

Processos Motivacionais e Liderança

2012

Prof. **Cleyson Dellcorso**
cleyson@gmail.com.

- Formação Acadêmica
 - Engenheiro e Mestre em Filosofia pela UNICAMP
 - MBA – Gestão de Pessoas – UCLA – USA
 - Advanced Leadership – Haggai Institute – Singapore
- Atividades Profissionais
 - Consultoria em Gestão de Pessoas
 - Atuação em Coaching e Counselling
 - Facilitador em Treinamentos
 - Palestrante e Articulista
 - Psicanalista

Bibliografia

- COLLINS, Jim. Empresas feitas para vencer – Good to great. Ed. Campus, Rio de Janeiro, 9ª edição, 2002.
- COVEY, Stephen R. O 8º HÁBITO – Da Eficácia à Grandeza. Ed. Campus, Rio de Janeiro, 2005.
- HAGGAI, John. SEJA UM LIDER DE VERDADE. Ed. Betânia, Belo Horizonte, 1ª edição, 1990.
- HUNTER, James C. O MONGE E O EXECUTIVO. Ed. Sextante, Rio de Janeiro, 6ª edição, 2004.
- HUNTER, James C. O LIDER SERVIDOR. Ed. Sextante, Rio de Janeiro, 1ª edição, 2006.

Bibliografia

- MAXIMILIANO, Antonio César Amaru. ADMINISTRAÇÃO DE PROJETOS – Como Transformar Idéias em Resultados. Ed. Atlas. São Paulo, 2ª edição, 2002.
- LANSING, Alfred. A INCRIVEL VIAGEM DE SHACKLETON. Ed. Sextante, Rio de Janeiro, 2ª edição, 2004.
- MORREL, Margot & CAPPARELL, Stephanie. SHACKLETON Uma Lição de Coragem. Ed. Sextante, Rio de Janeiro, 3ª edição, 2003.
- KOUZES & POSNER , Desafio da Liderança. Ed. Campus, 2007

Bibliografia

- Grun, Anselm. A Arte de ser mestre de si mesmo para ser líder de pessoas. Ed. Vozes, São Paulo,
- Charan, Ram O Líder Criador de Líderes. Ed. Campus, São Paulo, 2008.
- Di Stefano, Rhandy, Líder Coach. Ed. Qualitymark, São Paulo, Nova ed., 2006.

Liderança

- O QUE NÃO É....



GERENCIA X LIDERANÇA

•A Gerencia

Se preocupa antes de mais nada, em produzir resultados que atendam, de forma consistente, as principais expectativas das partes envolvidas.

•A Liderança

Estabelece direção

Alinha pessoas

Motiva

Inspira

Kotler

GERENCIA X LIDERANÇA



Condição Ideal:

Gerente Líder

O que é liderança para você?



Discutir em Grupos

1. Liderança é dom?
2. Liderança pode ser aprendida ou é nata no homem?
3. Quais são as demandas atuais para a formação de líderes desse século?
4. É possível criar progresso e crescimento sem líderes?
5. O sucesso de uma organização é diretamente proporcional ao número de líderes que ela possui.

O QUE É.....

- Liderança é uma arte. E, na arte de Liderar, o instrumento do artista é seu próprio ser. Dominar a arte de liderar é dominar a si próprio. Em última instância, o processo de desenvolvimento da liderança é um processo de auto-desenvolvimento.

• Kouzes & Posner

Uma Definição ...

Um líder deve ser possuído pelo seu **objetivo final** – ele deve possuir uma visão clara do que deve ser feito. Com este alvo em mente, ele deve ter a habilidade de **influenciar outros**, ganhar o seu apoio, e então pedir que eles o ajudem a atingir o objetivo. No processo, ele deve demonstrar convicções firmes, ao mesmo tempo, que deve ser flexível o suficiente para incorporar ideias dos demais companheiros de equipe.

William C. Ferguson, da Nynex

Uma Outra Definição ...

Liderança é o esforço consciente de exercer uma **influência** especial dentro de um grupo, no sentido de levá-lo a **atingir metas** de benefício permanente que supram as necessidades reais do grupo.

- John Edmund Haggai

INFLUENCIAR PARA ATINGIR OBJETIVOS

Os líderes nível 5 olham pela janela na hora de atribuir créditos e ao mesmo tempo olham no espelho na hora de atribuir responsabilidades.



Níveis de Liderança

- **Nível 1.** É o indivíduo capaz, que contribui produtivamente com seu talento, conhecimentos, habilidades e bons hábitos de trabalho.
- **Nível 2.** Além disso, sabe trabalhar em equipe. Possui competências pessoais que contribuem para o grupo atingir seus objetivos e atua bem com os demais em situações coletivas.
- **Nível 3.** Um administrador competente, que sabe organizar pessoas e recursos de maneira eficiente e eficaz para atingir objetivos predeterminados.

Níveis de Liderança

- **Nível 4.** Vai um passo além e se torna um líder eficaz que catalisa a adoção de uma visão clara e irresistível, estimula todos a se comprometerem com essa visão e promove padrões de desempenho mais elevados.
- **Nível 5.** É a pessoa que sabe como construir excelência duradoura com uma mistura paradoxal de humildade pessoal e determinação profissional.

CARACTERÍSTICAS DO LÍDER NÍVEL 5

- **Busca de resultados sustentados.** A diferença entre os outros líderes e o líder Nível 5 é que este almeja primordialmente produzir resultados sustentáveis para sua organização. A ideia é que o líder Nível 5 crie mudanças sustentáveis e duradouros.
- **2. Preparação de sucessores para o sucesso.** O líder Nível 5 está geralmente mais interessado no sucesso da organização do que em seu sucesso pessoal. Ele quer deixar como legado uma organização que continua a prosperar. Tem suficiente autoconfiança para contratar pessoas competentes (trazer as pessoas certas a bordo) e delegar responsabilidades.

CARACTERÍSTICAS DO LÍDER NÍVEL 5

- **Modéstia.** O líder Nível 5 demonstra inabalável humildade. Ele age com calma e tranquila determinação, e recorre a modelos inspirados – não ao carisma inspirador – para motivar.
- **4. Assunção de responsabilidade.** O líder Nível 5 se destaca porque assume responsabilidade quando as coisas não dão certo. Não tenta culpar outros quando as coisas não saem da maneira esperada. Além disso, raramente busca crédito para si quando as coisas vão bem; pelo contrário, tenta atribuir o sucesso a outros fatores.
- **5. Foco na organização.** A ambição do líder Nível 5 é antes e acima de tudo a organização. Não busca por recompensas pessoais.

Soft Skills essenciais para Liderança GP



1. Lidar com diversidade cultural
2. Integridade e honestidade
3. Administração de conflitos
4. Trabalho em equipe

Soft Skills essenciais para Liderança GP



5. Serviço ao cliente
6. Tomada de decisão
7. Empreendedorismo
8. Responsabilidade
9. Solução de problemas
10. Credibilidade técnica

Soft Skills essenciais para Liderança GP



11. Gestão financeira

12. Gestão de recursos
humanos

13. Gestão de tecnologia

14. Influência e negociação

Soft Skills essenciais para Liderança GP



- 15. Habilidades interpessoais
- 16. Comunicação oral
- 17. Construção de parcerias
- 18. Habilidade política
- 19. Comunicação escrita

ESTILOS DE LIDERANÇA

CONTROLADOR –

Alto foco no resultado e baixo no relacionamento

COMPLACENTE -

denota alto interesse em relacionamento
e baixo em resultados

STATUS QUO -

estão iguallados os focos em
relacionamento e resultados.

SÓLIDO -

o interesse é alto para os tarefas e alto
para relacionamento.

PATERNALISTA -

aquele que pune e recompensa para
obter resultados

OPORTUNISTA -

que assume qualquer estilo

Característica:

- Saber ouvir
- Empatia
- Atitude Terapêutica
- Consciência
- Persuasão
- Visão
- Altruísmo
- Compromisso com o crescimento das pessoas
- Senso de comunidade

Atividade 1

- Onde você já exerce um papel de liderança?
- Em que área você tem autoridade, seja formal ou informal?
- Onde você tem um conhecimento maior do que os outros?
- Onde você fornece um modelo a ser seguido pelos outros?
- Nessas áreas você já é um líder. Como você poderia se tornar mais influente?

Atividade 1

- Você mantém valores e objetivos importantes em segurança durante tempos de mudança?
- Que aspecto da liderança lhe agrada particularmente?
- Como você poderia desenvolvê-lo mais em sua vida ou expandir o que já tem?

Atividade 1

- Qual a importância de ser um líder?
- O que você quer desenvolver como um líder?
- Aonde isso irá levá-lo?

Motivação de Equipes

Motivação de Equipes

- O grande segredo da motivação de uma equipe está na liberdade, participação e interação de seus membros.
- Muito controle e muita autoridade são fatores desmotivacionais.
- A equipe deve ser um grupo onde floresce a cooperação gerando entusiasmo, favorecendo inovação e produtividade.

- Deve-se estimular o relacionamento entre funcionários, pois é justamente este relacionamento que criará o “valor organizacional” (AVO)

AVO é estruturado e baseado através da definição da Meta, Missão, Negócio, Visão e Valores da empresa.

- Se nosso objetivo é ter uma equipe altamente eficaz sugiro adotar:

Mentalidade Cooperativa

- Apoiada por líderes capazes de fazer brotar a energia intelectual, social e emocional de suas equipes.

Se nosso objetivo é ter uma equipe altamente eficaz sugiro adotar:

Expansão de horizontes

- Surge da disposição de permutar e combinar conhecimentos.

Motivação de Equipes

- Valorização do trabalho.
- Colaborador deve conhecer o seu papel na cadeia de valor.
- Importância de cada um com o todo.

Motivação de Equipe

- Se a condução desse tipo de grupo lhe parece semelhante à atividade que o técnico de uma equipe esportiva ou o maestro de uma orquestra sinfônica desenvolvem, você está no caminho certo.

Algumas Práticas:

1. O líder precisa acompanhar cada um, porque as características de cada um são diferentes, as emoções são diferentes, os hábitos são diferentes, é natural;

Algumas Práticas:

2. Dar chance para que cada um tenha o seu lugar dentro de uma equipe grande ou pequena. Você precisa identificar aquela tarefa, aquela atividade, especifica de cada um;

Algumas Práticas:

3. Você deve dar um incentivo, um benefício;

Algumas Práticas:

Depois, criar um ambiente, um clima para o desenvolvimento de médio e longo prazo. Não se confortar só com a alegria de hoje, quer dizer: “consegui um resultado”, ai palmas para todo mundo. Você deve se preocupar também lá na frente, e que essa equipe esteja motivada para o que você quer daqui a 2, 3, 4 ou 5 anos;

Algumas Práticas:

5. Os líderes precisam estar voltados para os desenvolvimentos de talentos.

Motivação de Equipes

- Quem pode fazer avaliações ou pesquisas faça, mas é muito importante, por exemplo: ouvir, bater um papo com o colaborador.
- Os formulários de pesquisa são muito formais, é importante saber os anseios da equipe, o gosto, o desejo, você precisa acompanhar isto.
- Se você não sabe essas coisas, como é que vai motivá-los para alcançar resultados?

Motivação de Equipes

- Dar importância às ideias.
- Existem líderes que não dão importância às ideias dos colaboradores e ficam com medo que vão passar a “perna” nele.

Mais uma Dica:

- Mande um e-mail, destacando alguma coisa bem feita, parabenizando.
- Um telefonema, um aperto de mão, um abraço apertado, são coisas simples que as pessoas não recebem facilmente nas empresas.

Cleyson Dellcorso

cleyson@gmail.com

Fone: (19) 8112 7708

