



GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance



Sumário

A alta performance.....	2
Os três estilos de liderança.....	4
LIDERANÇA AUTOCRÁTICA.....	5
LIDERANÇA LIBERAL.....	7
LIDERANÇA DEMOCRÁTICA.....	8
O líder de alta performance.....	9
Competências técnicas do líder de alta performance.....	11
CONHECIMENTO TÉCNICO.....	12
CONHECIMENTO EM TECNOLOGIA.....	14
ANÁLISE DO NEGÓCIO.....	16
Competências comportamentais do líder de alta performance..	19

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

Gestão de pessoas.....	21
A ESCOLHA DA EQUIPE.....	23
A CONFIANÇA NA EQUIPE DE ALTA PERFORMANCE.....	28
DESENVOLVENDO EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE.....	29
FEEDBACK.....	30
Gestão de processos.....	33
DESCOBRIR PROCESSOS AINDA NÃO IDENTIFICADOS.....	35
DESENHAR E FORMALIZAR PROCESSOS.....	36
CONTROLAR E ACOMPANHAR PROCESSOS.....	37
BUSCAR A MELHORIA DE PROCESSOS.....	38
GERENCIAMENTO DE PROCESSOS DE NEGÓCIO.....	39
Conclusão.....	41



A liderança é uma competência cada vez mais buscada, não apenas no mundo dos negócios, mas em diversas áreas.

Ser um líder significa, saber fazer as pessoas liberarem aquilo o que tem de melhor, ou seja, todo o seu potencial. O líder engaja, motiva e inspira as pessoas a alcançarem objetivos.

A liderança não está relacionada apenas ao cargo que alguém ocupa numa empresa. Nem sempre o “chefe” do setor assumirá a posição de líder e, da mesma forma, nem sempre o líder terá um cargo como superior na hierarquia.

O poder dado ao líder é conquistado, não pela sua posição, mas pelo seu comportamento. As pessoas seguem o líder porque o admiram.

Quem assume uma posição de liderança precisa estar comprometido com o seu desenvolvimento. Neste cenário, surge a liderança de alta performance.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance



A alta performance

O termo alta performance pode ser usado em diversas áreas, desde para se referir ao funcionamento de máquinas e equipamentos até ao desempenho dos atletas na prática de seus esportes.

Seja em que área for usada, a alta performance tem o mesmo significado: **fazer o que deve ser feito da melhor maneira possível.**

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance

Uma máquina atinge a alta performance quando consegue realizar a maior produtividade no menor espaço de tempo. Da mesma forma, um atleta atua com alta performance quando consegue entregar resultados superiores à média.

Nos esportes, é fácil percebermos quem tem alta performance, pois são estes que ganham as medalhas de ouro nas competições ou tornam-se os artilheiros nos campeonatos. Ao olharmos para estas pessoas, percebemos que elas têm algo de diferente das demais e isso, é refletido na execução de seu trabalho.

No mundo dos negócios não é diferente: empresas, líderes e equipes podem – e devem - atingir a alta performance, entregando resultados superiores, caminhando com mais segurança para o sucesso.



GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance



Os três estilos de liderança

Ao assumir o papel de líder, muitas pessoas se perguntam: “como devo agir?”. A resposta para este questionamento pode ser bastante variável, afinal, a liderança envolve muitas particularidades.

Trabalhar com pessoas é um grande desafio, uma vez que, diferentemente dos números, as pessoas não dão as mesmas repostas mediante os mesmos estímulos. Desse modo, antes de pensar em como agir com a equipe, o líder precisa olhar para si mesmo e reconhecer qual o seu **estilo de liderança**.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance

O estilo de liderança consiste num conjunto de características que moldam o comportamento do líder, a saber: liderança autocrática, liderança liberal e liderança democrática.

Identificar o seu estilo irá te ajudar a entender muitas de suas atitudes e, também, como a equipe se comporta diante de suas ações.

Para saber qual o seu estilo de liderança é preciso, em primeiro lugar, assumir um compromisso com a verdade e se abrir ao autoconhecimento.

O autoconhecimento é o primeiro passo para quem deseja atingir a alta performance, esteja esta pessoa numa posição de liderança ou não.

A partir do autoconhecimento é possível compreender com clareza onde estamos e quais são os caminhos necessários para chegar aonde desejamos.

LIDERANÇA AUTOCRÁTICA

A palavra autocrática tem origem no grego e é formada por dois vocábulos neste idioma: 'auto', que significa 'por si mesmo' e 'kratos', 'poder'.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

A partir da etimologia da palavra torna-se mais fácil compreender o que é a liderança autocrática: aquela na qual o líder não compartilha o seu poder, seja na tomada de decisões, no desenvolvimento da estratégia ou em qualquer outro assunto.

O líder autocrático foi a primeira forma de gestão conhecida, sobretudo se considerarmos as primeiras fases da Revolução Industrial, pautadas fortemente pelos estudos de Frederick Taylor, Henri Fayol e Max Weber, desenvolvedores das teorias da Administração Científica, Clássica e da Burocracia, respectivamente.

Também chamada de autoritária, neste estilo de liderança, o líder - ou chefe, assume toda a responsabilidade pelo trabalho da equipe. É ele quem toma as decisões, determina as regras e acompanha, de perto, a produtividade das pessoas.

O líder autocrático tende a ser controlador e espera que a equipe o obedeça independentemente de suas opiniões. Neste estilo de liderança, a equipe costuma ser bastante produtiva na presença do líder, o que a faz apresentar resultados, geralmente, acima da média.

Desse modo, percebe-se um aumento significativo da eficiência nos processos. No entanto, agir de modo autocrático pode desmotivar e afastar a equipe.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

LIDERANÇA LIBERAL

De maneira contrária à liderança autocrática, o líder liberal dá total liberdade e autonomia para sua equipe.

Esse estilo de liderança é mais comum nas startups, ou em empresas que não necessitam de um alto grau de controle das atividades.

Para que a liderança liberal seja possível, é imprescindível que o líder confie plenamente em sua equipe, já que não estará atento, a todo o momento, ao que ela faz ou decide.

A liderança liberal tende a estimular a capacitação da equipe e ainda possibilita aos membros um maior conhecimento da organização.

Por outro lado, caso não seja bem conduzida, este estilo de liderança pode fazer a equipe perder sua produtividade, já que não terá alguém cobrando resultados constantemente.

LIDERANÇA DEMOCRÁTICA

A liderança democrática consiste no equilíbrio entre os dois estilos citados anteriormente.

O líder democrático faz o controle de sua equipe e acompanha, de perto, os seus resultados, tal qual o líder autoritário, no entanto, isso é realizado por meio da confiança e autonomia da equipe.

Neste estilo de liderança, as decisões são compartilhadas e todos têm a oportunidade de expressar suas opiniões.

O líder democrático não utiliza do seu cargo para impor medo às pessoas, ao contrário, por meio de sua postura ele conquista o respeito e admiração da equipe.

O estilo de liderança democrática é a que deve ser buscada por todos os gestores que desejam atingir a alta performance, pois este líder é o que mais facilmente conseguirá desenvolver equipes, também, de alta performance e, que permanecerão produtivas e motivadas.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance



O líder de alta performance

Retomando o conceito de alta performance, veremos que o líder com esta característica consegue, não apenas executar o seu trabalho da melhor maneira possível mas, propicia que sua equipe e seu negócio também se comportem assim.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance

De certa forma, o líder de alta performance consegue transitar com maestria entre os três estilos de liderança, sendo que o que mais predomina é a liderança democrática.

Este líder exerce o seu papel com tanto sucesso que conquista a admiração de sua equipe. Dessa forma, seus liderados o seguem porque veem nele alguém digno de sua confiança.

O líder de alta performance entrega resultados acima do esperado, é consciente de suas responsabilidades e ainda assume o compromisso de desenvolver sua equipe, pois, para ele, o sucesso é obtido quando todos são beneficiados.

Ser um líder de alta performance é essencial para os empreendedores, afinal, o sucesso da equipe está diretamente relacionado ao êxito da empresa e, o triunfo da empresa se reflete na conquista do empreendedor.

A liderança não é uma característica com a qual as pessoas nascem. Claro que, há aqueles com maior predisposição desde pequenos, no entanto, todos podem desenvolver esta competência, ao longo de suas vidas.

É este o convite que fazemos a você, empreendedor: **tornar-se mais que um líder, ser um líder de alta performance!**

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance



Competências técnicas do líder de alta performance

Uma competência se refere ao conjunto de **conhecimentos, habilidades e atitudes** que uma pessoa precisa ter para ser eficaz em algo.

O conhecimento se refere ao saber. Ele é adquirido principalmente pelo estudo. Entretanto, apenas saber sobre algo não faz uma pessoa competente, no sentido literal da palavra. Para isso ela precisa ter a habilidade prática, ou seja, a capacidade de realizar aquilo o que foi aprendido.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance

Ademais, é necessário que haja a vontade da pessoa de colocar em prática o que ela sabe. A esta postura, damos o nome de atitude.

Quando alguém consegue unir estes três pontos, podemos dizer que ela tem determinada competência.

As competências podem ser classificadas de duas maneiras: as **hard skills**, ou seja, as **competências técnicas**, e as **soft skills**, ou **competências comportamentais**.

Ambas são importantes e necessárias e, para ser um líder de alta performance, algumas delas precisam ser desenvolvidas.

A vertical line of 15 small, solid green dots on the left side of the page.

CONHECIMENTO TÉCNICO

O conhecimento é algo muito importante para o líder que deseja atingir a alta performance, portanto, é indispensável que ele esteja em constante formação.

Esse conhecimento não é adquirido apenas nos cursos superiores ou técnicos, mas pode ser conquistado pela própria experiência do líder.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

A large, thick, green curved shape at the bottom of the page, resembling a stylized arch or a partial circle.

Ao conhecer profundamente a área em que atua, o líder proporciona maior segurança a seus liderados. Além disso, o conhecimento faz com que ele se torne uma autoridade na área.

Essa autoridade em nada se relaciona com o estilo de liderança autocrático, e sim, com o nível de especialização que o líder tem.

Ter conhecimento técnico não significa que a líder precisa “saber de tudo”, afinal, em equipes de alta performance o conhecimento é compartilhado entre todos os membros. No entanto, o maior esforço de aprendizagem precisa ser do líder, pois isso permitirá a sua atuação como mentor, formador e exemplo.

Tal postura torna-se ainda mais importante ao considerarmos a necessidade da **Gestão do Conhecimento**, que possibilita o crescimento organizacional a partir do saber compartilhado.

Compartilhar o conhecimento é um grande diferencial do líder de alta performance, pois ele compreende que ensinar o que sabe, não irá arriscar em nada a sua posição na empresa. Do contrário, ele está ciente que o conhecimento compartilhado gera oportunidades de desenvolvimento da equipe, do negócio e de si mesmo.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

CONHECIMENTO EM TECNOLOGIA

Uma competência que não pode faltar ao líder de alta performance é o conhecimento em tecnologia.

O mundo está mais tecnológico e as empresas investem cada vez mais em tecnologias, para que possam sobreviver diante da concorrência. Para elas, a tecnologia se tornou um ativo e um fator que pode ser seu diferencial num mercado competitivo.

O conhecimento em tecnologia torna-se, então, mandatário para o líder que quer obter alta performance. Aqueles que não souberem lidar com ela estarão sempre um passo atrás na evolução de sua carreira e de seu negócio.

Ter conhecimento em tecnologia não é mais um diferencial, é algo esperado e buscado pelo mercado de trabalho, principalmente para quem empreende.

Mas, diante de tantas tecnologias, quais se deve aprender?

Ter bons conhecimentos em planilhas, editores de texto e apresentação é um bom começo, mas não bastará para as exigências atuais. É necessário saber usar minimamente bem plataformas de comunicação e reuniões on-line para se adaptar aos novos modelos de trabalho à distância.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

Ferramentas de gestão de tarefas e projetos também são muito úteis para o líder que precisa manter o controle sobre o trabalho da equipe e medir, constantemente, seu desempenho.

Outras ferramentas tecnológicas úteis serão aquelas que facilitem o trabalho colaborativo à distância. É claro que o líder não precisará ser um expert ou ter um conhecimento aprofundado em todas elas, contudo, deve dedicar tempo e esforço para se manter atualizado.

Além dessas ferramentas, o mais importante: aprender e dominar aquelas tecnologias que são diretamente úteis à sua área de atuação. Não dominar as tecnologias usadas no seu trabalho pode causar grandes prejuízos no exercício da liderança e no desenvolvimento do seu negócio.

Assim, como não podemos confiar em um cirurgião que não sabe usar um bisturi, também os liderados não irão confiar facilmente em um líder que não saiba usar as ferramentas que são próprias para o seu trabalho.

Por isso, dedique-se ao aprendizado de novas e atuais tecnologias e esteja sempre atualizado naquelas que são próprias de sua área de atuação, para que você esteja preparado para apoiar e dar aos seus liderados ferramentas de trabalho mais úteis e eficientes.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

ANÁLISE DO NEGÓCIO

É essencial que o líder de alta performance desenvolva a sua capacidade analítica para planejar e organizar adequadamente o seu negócio.

Para tanto, é fundamental que ele conheça as principais ferramentas de planejamento estratégico e de gestão, que o ajudem a embasar as suas decisões.

Abaixo, indicamos as principais ferramentas para análise do negócio, que são altamente indicadas para os líderes de alta performance.



Análise SWOT

Através deste método é possível identificar as Strengths (forças), Weaknesses (fraquezas), Opportunities (oportunidades) e Threats (ameaças) do negócio.

CANVAS

O Canvas é um modelo de Plano de Negócios que permite ao líder ou empreendedor ter uma visão mais ampla de sua empresa, a partir da análise de 9 pontos:

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

1. Proposta de valor

2. Segmento de clientes

3. Canais

4. Relacionamento com clientes

5. Atividade-chave

6. Recursos principais

7. Parcerias principais

8. Fontes de receita

9. Estrutura de custos

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

5W2H

Esta é uma ferramenta indicada para a elaboração de planos de ação. Através dela, o líder responderá a 7 perguntas:

1. What (o que será feito?)

2. Why (por que será feito?)

3. Where (onde será feito?)

4. When (quando será feito?)

5. Who (por quem será feito?)

6. How (como será feito?)

7. How much (quanto vai custar?)



Competências comportamentais do líder de alta performance

Além das competências técnicas, o líder de alta performance precisa desenvolver muitas competências comportamentais. Em suma, elas serão o grande diferencial deste líder, pois será o seu comportamento que o destacará frente aos demais.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

Os ruídos de comunicação são um dos maiores vilões da liderança. Portanto, o líder de alta performance precisa desenvolver a **comunicação assertiva**. Por meio dela, será possível evitar conflitos e melhorar a compreensão da equipe, favorecendo o desenvolvimento do trabalho.

Além disso, o líder de alta performance precisa ter **resiliência** e **adaptabilidade**. Estas competências são cada vez mais exigidas no mercado de trabalho e são essenciais para o líder, pois favorecem a sua atuação frente às constantes mudanças nos negócios.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Trabalhar com pessoas exigirá do líder **inteligência emocional** e **empatia**. Isso porque o gestor de equipes precisa saber lidar com a individualidade de cada um.

Até aqui, falamos de competências mais relacionadas ao trato do líder com as pessoas, no entanto, para atingir a alta performance, é necessário que o líder saiba conduzir com maestria o seu negócio, e por isso, precisa desenvolver a **tomada de decisão**, a **negociação** e **gestão do tempo**.



Gestão de pessoas

Um dos maiores diferenciais do líder de alta performance é, certamente, a sua habilidade em gerir pessoas. É a forma como o líder trata e administra sua equipe que faz com que ele seja seguido e admirado.

Gostar de pessoas é um atributo essencial para qualquer um que deseja assumir uma posição de liderança, afinal, as pessoas são como a “matéria prima” do trabalho do líder.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

A Gestão da equipe precisa ser feita de forma individualizada, onde o líder deve considerar cada um como único e irrepetível. Para o líder de alta performance a frase “ninguém é insubstituível” jamais deve constar em seu vocabulário, pois ele consegue perceber o valor e a importância de cada um.

Entretanto, para agir dessa forma é necessário muito mais que gosto e boa vontade. O líder de alta performance conhece e desenvolve técnicas de gestão de pessoas, que o auxiliam a manter sua equipe engajada e motivada.



GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance

A ESCOLHA DA EQUIPE

O primeiro grande desafio do líder de alta performance, principalmente do empreendedor que está iniciando o seu negócio, é escolher a sua equipe de trabalho.

Nem sempre o líder terá o auxílio de uma equipe especializada em recrutamento e seleção para auxiliá-lo neste processo, portanto, alguns cuidados precisam ser observados e alguns conhecimentos aprendidos, conforme explanaremos a seguir.

Não confunda o pessoal com o profissional

Provavelmente, você já ouviu aquele ditado: “amigos, amigos. Negócios à parte”. Esta é uma máxima que deve ser sempre observada nos processos de recrutamento e seleção.

Dizer isso, não significa que não se pode contratar pessoas conhecidas, mas que a amizade não deve ser o principal fator de escolha de um profissional.

Aliás, selecionar uma equipe de trabalho pautado apenas em relações pessoais, pode trazer sérios problemas futuros, prejudicando o restante da equipe e o próprio negócio.

Faça a descrição do cargo

Após entender a importância de contratar profissionais qualificados para formar a sua equipe, é necessário ter clareza de quais são estas qualificações. Para isso, você precisa criar a **descrição de cargos** da empresa.

Este é um documento formal, no qual devem ser indicadas as principais atividades a serem realizadas pelo profissional contratado e quais os conhecimentos técnicos e comportamentais exigidos para a função. Vamos a um exemplo:

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Você precisa contratar um Assistente Administrativo. Ele será responsável pela elaboração de relatórios, pagamento de fornecedores, compras e atendimento ao cliente. Após determinar o que ele irá fazer, você deve questionar-se: **o que ele precisa ter para desenvolver esta função?**

As competências técnicas podem ser: ensino médio completo, conhecimento em informática e experiência na área. Já as comportamentais se referem às características pessoais, como organização, comunicação e planejamento.

Na definição das competências comportamentais é indispensável que se considere a missão, visão e valores da empresa, de modo que se contratem pessoas que se identifiquem com a Cultura Organizacional.

A descrição de cargos é um grande apoio para o líder realizar a contratação dos funcionários, pois ela permite que o processo seletivo seja realizado de forma mais objetiva e clara.

Utilize técnicas de seleção

Para identificar as competências técnicas e comportamentais de um candidato, o líder de alta performance precisa fazer o uso de ferramentas que o auxiliem na tomada de decisão, de modo que ela não seja pautada, simplesmente, em sua opinião pessoal.

Entre as principais ferramentas, destacamos:

- **Entrevista estruturada**

A entrevista estruturada consiste no planejamento prévio das perguntas que serão feitas ao candidato, de modo a se manter a objetividade da entrevista.

Estas perguntas serão aplicadas a todos os que participarem do processo seletivo, de modo que seja possível comparar as respostas e ser justo com todos.

• Entrevista por Competências

A entrevista por competência é uma técnica para identificar os **conhecimentos, habilidades e atitudes** do candidato.

O foco da entrevista por competência é o comportamento da pessoa. Assim, para identificar, por exemplo, se o candidato tem a competência planejamento, o entrevistador não pergunta isso diretamente, mas procura por exemplos em sua vida pessoal e profissional, nas quais tenha agido com planejamento.

• Dinâmica de Grupo

A dinâmica de grupo também é uma técnica para avaliar competências, no entanto, isso é feito por meio da interação do candidato com os demais.

• Testes comportamentais

Os testes comportamentais possibilitam ao líder identificar, de forma mais precisa, os comportamentos do candidato em determinadas situações.

Eles são muito aplicados como um complemento das ferramentas descritas acima, de modo a comprovar e comparar os resultados.

• Teste de conhecimento específico

Os testes de conhecimentos específicos avaliam a experiência técnica ou teórica de um candidato. Eles devem ser aplicados sempre que a vaga exigir algum conhecimento específico, como é caso dos cargos nas áreas de tecnologia e informática.

Ademais, também podem ser aplicados testes de conhecimentos gerais, matemática, português e raciocínio lógico.

A CONFIANÇA NA EQUIPE DE ALTA PERFORMANCE

Um líder de alta performance não é apenas alguém confiável e com quem a equipe sabe que pode contar, mas também, é aquele que deposita grande credibilidade em seus liderados.

Desse modo, o líder distribui as tarefas entre todos e delega responsabilidades. Com isso, ele evita o acúmulo de funções e ainda possibilita o desenvolvimento e crescimento de sua equipe.

Delegar não é uma tarefa fácil, sobretudo para quem assume a liderança autocrática. Por isso, esta é uma característica muito marcante do líder de alta performance, pois, para delegar tarefas, é necessário conhecer profundamente a equipe e dar-lhe todo o suporte necessário.

Para facilitar este processo, o líder pode utilizar algumas ferramentas de controle, sendo uma das mais indicadas o **Kanban**, que permite a visualização rápida do status de cada atividade.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

DESENVOLVENDO EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE

Desenvolver pessoas é um dos principais objetivos do líder de alta performance e ele se mostra profundamente comprometido com isso.

Nem sempre um líder de alta performance iniciará seus trabalhos com uma equipe, também de alta performance, no entanto, isso não é um obstáculo para ele.

E como desenvolver pessoas?

O primeiro passo, é certamente **conhecer a equipe** para **identificar as suas necessidades**. Estas podem ser técnicas - mais fáceis de serem desenvolvidas - ou comportamentais.

Em seguida, é importante que o líder **forneça os meios necessários para o desenvolvimento das pessoas**. Isso pode acontecer tanto através de investimentos da empresa no colaborador, quanto na indicação de cursos e formações que o próprio funcionário custeie.

O sucesso no processo de desenvolvimento só é possível mediante planejamento, definição de objetivos, com feedbacks constantes e assertivos.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

Além de desenvolver as pessoas, este olhar do líder de alta performance permite que ele identifique talentos e estimule o potencial de cada um. Este é um dos fatores que mais contribuem para a satisfação com o trabalho e a diminuição da rotatividade.

FEEDBACK

Uma característica importante do líder de alta performance é saber dar bons feedbacks aos seus liderados.

- Muitos podem ter uma visão simplista sobre o tema e pensar que dar feedback se resume em apontar os erros e pontos a melhorar de seus liderados.

- Ter uma visão assim, no entanto, prejudica muito a liderança. Um líder que dá feedbacks apoiado desta ideia, pode causar danos sérios no desempenho de seus liderados e da equipe como um todo.

- O líder de alta performance, ao contrário, sabe usar da prática do feedback como uma ferramenta de desenvolvimento gerando maturidade da equipe e de seus membros.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

Quando dar feedback?

O momento do feedback é uma oportunidade excelente de dar aos liderados a oportunidade de enxergarem os pontos em que podem se desenvolver mais e, de se alinharem com os objetivos e estratégias da empresa.

Ao dar feedback, o líder de alta performance deve se atentar aos resultados reais de desempenho daquele liderado, ao qual o feedback é direcionado.

Quando isso não é observado, todo o processo pode se desviar para uma simples opinião sobre o liderado, sem qualquer embasamento verificável e realista, podendo fazer perder todo o resultado positivo que se poderia alcançar.

Como dar feedback?

O feedback deve ser bem-preparado e ter uma pauta objetiva, que deve ser comunicada com antecedência ao liderado. Isso fará com que ele, também, se prepare e possa levar dados relevantes sobre os pontos que serão discutidos, fazendo assim mais produtivo e colaborativo esse momento.

O líder que não prepara o feedback ou, que não oferece a oportunidade de seu liderado de se preparar para tal, pode causar ao mesmo, uma sensação desnecessária de que será julgado sem a possibilidade de defesa. E, de fato, devido a um possível despreparo do líder, esse julgamento pode acabar acontecendo.

Dar feedback, também é uma oportunidade de apresentar e deixar claro ao liderado sobre como ele é visto pelos seus resultados, além de estimular a procura crescente em ampliar sua produtividade, motivando a equipe a buscar desenvolver-se.

É preciso, do mesmo modo, oferecer aos liderados a oportunidade de dar seu feedback sobre a liderança, ouvindo possíveis opiniões ou críticas, que possam advir dessa conversa. Líderes de alta performance, aprendem a ouvir e a corrigir aquilo que foi apontado, reconhecendo como ponto a melhorar.

Com esse gesto, toda a equipe enxerga que sua liderança é coerente e está disposta a melhorar e se desenvolver e, não apenas cobrar e apontar falhas.

Uma liderança que sabe ouvir e compreender, ao mesmo tempo que se comunica e estabelece metas, levará sua equipe a um nível maior de maturidade e colaboração, elevando, com isso, seus resultados e qualidade de performance.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance



Gestão de processos

Gerir processos é uma parte importante do papel do líder de alta performance afinal, grande parte de seus esforços será conduzir, controlar e melhorar procedimentos, ampliando desempenho, atingindo, com isso, a alta performance.

Chamamos processo um conjunto de atividades agrupadas e realizadas de maneira ordenada, para transformar entradas recebidas em saídas, ou seja, resultados que podem ser produtos ou serviços de valor para um cliente.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

Todo o esforço de produção e de ações das empresas são organizados por processos: contratação de funcionários, manutenção de máquinas, compras de materiais, contabilidade, dentre outros.

A gestão dos processos torna-se, então, uma atribuição de grande importância para o líder, uma vez que os procedimentos de uma empresa podem ser seu grande diferencial diante da concorrência. O líder, por sua vez, deve dar atenção a essa gestão através de sua manutenção e melhoria.



GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance

DESCOBRIR PROCESSOS AINDA NÃO IDENTIFICADOS

Por que descobrir um processo? Precisamos entender que os processos de uma empresa existem mas, podem estar “escondidos”, sem um desenho claro ou instruções exatas sobre sua execução ou objetivo.

Para o líder, é necessário descobrir e trazer à luz esses “processos ocultos”. A vantagem disso é que, uma vez descobertos e vistos como um todo, esses métodos poderão ser desenhados em seu estado atual e, com isso, avaliados sobre seu alinhamento em relação ao objetivo da empresa ou, caso contrário, se é uma fonte de desperdício de recursos.

Um processo sem objetivo é sinônimo de gasto de energia e recursos, por não se alcançar nada. Um objetivo sem processo significa que, ninguém está trabalhando para atingi-lo.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

DESENHAR E FORMALIZAR PROCESSOS

Desenhar os processos é igualmente importante, pois, através de um desenho bem feito do fluxo de atividades e passos realizados no processo, será possível ter maior clareza sobre sua eficiência e, por consequência, intervir nas atividades identificadas como desnecessárias ou fora de contexto, podendo, assim, melhorá-lo como um todo, ofertando uma maior eficiência ao mesmo.

- Ter um processo bem modelado, cujo desenho traduza a realidade do que acontece através de um passo a passo, é fundamental para ter mais consciência de como as etapas são feitas, além de obter uma visão sobre como melhorá-las.

- Existem muitas ferramentas que ajudam a desenhar processos, algumas delas de maneira gratuita. Há, ainda, empresas que prestam esse serviço e, é de suma importância que o líder tenha conhecimento dessa possibilidade, para poder utilizá-las quando necessário.

CONTROLAR E ACOMPANHAR PROCESSOS

Realizar a manutenção dos processos, descobertos e desenhados, é igualmente importante para o líder. É necessário garantir que eles estejam funcionando de acordo com o planejado e arquitetado, sem desvios e desalinhamento com os objetivos traçados.

Contudo, não se deve fazer isso de maneira fechada e rígida. Muitas vezes, desvios de padronização podem ser um sinal de que algo não está funcionando bem no processo. Então, o bom líder deve saber controlar e medir seu desempenho mas, também, é importante estar atento aos sinais de que ele precisa ser refinado e melhorado.

Neste caso, para o líder, a tarefa de controlar e manter o processo em ordem será uma forma de trazer à tona os sinais de falhas e pontos a aperfeiçoar.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

BUSCAR A MELHORIA DE PROCESSOS

É na melhoria, no entanto, que encontra-se o coração da gestão de processos. O mundo está em constante mudança e avanço em tecnologias e métodos de gestão, isso significa dizer que os processos, sejam eles quais forem, estão em atualização contínua.

Um processo eficiente e útil pode, em pouco tempo, tornar-se obsoleto e caro. Um líder deve estar atento a isso e, ter a capacidade de implementar as melhorias necessárias nos processos pelos quais é responsável.

Devemos ter em mente que, muitas vezes, o grande diferencial de uma empresa está em como ela realiza seus procedimentos e, o papel da liderança é ser guardiã dessa distinção.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

GERENCIAMENTO DE PROCESSOS DE NEGÓCIO

Existe uma disciplina de gestão de processos que pode ser estudada e utilizada pelo líder, conhecida como Gerenciamento de Processos de Negócio, BPM na sigla em inglês - Business Process Management. Tal disciplina, é constantemente aplicada pelas lideranças que enxergam os processos como um importante ponto de sua estratégia.

Um dos fatores habilitadores para o sucesso da implementação do Gerenciamento de Processos de Negócio em uma empresa é, justamente, uma liderança motivada e capaz de conduzir esse trabalho.

Nesse ponto, a atuação do líder de alta performance é essencial para fazer com que as pessoas abracem essas iniciativas e trabalhem em constante alinhamento com os objetivos traçados, que são traduzidos em processos que levarão ao sucesso da empreitada.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta
performance

Processos e pessoas andam juntos e, a liderança deve fazer com que eles sejam amigáveis para aqueles que os executam, através da orientação e direcionamento do trabalho, a fim de conquistar um melhor desempenho nos processos.

Sem uma liderança atenta a essa questão, é muito fácil ocorrer a perda dos processos, gerando confusão sobre o que, como e para que devem ser feitos. Harmonizar e equilibrar essa relação é fundamental para o líder que deseja atuar em alta performance.



GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance



Conclusão

Depois de tudo o que vimos, pode ficar a pergunta: **por que fazer tudo isso para ser um líder de alta performance?**

O próprio comportamento e conhecimento deste líder, o colocará numa posição de destaque, fazendo com que obtenha **resultados superiores à média**. Isso, por si só, já é uma enorme vantagem, principalmente, se considerarmos a alta competitividade do mercado.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance

O líder de alta performance, também conseguirá maior **colaboração de sua equipe**. Como ela o admira, sentir-se-á mais motivada e engajada, contribuindo igualmente para a melhora dos resultados.

Todas as competências do líder de alta performance farão com que ele tenha mais **visão estratégica, conhecimento do negócio, segurança e maturidade profissional**.

Dessa maneira, o sucesso da equipe, da empresa e do negócio ficará mais próximo e, o caminho para alcançá-lo, mais seguro. Por esse motivo, destacamos neste material, duas gestões essenciais para o êxito do negócio: a gestão de pessoas e a gestão de processos.

Ambas contribuem, significativamente, para que as metas e objetivos sejam alcançados, permitindo que o negócio possa ser desenvolvido de forma estratégica.

Aliás, a liderança de alta performance é um importante elo para a gestão estratégica pois, ela faz parte do plano e, mostra-se cada vez mais necessária.

Por isso, o Sebrae permanece estimulando os empreendedores a desenvolverem esta importante competência, de modo que, tornem-se grandes protagonistas de suas histórias, fazendo a diferença no negócio em que atuam.

GUIA ESSENCIAL

Líder de Alta performance



www.sebrae.com.br | 0800 570 0800

