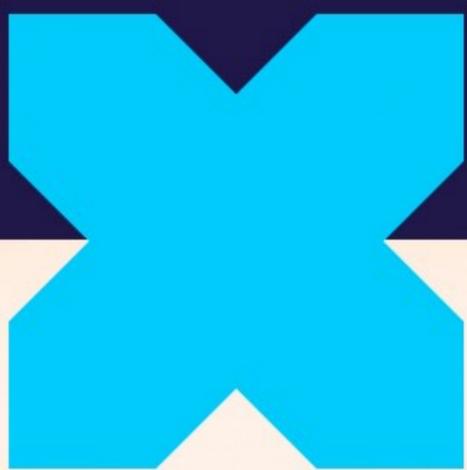


pluxee

O futuro é agora: desenvolva hoje para ter líderes amanhã!

Diversos profissionais querem ser gestores – e têm muito jeito para isso. Só que é preciso dar aquela mãozinha identificando esse perfil e investindo na evolução de cada um. Vem saber o que é preciso fazer no dia na dia!



Índice

O agora vale ouro	3
Por que investir no desenvolvimento de líderes?	5
Os colaboradores também ganham	6
O que é esse tipo de programa?	7
Dar oportunidades é essencial	9
Como identificar líderes do futuro?	11
Aprendizado contínuo é o caminho	12
Desenvolvimento com foco em jovens	14





O agora Vale ouro

Ter uma **liderança competente**, bem preparada e inovadora é essencial para uma **empresa prosperar**. Isso faz da formação de gestores um ponto decisivo. Afinal, embora a pessoa possa ter aptidão para estar à frente de pessoas e projetos, muitas competências são conquistadas e lapidadas com o tempo.

Daí a importância – e a urgência – de **investir em programas de desenvolvimento de líderes**. É uma forma efetiva de identificar tais profissionais e contribuir para que se tornem, efetivamente, líderes no futuro. Esse tipo de iniciativa deve acontecer constantemente – não é algo pontual. Ou seja, é fundamental que faça parte do dia a dia da companhia.



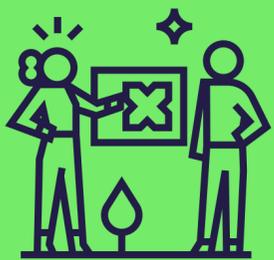
“Trata-se de um ferramental indispensável para os colaboradores que possuem tais habilidades possam colocá-las em prática”, explica Juliana Nascimento, especialista em desenvolvimento e carreira do grupo Cia de Talentos.

Geralmente, quando há alguma vaga em aberto, a empresa tende a recorrer a processos de recrutamento. **Investir no treinamento da liderança é ter sempre a possibilidade de olhar para dentro** antes de partir para o mercado. Além disso, é uma forma **reter talentos**. Oferecer um plano de carreira, com possibilidades de ascensão, é sempre um atrativo para as pessoas!



Por que investir no desenvolvimento de líderes

Você só tem a ganhar quando aposta nesse caminho. Veja só as principais vantagens!



Já deu Match

Os profissionais já conhecem a missão e os valores da empresa. Então, desempenharão uma gestão mais focada e promissora.



Economia

Processos seletivos são custosos e demandam muita energia por parte do RH. Olhar para dentro é uma ótima forma de poupar.



Prata da casa

Quem já está na empresa sabe como ela funciona, seus pontos fortes e fracos. Ao assumir um cargo de liderança, reúnem todas essas informações importantes.



Reconhecimento

Promover um colaborador é uma forma efetiva de valorizar a dedicação de alguém. Isso é muito importante porque retém talentos e motiva outros a conseguir o mesmo.



Employer branding

Dar oportunidades para quem já está na equipe conta muitos pontos no fortalecimento da imagem de [marca empregadora](#). Então, sempre considere o quadro de profissionais antes de partir para o mercado.



Colaboradores também ganham

Do ponto de vista de quem já está na companhia, **poder atuar como líder é um ganho e tanto na carreira**. Em primeiro lugar, esse profissional passa a ter uma perspectiva de crescimento. Ninguém merece aquela sensação de estar estagnado, não é mesmo? E quando as equipes estão felizes, a produtividade tende a ir lá em cima!

Outro ponto positivo é que, ao participar desse tipo de programa de desenvolvimento, diversas competências são trabalhadas e aprimoradas. O resultado é um **enorme crescimento profissional**. E mais: quem já passou por diferentes cargos costuma ter mais empatia com o restante da equipe.

Mas, para que essa evolução aconteça na prática, Juliana faz um alerta importante: “é fundamental que os **profissionais possam exercitar o que estão aprendendo no programa de capacitação**. Quando abordamos apenas a teoria, as pessoas podem não ter uma visão de como seria possível aplicar tais habilidades”.

Por isso, é imprescindível oferecer uma formação completa, apresentando as técnicas, mas também dar espaço para que elas sejam utilizadas. Você pode, por exemplo, **propor atividades de liderança informal ou em projetos pontuais**. Assim, consegue dar espaço para treinar e avaliar o desempenho.

82%

dos profissionais acreditam que as empresas falham ao escolher seus líderes.

Fonte: [Gallup](#).

79%

dos jovens trabalhadores dizem que as lideranças deveriam ser mais distribuídas, inclusivas e colaborativas.

Fonte: [Cia de Talentos](#).



Programa de desenvolvimento de líderes: o que é?

Juliana define esse tipo de programa como “**uma maneira eficiente de instrumentalizar pessoas com potencial para desenvolver habilidades de gestão** e reforçar talentos pré-existentes, porém ainda não lapidados”.

Tal iniciativa envolve diferentes etapas e boas práticas. A primeira é **saber identificar quem tem potencial para ser líder**. E aqui é possível fazer de duas formas: observando e conversando com as equipes, por meio de [sessões de feedback](#). É importante avaliar o colaborador por inteiro, coletando opiniões de seus gestores próximos, dele mesmo e de colegas. Assim, é possível identificar aptidões e [gaps de formação](#) que precisam ser cobertos.

O próximo cuidado é investir em capacitação. O desenvolvimento deve ser constante, por meio de cursos, workshops e eventos do gênero. Você detecta gaps e oportunidades de crescimento e, em seguida, sugere a realização de formações.

Outro ponto importante é **estimular a autogestão**. Ou seja, dar autonomia para que cada colaborador organize suas demandas e entregas. No dia a dia, ainda considere criar um modelo de liderança rotativa para poder verificar como as pessoas lidam com essa responsabilidade. É uma forma de treinar o que elas têm aprendido também. “Colocar em prática fará toda a diferença”, diz Juliana.

E mais:

Programas de mentoria são bem-vindos. Você escolhe quem serão os mentores, de acordo com os perfis que deseja trabalhar/ desenvolver. Em seguida, forma duplas ou grupos. A ideia é que os gestores possam transmitir experiências e dar conselhos, promovendo uma troca muito rica de aprendizados e vivências.



Os profissionais que têm potencial para posições de liderança normalmente são aqueles que, mesmo sem ocuparem efetivamente uma cadeira assim, se comportam como tal”

Juliana Nascimento,
do Grupo Cia de Talentos



Dar oportunidades é essencial

Uma vez identificado o potencial para a liderança, é essencial ter uma **conversa franca e aberta para saber se o profissional em questão tem interesse em se desenvolver nesse sentido**. Nem todo mundo deseja ser gestor – muitos almejam cargos de especialista, por exemplo, em que não precisam fazer a gestão de uma equipe. E tudo bem! É importante saber respeitar as escolhas e contribuir para a evolução da equipe.

Outro cuidado essencial nessa busca por líderes do futuro é envolvê-los em um **plano de sucessão**. De nada adianta incluir os profissionais nesses programas se a hora deles nunca chega.





Por isso, faça uma lista dos possíveis líderes e suas habilidades. Entenda quais postos de trabalho eles podem ocupar – e as respectivas áreas também. Assim, quando abrir uma vaga, você saberá ao certo quem será a melhor opção. E o melhor: **sem causar injustiças.**

Uma empresa coerente e que se preocupa com a sua equipe é aquela que dá oportunidades. Que acredita e confia. E trabalhar no **desenvolvimento de líderes** é exatamente isso. Todos os profissionais envolvidos ganham, o que se reflete nos resultados e no **aumento de todos os indicadores relevantes para o negócio.**



Como identificar líderes do futuro?

Encontrar um líder em potencial é como procurar agulha em um palheiro? Que nada! Olha só em quais características você precisa prestar atenção! Veja se tais profissionais têm esses aspectos (à direita) ou potencial para desenvolvê-los:



Capacidade de influência



Proatividade



Humanização



Ótima comunicação



Bom relacionamento com equipe



Confiança em seus colegas



Resiliência



Escuta ativa



Transparência



Visão sistêmica



Empatia



Capacidade de descentralização



Aprendizado diário é o caminho

Além de prestar atenção nas características que mencionamos anteriormente, Juliana ressalta que é importante observar a postura dos profissionais no dia a dia. O RH, bem como os gestores diretos, precisam estar sempre atentos. “São pessoas que naturalmente assumem a liderança em projetos, oferecem feedbacks para pares, gestores e equipe, reconhecem quem se destaca e identificam oportunidades no negócio e/ou área”, comenta.

É comum terem perfil agregador e estarem abertos à inovação, dois traços valiosos.





Analise, portanto, os pontos positivos. Mas fique de olho também naqueles que precisam ser desenvolvidos. E é aqui que a prática do **lifelong learning** (educação continuada) entra em cena. Faça um planejamento dos cursos que serão oferecidos ao longo do ano e dos eventos de formação de modo geral.

Estimule também que os profissionais deem sequência à formação, com cursos de pósgraduação e MBA, por exemplo. O **RH pode fazer parcerias com instituições de renome** para garantir preços mais atrativos e até mesmo custear as mensalidades.





Desenvolvimento com foco nos jovens

Sabemos que as novas gerações não costumam ficar muito tempo em um trabalho ou cargo. Isso só acontece se a opção for atrativa – e valer a pena – para eles. Por isso, o programa de desenvolvimento de líderes é tão necessário! Você pode fazer ações com foco nesse público. Alguns exemplos:

Suporte psicológico:

os indicadores de jovens com problemas ligados à saúde mental são alarmantes. Um levantamento feito pela [consultoria McKinsey](#) detectou que os níveis de bem-estar social e emocional são baixíssimos na Geração Z. E isso impacta o dia a dia de trabalho. Daí a necessidade de oferecer um ambiente acolhedor, com [segurança psicológica](#), e suporte emocional. Quando os profissionais se sentem à vontade e assistidos, conseguem chegar cada vez mais longe!



Proponha desafios:

não cair na mesmice é primordial! Dê oportunidades para experimentarem diferentes papéis, vivências e adversidades. Para isso, mostre que a empresa confia na sua capacidade e no seu senso de resolução de problemas. Se sentir prestigiado é essencial para seguir em frente.

Instrua:

quando os jovens recebem a orientação necessária, treinamento, apoio e incentivo, conseguem compreender com maior facilidade o seu papel dentro de uma empresa – e a importância que têm para resolver problemas e alcançar resultados cada vez melhores..

Engaje:

promova ações voluntárias dentro de empresa, de apoio a comunidades e a causas específicas. Esse tipo de atividade ajuda o jovem a ter visão de grupo. Além disso, é uma excelente forma de exercitar os aprendizados obtidos no programa de desenvolvimento de líderes e ainda trabalhar em equipe. O melhor é poder contribuir para a sociedade!



Inspire:

como falamos aqui, as mentorias são ótimas ferramentas. Profissionais mais experientes são escolhidos para orientar quem está no início, transmitindo conhecimento obtido nos anos de trabalho. Para tudo dar certo, promova um treinamento com foco nos mentores. Assim, eles saberão como atuar e motivar os seus mentorados.

Monitore:

faça sessões de feedback frequentes para ouvir os jovens e também os seus gestores. Assim, você pode pensar em formas de tornar a experiência melhor e ainda acolher esses profissionais. Trabalhar a escuta ativa é uma das formas mais efetivas de integrar, motivar e engajar.

Lembre-se:

- **Líderes do futuro precisam ser preparados no agora;**
- **A sua empresa ganha – e muito – quando a liderança é competente;**
- **Humanização e empatia são as características que vão ditar os novos modelos de gestão;**
- **Um aprendizado contínuo é a base de um bom programa de desenvolvimento.**



Ofereça oportunidades reais para que as pessoas possam exercer o papel de liderança e aposte em programas de desenvolvimento. Assim, elas terão as ferramentas certas para que isso aconteça”

Juliana Nascimento,
do Grupo Cia de Talentos



Que tal investir agora nos líderes do futuro?

Certamente você terá ótimos resultados - e a sua empresa será reconhecida como uma marca empregadora, atraindo e retendo talentos. Quer ajuda nesse processo? Então, aproveite e assine a **nossa newsletter** para receber, por email, mais conteúdos como este, com as principais tendências de RH.

Fique por dentro de todas as novidades em:

www.pluxee.com.br/blog

Fale com um especialista para saber mais

Peça um contato

