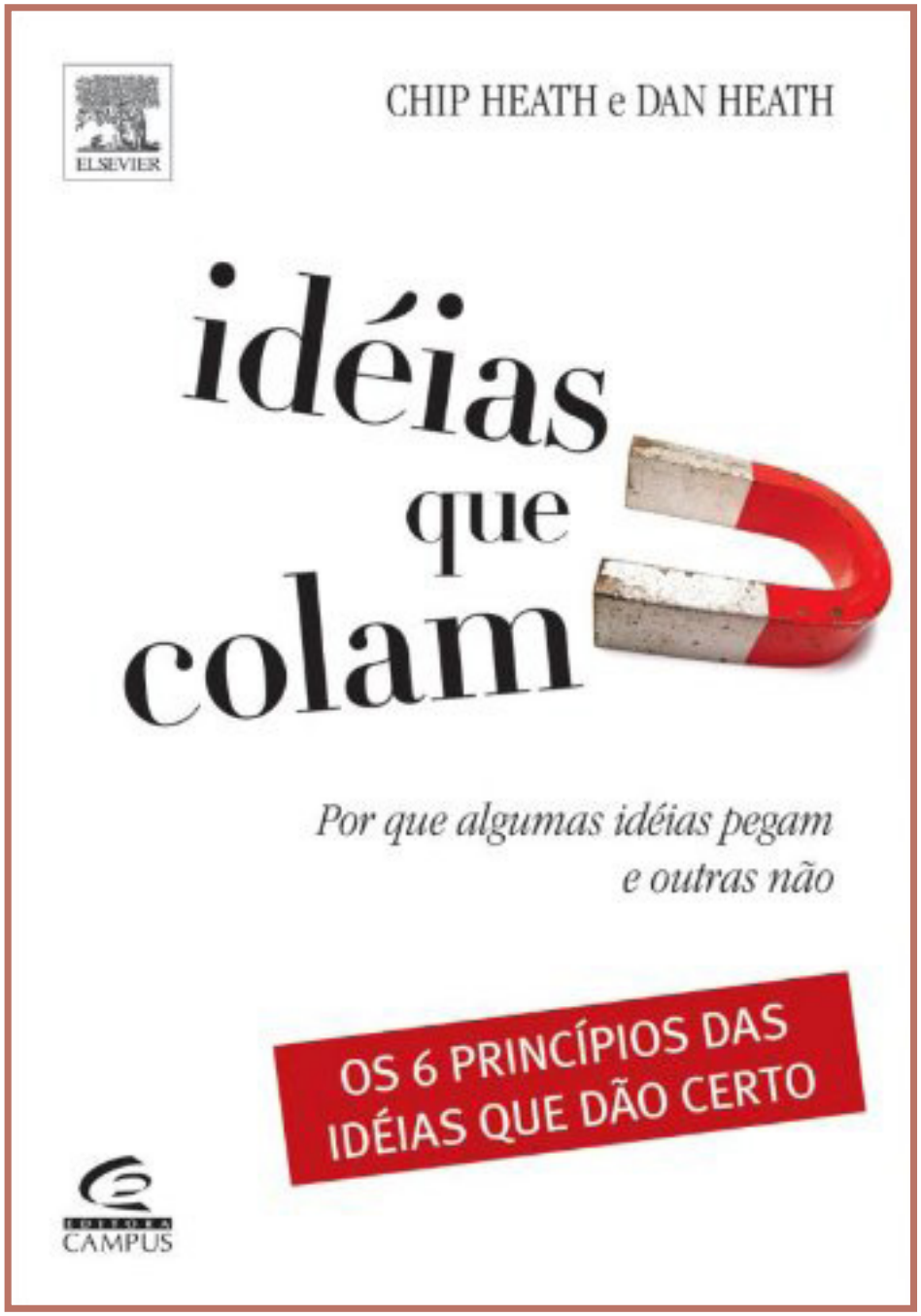
Número de páginas: 280

Um bom líder também é um grande influenciador. Porém, sabemos que convencer pessoas de que a sua ideia é boa não é uma tarefa fácil. Mas saiba que existem técnicas de comunicação que podem auxiliar muito na sua tentativa de persuadir pessoas — de forma positiva, é claro.

Alcançando esse patamar, consequentemente a sua liderança despertará mais confiança da parte dos envolvidos e suas ações ainda serão de grande estímulo para a execução das funções.

Neste livro, os autores comprovam **o quanto a forma de comunicar uma ideia ou uma novidade é um fator fundamental para que as outras pessoas envolvidas possam aderir a ela**.

Se você mudar a maneira de transmitir suas ideias e através disso tiver melhores resultados, estará realizando um esforço muito pequeno mas com grandes efeitos para os seus subordinados, superiores e até mesmo em suas relações pessoais.



5- FOCO

Autor: Daniel Goleman

Editora: Objetiva

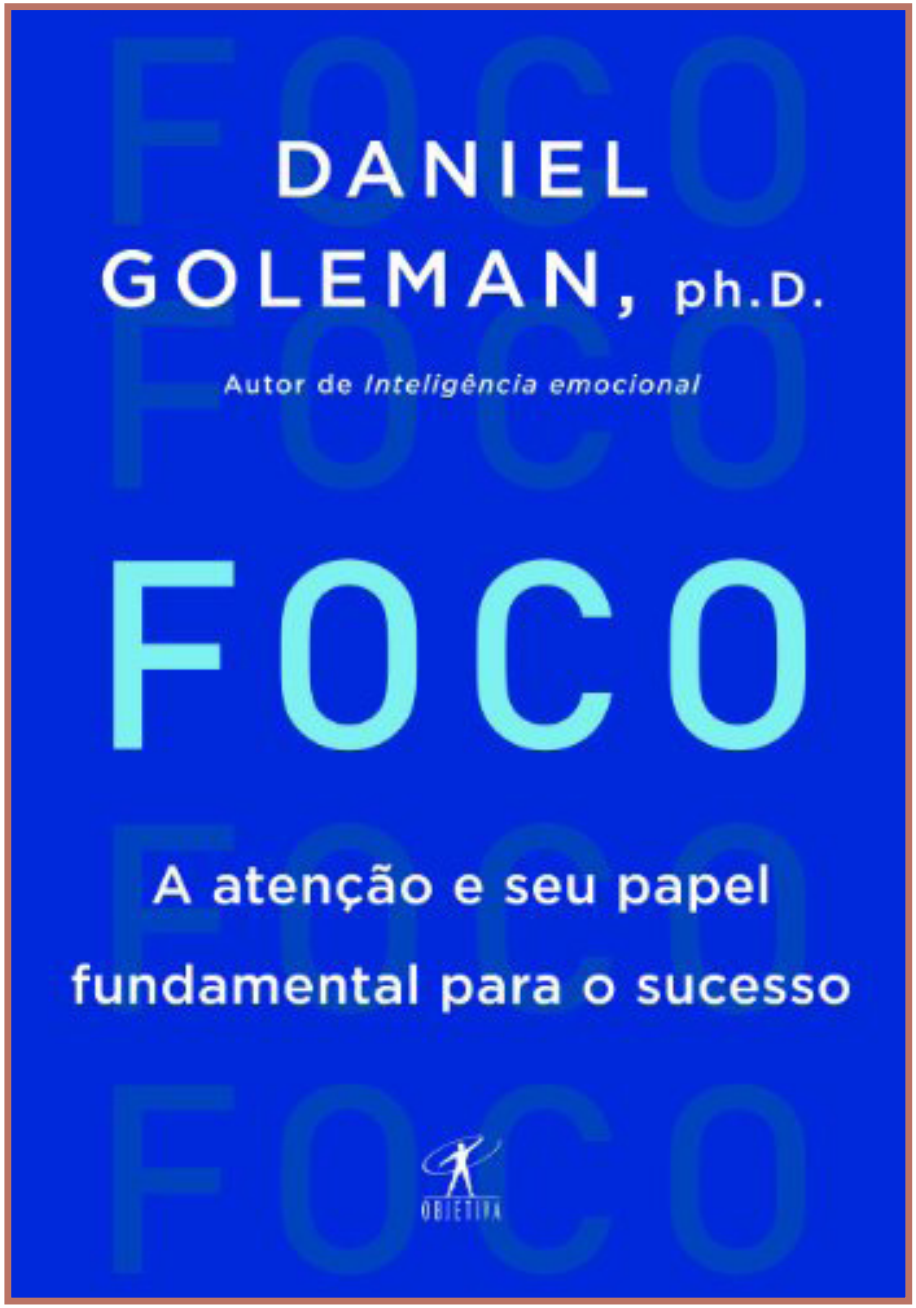
Número de páginas: 296

Muitas pessoas, ao se tornarem líderes, acabam perdendo a capacidade de estabelecer prioridades e focar em um objetivo claro, devido a tantas interferências no seu dia a dia de trabalho.

Por isso é fundamental que você consiga manter o foco mesmo durante as situações mais diversas e problemáticas, afinal é sua função direcionar os demais. Se você estiver perdido, eles também estarão.

O livro "Foco" mostra o quanto a atenção que você emprega em uma atividade influencia diretamente na sua capacidade de concluí-la, diminuindo assim o retrabalho, os atrasos e os problemas no meio do caminho.

Você vai perceber que focar é uma **questão de hábito**, e por isso pode sim ser desenvolvido, mesmo pelas pessoas mais agitadas ou atarefadas. **Quanto mais você o exercita, mais ele se torna uma prática comum e fácil no seu cotidiano.**



CONCLUSÃO

Você deve ter notado — se é que já não sabia — que ser um líder não é nada fácil. E, mais que isso, **ser um bom líder**, que consegue influenciar e motivar pessoas na mesma proporção em que executa um bom trabalho, é ainda mais difícil.

Mas, como você percebeu, mais que um dom ou um talento natural, **grandes líderes podem ser desenvolvidos através de dedicação, esforço e muito comprometimento.**

Para facilitar a aplicação das dicas presentes neste ebook, você pode estabelecer metas mensais ou trimestrais para desenvolver e treinar cada uma dessas habilidades, e observar as mudanças no seu comportamento e na relação dos seus liderados com você.

Assim, mais que a teoria, você conseguirá colocar em prática todos os ensinamentos e poderá observar as consequências que eles proporcionarão em curto, médio e longo prazo.

Lembre-se que ninguém é perfeito e você, assim como qualquer outro membro da equipe, pode e irá cometer erros, sejam eles mais simples ou mais graves.

Porém, como uma última dica, é importante que você **reconheça os seus erros**, admita que está em processo de crescimento e desenvolvimento como qualquer um e que precisa e espera o suporte e compreensão de todos, assim como deverá fornecê-los.

No mais, esperamos que você exerça uma excelente e impactante liderança na vida de todos os que se relacionam com você!

Um abraço e boa sorte!

O **Saia do Lugar** tem o objetivo de ser um blog com textos curtos e práticos para o empreendedor que não tem tempo a perder.

Percebemos que a maioria dos blogs empresariais brasileiros serviam apenas para dar notícias sobre economia/política ou então tinham textos muito longos e filosóficos, sem dicas que fazem o leitor pensar "Caramba, gostei dessa ideia, vou aplicá-la no meu negócio!".

Com isso em mente, nosso lema é "empreendedorismo sem enrolação".