

OS ESTILOS DE LIDERANÇA

CONHEÇA OS SETE TIPOS DE LÍDERES E SAIBA COMO DESENVOLVER CADA ESTILO PARA OBTER SUCESSO PESSOAL E ORGANIZACIONAL



QUAL SEU ESTILO?

Seja em uma multinacional, numa equipe de esportes ou em uma pequena empresa, os líderes estão por todos os lados, podem ter diferentes personalidades, níveis de formação e diversos motivos para liderar. Nos últimos 60 anos, o mundo e as empresas mudaram muito, o que traz à tona a necessidade de novas abordagens de lideranças nas organizações. Por isso desenvolver o seu estilo de liderança para melhor compreender e adaptar os seus próprios estilos é essencial para o sucesso pessoal e organizacional.

Segundo o sócio-diretor do Instituto Economia Viva e consultor em gestão de negócios, pessoas e processos, Rodrigo Ventre, todos nós temos as sete qualidades presentes nos diferentes tipos de líderes, o que irá diferenciar é qual qualidade se desponta mais em cada pessoa. “O desafio de trabalhar a liderança é buscar esse equilíbrio. Os líderes, pela natureza da sua atuação, diariamente se deparam com desafios no lidar com as pessoas, metas a serem atingidas, conflitos entre outros. Ou seja, além dos aspectos técnicos e processuais, precisam acima de tudo saber lidar com questões relacionais, motivacionais e estratégicas”.

A evolução histórica das organizações acompanha os desafios e a evolução do processo de liderança. Nos anos 50, havia o impulso da industrialização, quando os líderes se caracterizavam por ser mais autoritários e com o foco voltado para os recursos; a relação da empresa com as pessoas era de empregado.

Na década de 70, as empresas queriam melhor se estruturar, com a chegada da chamada reengenharia e da ISO o líder começou a gerenciar com o foco em organização e gestão de processos; a relação da empresa com as pessoas era de funcionário.

Já nos anos 80, as empresas e suas lideranças além de levar em consideração as metas que tinham que ser cumpridas, começam a dar mais importância no valor de se investir nas pessoas, assuntos como motivação, trabalho em equipe e qualidade de vida no trabalho começam a ficar em voga, é quando surge o conceito do líder facilitador; a relação da empresa com as pessoas começa a ser de colaborador. A partir da década de 90, com uma visão mais ampliada não só das pessoas, mas dos propósitos, o líder servidor começa a levar em consideração um todo maior, desponta o conceito de responsabilidade social e, com o foco em propósito e identidade, começa a surgir uma relação de parceria entre a empresa e as pessoas.

Com a chegada do século XXI começa a ganhar mais visibilidade o conceito da sustentabilidade, a busca por uma visão sistêmica e da atuação em redes, com isto cada vez os limites entre as organizações, as pessoas e a sociedade parecem ser menores. Neste cenário podemos falar hoje do conceito do líder planetário ou quântico, aquela pessoa que não serve somente à causa de um grupo ou organização, mas a um bem comum e maior através de uma organização ou mais.

TIPOS DE LÍDERES

Entenda suas características e com qual perfil
você se identifica mais.



VISIONÁRIO

Focado no futuro e no longo prazo, nos macro objetivos, idealista, consegue conduzir a equipe aos objetivos que está enxergando.

Risco: perder um pouco o agora e o senso de pé no chão. Pode ser 'desligado', rígido e menosprezar coisas importantes do dia a dia.

Ex: Juscelino Kubitschek / Bill Gates

PLANEJADOR ESTRATEGISTA

Tem visão do todo, gosta de planejar e delegar, sabe escolher as pessoas certas. Estrutura todo o processo, colocando metas, prazos e responsáveis.

Risco: focar demais no planejamento e não levar para a ação.

Ex: Tancredo Neves / Alexandre o Grande.



EMPREENDEDOR AUTORITÁRIO

Mais voltado para a ação, faz acontecer, é um realizador, muito focado em metas e resultados.

Risco: virar um trator, não delegar as tarefas e estressar a equipe.

Ex: Roberto Justus



CUIDADOR AFETIVO

Foco nas pessoas, é atencioso e um bom gestor de equipes pois sabe lidar com o lado humano.

Risco: ficar muito subjetivo, falta ser mais um pouco mais firme quando precisa.

Ex: Oprah Winfrey

INOVADOR

Criativos, rápidos, flexíveis e inventivos. São apaixonados por novas idéias, trazem sempre novas soluções e formas de pensar.

Risco: ficar sem foco, sempre com muitas demandas ao mesmo tempo, falta planejamento e definição de objetivos a médio e longo prazo.

Ex: Steve Jobs.



CONTROLADOR

Líder minucioso, detalhista, quando pede para alguém fazer alguma coisa ele mapeia e controla, é muito bom para processos.

Risco: ficar muito conservador, não abrindo espaço para o novo.

Ex: José Ermírio de Moraes

IDEAL

É como um grande regente, um líder que as pessoas tendem a seguir naturalmente, sem precisar se impor. Mais que motivar sabem inspirar pessoas e ajudam a gerar boas idéias. São integradores, conseguem ter um pouco de cada um dos estilos, usando cada característica conforme o que o momento pede.

Risco: ter uma vaidade sutil, deve aprender que mais importante do que brilhar é que a sua luz ajude a iluminar outros.

Ex: Nelson Mandelas



INSTITUTO ECONOMIA VIVA

COPYLEFT © 2017 DIAGRAMAÇÃO INSTITUTO
ECONOMIA VIVA

COPYLEFT © 2017 TEXTO DE AUTORIA
DE RODRIGO VENTRE

ECONOMIAVIVA.COM

CONTATO@ECONOMIAVIVA.COM

FOTOS:PIXABAY

