

QUALIDADES DO LIDER / DOZE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS PARA A GESTÃO DE PESSOAS

QUALIDADES DO LIDER / DOZE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS PARA A GESTÃO DE PESSOAS

Muitos bons técnicos ao assumirem posições de comando se tornam maus gestores de pessoas. O conhecimento técnico representa [uma](#) pequena parcela das habilidades necessárias aos gestores de pessoas. O autêntico líder necessita estudar, entender e praticar algumas competências essenciais.

DOZE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS PARA A GESTÃO DE PESSOAS

1- Cooperação e confiança mútua. Líderes observam os seus colaboradores e cuidam para que haja cooperação mútua. Ao detectar algum comportamento inadequado deve imediatamente adotar medidas corretivas. Comportamentos inadequados devem ser comunicados mediante uma abordagem direta, clara e objetiva.

2- Tomada de decisão onde existe a competência. As mudanças devem ser preparadas e executadas uma vez asseguradas que as competências essenciais estão garantidas. Alguns funcionários são extremamente analíticos, outros são mais generalistas, existem funções que requerem perfis específicos, [um](#) mau líder pode não entender os perfis dos funcionários e as necessidades das funções e comprometer os resultados.

3- Gerenciamento focado em resultado. Líderes centralizadores e preocupados em controlar todas as rotinas de suas áreas demonstram incapacidade de formar uma equipe competente. Formar uma equipe competente capaz de tocar a rotina de uma área deixar o líder disponível para focar nos resultados mais importantes. Bons líderes formam sucessores e estão sempre disponíveis para novos desafios.

4- Avaliação de performance contínua e clara. Prover feedback contínuo aos membros de sua equipe é característica dos líderes. Mencionar aos seus colaboradores os pontos fortes observados irá contribuir para que tais pontos se fortaleçam ainda mais, por outro lado, apontar de forma reservada as necessidades de melhoria e falhas ocorridas evitará reincidências futuras e fará com que falhas do passado se transformem em aprendizado e elementos de melhoria contínua.

5- Comunicação é franca. A abordagem do líder deve ser franca, direta e objetiva. A comunicação deve ocorrer sem grandes introduções. Um líder não perde tempo e comunica francamente o que for necessário.

6- Informações compartilhadas. Hoje as grandes organizações expõem as suas visões, seus valores e metas nos murais da empresa. Dentro das áreas de uma organização os gestores devem adotar papel semelhante, não pode existir nada pior do que um colaborador participar ativamente na busca dos resultados, e depois ser ignorado pelo seu superior.

7- Trabalhando com emoções e argumentos em situações de conflito. Diversos tipos de conflito ocorrem dentro de uma área de trabalho, como problemas entre os membros da equipe ou problemas de um membro da equipe com pessoas de outras áreas. Em situações de conflito um líder deve procurar antecipar as reações e entender as emoções. Uma forma de intervir é efetuar indagações que sirvam para o colaborador controlar suas emoções e assumir comportamentos mais adequados. Exemplos de questões: Qual a consequência que esse problema pode acarretar? Como podemos evitar situações semelhantes no futuro?

8- Fazer uso de diversas opiniões, argumentos e diferentes culturas. A prática da democracia é difícil e todos os governos democráticos possuem defeitos, mas ainda não surgiu sistema melhor de governo. As empresas requerem a prática da democracia, mas sem abrir mão de uma liderança forte e voltada para resultados, assim considerar diferentes opiniões, argumentos e culturas enriquece o processo de tomada de decisões.

9- Comprometimento com novas ideias. Muitas grandes ideias foram consideradas ridiculas quando expostas pela primeira vez. Recriar o que existe visando eficiência e eficácia, rever processos para cortar o que não agrega valor, buscar sinergias, reduzir custos, são elementos que normalmente estão atrelados às novas ideias, logo o gestor deve estar comprometido com as novas ideias, visto que são elas que possuem o poder de transformar para melhor.

10- Identificar e destacar méritos. Certa ocasião um gerente recebeu uma carta parabenizando-o por um resultado alcançado em uma empresa onde ele havia pedido demissão há três meses, vejam onde chegou a capacidade de reconhecer e destacar méritos do ex gestor desse gerente. Todo funcionário quer ter o seu mérito destacado. Um gestor que esconde os méritos de seus colaboradores e capitaliza somente para si os resultados está agindo de forma individualista e sendo um mau líder. Um gestor que identifica e destaca méritos de forma justa e imparcial, propiciará a sua equipe maior comprometimento, melhorará o clima de trabalho.

11- Compartilhar e desenvolver parcerias. Desenvolver parcerias significa dispor-se para compartilhar responsabilidades, obrigações e méritos. Parceria é uma relação ganha-ganha onde o equilíbrio, a honestidade e a ética são elementos sempre presentes. Não há possibilidade de se tornar um líder sem compartilhar e desenvolver profundas relações de parcerias com o seu grupo de colaboradores e também com outras partes dentro e fora da empresa.

12- Comprometimento com liderança. O líder precisa ter consciência da responsabilidade que carrega e da necessidade de estar comprometido com a liderança. Um adequado comprometimento com a liderança se reflete em uma equipe forte, que trabalha motivada e que entrega resultados.

Conclusão: As competências essenciais relatadas esgotam as qualidades necessárias a um bom líder? A resposta certamente não. A essas qualidades podemos juntar outras como ética, caráter e coragem. No entanto essas últimas qualidades não são apenas qualidades, mas sim pré-requisitos, não são somente dos líderes mas de todos os membros de uma equipe. Ao analisarmos os líderes em atividade notaremos que frequentemente muitos desses atributos estão ausentes, as empresas fixam metas agressivas de crescimento, rentabilidade e outras, no entanto deveriam também medir, avaliar e buscar avanços no comportamento de seus gestores.

(Profariovaldo@hotmail.com) veja nosso artigo GERENCIANDO MUDANÇAS COMPLEXAS; CONHEÇA MUITOS OUTROS ARTIGOS DO PROFESSOR ARI http://pt.shvoong.com/tags/professorari/

About the Author

O Autor é Economista e Mestre em Ciências Contábeis e Financeiras. Possui larga experiência em posições gerenciais em empresas internacionais. É professor universitário nas áreas de Contabilidade de Custos, Controladoria e Contabilidade Internacional.

Source: <http://www.centralartigos.com>