

SKU – 050.083

Cinco habilidades essenciais que todo líder deveria ter



Imagine que você recebe duas oportunidades de emprego:

Na primeira empresa, você terá chefes super rígidos. Se alguém não bate a meta, é chamado de incompetente. Os chefes elencam tudo o que a pessoa não sabe e fazem comparações com outros funcionários. O tempo todo, os funcionários sentem que não merecem estar ali e que não são capazes de manter o emprego. Com você, não seria diferente.

Na segunda empresa, os líderes são compassivos e empáticos. Direcionam as tarefas e projetos considerando a capacidade de cada profissional, e motivam a equipe, lembrando do objetivo maior. As conquistas são celebradas e os erros são avaliados como oportunidades de melhoria, e não como uma inquisição para encontrar culpados. Você entenderia como o seu propósito se encaixa no propósito da empresa.

Considerando que os salários das duas empresas seriam similares, qual delas você escolheria? E ainda que a segunda empresa tivesse um salário um pouco menor, você estaria disposto a apostar nesta oportunidade e construir ali um Plano de Carreira?

O que uma pesquisa da Randstand aponta é que 60% das pessoas pedem demissão devido à má liderança. E nem sempre esses líderes agem propositalmente. O que acontece em grande parte das vezes é que a pessoa foi promovida por suas habilidades técnicas e boa performance, mas não foi instruída a desenvolver suas habilidades comportamentais.

Pense em um líder que você admira muito. Agora pense em um líder que você quer até distância. Quais características os diferem? Quando faço essa pergunta em meus treinamentos, todos falam sobre habilidades comportamentais, nunca técnicas.

As chamadas *soft skills* definem a qualidade de uma liderança. Afinal, existem muitos líderes que não conhecem com profundidade os assuntos pelos quais são responsáveis e, ainda assim, são ótimos líderes. E o contrário acontece: líderes que dominam com maestria o assunto que gerenciam, mas são péssimos em lidarem com pessoas.

Independentemente se você tem um cargo de liderança ou não, acredite: você também é líder, uma vez que influencia pessoas. Por isso, vou abordar habilidades essenciais que vejo que um líder precisa ter. Já te aviso que será tentador pensar em um líder que você não gosta e querer indicar este artigo para ele. Ainda assim, peço para que você faça um exercício introspectivo de perceber quais habilidades você já tem e quais você precisa desenvolver.

As 5 habilidades essenciais

1. Comunicação assertiva e autêntica: uma pesquisa feita pela Project Management Institute Brasil mostrou que 6% de 300 grandes empresas definiram a comunicação no local de trabalho como o principal motivo para o fracasso de atividades.

Como seres sociais, a forma como transmitimos mensagens e as recebemos é através da comunicação verbal e não verbal. Não é novidade eu te falar que essa é uma habilidade fundamental de um bom líder. A novidade para muita gente é que é possível comunicar emoções e necessidades de forma autêntica e vulnerável no ambiente de trabalho, e ainda assim, ter uma atitude potente.

A autenticidade inspira pessoas a compartilharem mais, criando um ambiente com mais segurança psicológica. E vale um adendo importante: autenticidade não é sincericídio, tá? Um líder não precisa (e nem deve!) comunicar qualquer pensamento que vem à mente, sem filtro, e sim compartilhar suas alegrias, motivos de gratidão, preocupações, frustrações e informações que colaboram com um ambiente de trabalho mais dinâmico e verdadeiro. E mais do que isso, ele é curioso para saber o que todos têm a dizer. Um bom líder fala bem. Um líder excelente sabe escutar, outra característica fundamental da comunicação.

Além da autenticidade, a assertividade na comunicação é uma característica que será cada vez mais valorizada, já que hoje há excesso de informações, de reuniões e, ainda assim, confusão nas informações divulgadas. Um líder que otimiza a troca fluida e objetiva de informações assertivas se destaca (e muito!) no mercado de trabalho.

2. Inteligência socioemocional: um líder capaz de identificar as próprias emoções, autorregular-se e até usá-las a seu favor consegue também ter mais empatia e interesse pelas emoções de seus liderados. Por isso que a inteligência emocional vai além do indivíduo que a desenvolve! Ela ajuda a promover a inteligência social, fundamental para uma cultura de maior colaboração e, conseqüentemente, maior motivação. Não à toa, uma pesquisa da EY Empathy in Business, 2021 relatou que 85% dos funcionários acreditam que a liderança empática aumenta a sua produtividade.

Para o exemplo ficar mais claro, imagine que uma pessoa responsável pela análise de dados importantes no setor está a semana toda com um semblante desanimado e falando muito menos que o normal. Um líder empático perceberia a mudança e usaria a comunicação autêntica, aliada à escuta, para dar espaço para a pessoa comunicar seu estado emocional e avaliaria a possibilidade de realocar as tarefas, para a atividade não ser comprometida. Um líder não empático talvez adicionasse mais pressão ao trabalho corriqueiro da pessoa, podendo prejudicar o resultado da atividade e outros processos relacionados a ela.

A habilidade de inteligência socioemocional separa líderes ruins, e até medianos, de líderes excepcionais.

3. Focado em propósito: Eu falo muito sobre a importância de ter times engajados, compostos por pessoas que têm interesse, dedicação e energia no trabalho. Para promover esse engajamento, os líderes precisam inspirar as pessoas a enxergarem propósito naquilo que fazem, conseguindo visualizar uma ligação clara entre o trabalho de um indivíduo e seu impacto sobre sua equipe, sua organização e o cliente.

Em 2021, a consultoria McKinsey relatou que 73% das pessoas querem que seu empregador ofereça mais oportunidades de propósito. Seres humanos são movidos a significado e propósito. Embora os líderes não sejam responsáveis pela motivação dos funcionários, eles podem criar condições para que ela floresça, alimentando um senso de sentido para as atividades.

4. Inovador e criativo: Em um mundo que experimenta o aumento de informações em uma velocidade altíssima, fica cada vez mais difícil fazer previsões e ter certeza do caminho a ser tomado. Por isso, líderes que forem menos apegados às próprias ideias e mais flexíveis e dinâmicos para desenvolverem novos planos de ação, conduzirão inovações importantes para a empresa ter vantagem competitiva.

Pense em empresas que eram destaques no seu ramo de negócios e que, por falta de inovação, ficaram para trás e até faliram. Nokia, Kodak, Xerox, Blockbuster são exemplos de empresas que não foram inovadoras a tempo suficiente para se adaptarem às mudanças do mercado.

Líderes empáticos, que fazem uma boa análise dos dados, que são flexíveis à mudança, sabem praticar uma escuta ativa e comunicar com objetividade, provém maior segurança psicológica à equipe que busca por direcionamento.

5. É líder de si: Sabe aquele ditado de mãe que diz que “é preciso arrumar o próprio quarto, antes de querer salvar o mundo”? Não adianta querer liderar outras pessoas e não saber liderar a si mesmo durante desafios.

Um bom líder sabe regular suas próprias emoções, prever riscos, ter um diálogo interno construtivo e usar seus pontos fortes para conseguir ter mais sucesso na carreira. Ao praticar autoconhecimento, esse líder compreende melhor a natureza humana, aceita suas falhas e imperfeições e, conseqüentemente, pratica mais compaixão e empatia com as outras pessoas.

O sentido ideal da transformação é de dentro para fora.

E na prática?

Mais importante do que ter essas habilidades na teoria, é praticá-las nas ações do dia a dia. Lembro de uma empresa onde comecei um trabalho de consultoria e encontrei funcionários muito revoltados e desengajados. Eles, até então, tinham respeito pela alta liderança e eram comprometidos, mas um fator foi decisivo para a recente desmotivação: os chefes trocaram seus carros por veículos melhores, após demitirem pessoas com a justificativa de cortes financeiros.

Não é à toa que 70% do engajamento de um time é reflexo da liderança, conforme pesquisa da Gallup. Líderes com habilidades humanas serão determinantes no sucesso das empresas. Líderes que escutam pessoas, ajudam-as a enxergar propósito em suas atividades aproveitando seus pontos fortes, que mapeiam riscos diante de mudanças e que formam equipes comprometidas em buscarem os melhores resultados.

Eu te incentivo a fazer o seguinte exercício: analise as características essenciais de um líder apresentadas neste artigo. Avalie o quanto você já tem cada habilidade desenvolvida, de 1 a 5. Depois, defina um plano de ação, com práticas e hábitos que você pode fazer para desenvolver as habilidades necessárias (ex.: treinar a escuta, fazer algum curso, ter um hobby que incentive a

criatividade, explorar lugares diferentes, ler um livro de autoconhecimento, fazer um teste para mapear seus pontos fortes, etc.).

Antes de mais nada, comece a ser líder de si mesmo.

E lembre-se: **o futuro do trabalho é tecnológico. Mas, acima de tudo, é humano.**

Informações do Autor

Paula Meerholz Roosch

Sou fundadora do Midiamor, Chief Happiness Officer e especialista em criar culturas colaborativas, baseando-me em neurociência, inteligência emocional, CNV e MUITA prática. Os treinamentos ensinam HÁBITOS, para formar pessoas automotivadas e comprometidas.

Atuo junto aos RHs, lideranças & liderados, em organizações de todos os segmentos e portes, formando equipes mais felizes, engajadas e, conseqüentemente, mais produtivas.

Sou formada em Ciências Biológicas, com Pós-Graduação em auditoria e gestão ambiental, MBA em Engenharia e Gestão da Qualidade, especialista em Comunicação Não Violenta, Compaixão, Teoria U, Life Design, Inteligência Emocional e Empatia no trabalho, pela Universidade de Berkeley. Essa mistura de conhecimentos me faz entender como fazer transformações profundas e efetivas em culturas organizacionais e pessoas.

Em 2017, fundei o Midiamor, uma rede que inspira milhares de pessoas a criarem uma vida com mais sentido e conexão! Faço palestras, mentorias e ensino pessoas e empresas na Escola Midiamor.

contato@midiamor.com.br

Direitos Autorais

O conteúdo deste artigo é de inteira propriedade do “Autor”, e seus respectivos direitos autorais são protegidos pela Lei 9.610 de 19.02.1998. Qualquer uso, divulgação, cópia ou disseminação de todo ou parte deste material sem a citação da fonte, são expressamente proibidos.

Responsabilidades Autorais

Adicionalmente além dos direitos da posse do conteúdo, também incide sobre o “Autor” os deveres e responsabilidades sobre sua criação de conteúdo. Este artigo é de inteira responsabilidade do “Autor” e pode não refletir necessariamente a linha educacional, conceitual, ideológica ou programática da SBTD – Sociedade Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento.

Key Words deste Artigo (em ordem alfabética)

- Comunicação
- Felicidade
- Habilidades
- Inteligência Emocional
- Liderança

