

Saiba como criar programas de desenvolvimento de liderança em uma empresa

Um bom líder é aquele que trabalha para o crescimento de uma equipe, buscando as melhores soluções para conflitos, se colocando sempre no lugar dos outros e dando o melhor exemplo. Esse tipo de profissional é muito difícil de ser encontrado, por isso mesmo, muitas empresas resolvem criar programas de desenvolvimento de liderança.

Afinal, é a partir da orientação dos líderes que as organizações conseguem se desenvolver e se adaptar às mudanças e oscilações do mercado. Para tanto, eles devem ser profissionais que não apenas saibam gerir pessoas, mas também motivá-las para o alcance dos melhores resultados.

No entanto, como promover o desenvolvimento de liderança dentro da empresa de modo efetivo? Essa é uma dúvida em muitas organizações. Para ajudar você a entender melhor como isso é possível, neste post apresentamos a importância de desenvolver líderes e como identificá-los. Continue lendo e saiba mais!

O que é um Programa de Desenvolvimento de Lideranças?

Trata-se de um conjunto de ações individuais e coletivas que promovem as competências necessárias para que os profissionais se tornem líderes dentro de uma organização. O Programa de Desenvolvimento de Liderança (PDL) também pode ser entendido como o amadurecimento de mecanismos para identificar as características comportamentais de um líder em potencial.

Dessa forma, esse tipo de programa reúne esforços teóricos e práticos de diferentes setores, desde a área de Recursos Humanos, até a alta direção da empresa. O objetivo é proporcionar experiências transformadoras nas pessoas, de modo que elas possam se conhecer, se tornar mais eficientes, produtivas e motivar aqueles a sua volta.

É comum associar o desenvolvimento de líderes apenas à criação de novos gestores. No entanto, apesar de ser importante que as pessoas em cargos de gestão tenham características de liderança, é interessante que mesmo os colaboradores em níveis hierárquicos mais baixos passem por esse processo. Isso porque eles podem se tornar gestores no futuro e auxiliar na motivação dos colegas.

Qual a importância desse tipo de iniciativa na empresa?

Muitas empresas podem adotar ações isoladas para o desenvolvimento de liderança. No entanto, um programa bem estruturado e orientado de acordo com as melhores práticas de gestão de pessoas é uma forma de implementar estratégias mais avançadas e efetivas, bem como permitir o melhor acompanhamento dos resultados.

Além disso, as práticas de um programa de desenvolvimento podem ser adaptadas às necessidades de cada empresa. Dessa forma, pode-se promover transformações significativas nos colaboradores, de acordo com aquilo que seja mais relevante para o contexto organizacional.

O desenvolvimento de liderança ainda é importante para a melhoria das relações de trabalho e da cultura organizacional como um todo. Ao ampliarem suas competências e habilidades, os participantes têm uma melhor percepção da empresa, se sentindo mais motivados e produtivos. Tudo isso é repassado aos demais a medida que se relacionam e trocam experiências.

Fora isso, os próprios colaboradores se beneficiam por se desenvolverem profissionalmente, podendo ampliar suas oportunidades dentro da empresa e no mercado de trabalho. Se sentem mais conectados à

organização, valorizando mais a sua atuação dentro dela. Por isso mesmo, podemos dizer também que esse tipo de iniciativa contribui para a retenção de talentos e o [engajamento de funcionários](#).

Como implementar um Programa de Desenvolvimento de Líderes?

Agora que você já sabe o que é e a importância de um Programa de Desenvolvimento de Liderança, falaremos como é possível implementá-lo. De fato, é bom destacar que não existe uma fórmula pronta para colocá-lo em prática, uma vez que, como já dissemos, ele pode se adaptar às necessidades do seu negócio, bem como ao seu tamanho e à sua estrutura.

De qualquer forma, é notável o quanto o papel dos líderes têm aumentado no ambiente empresarial, tornando-se um dos assuntos mais relevantes para um [RH estratégico](#). Essa é uma maneira de entender quem são os colaboradores e de que forma eles podem se capacitar, ficando cada vez mais alinhados aos objetivos da empresa.

Mesmo não havendo um passo a passo ideal, listamos a seguir algumas dicas práticas de como montar um programa na sua empresa. Confira!

Identifique as necessidades da sua empresa

Obviamente, o primeiro passo é identificar quais tipos de liderança a sua empresa vai precisar em um futuro próximo ou no longo prazo. É o caso da criação de novas áreas e da expansão das atuais. Também podemos citar como exemplo as situações de aposentadorias ou saídas da empresa.

É importante entender quais são os objetivos do negócio e os requisitos necessários em um líder para melhor atendê-los. Além disso, é fundamental delimitar o que, de fato, representa uma liderança dentro da sua empresa. Afinal, enquanto em organizações bastante hierarquizadas o conceito de líder pode estar diretamente ligado aos gestores, naquelas mais horizontais pode ter mais relação com a colaboração e a autogestão.

Faça um planejamento

O desenvolvimento de liderança depende de ações estratégicas e bem planejadas. Para tanto, é importante mapear todos os objetivos da empresa e avaliar o papel dos líderes em alcançá-los. Em seguida, é necessário definir todas as ações a serem implementadas, como treinamentos, mentorias, cursos, avaliações de desempenho, entre outras.

Nesse sentido, é interessante considerar todos os critérios para a identificação dos líderes. O melhor é tentar ser o mais preciso possível, evitando generalizações. Também deve-se traçar caminhos de todas as oportunidades a serem preenchidas, prevendo o crescimento de cada líder.

Outro ponto é definir um cronograma para a realização de todas as ações, estabelecendo prazos e expectativas, de acordo com as prioridades de desenvolvimento e as lacunas existentes na própria empresa.

Identifique os potenciais líderes

Depois de estabelecer um planejamento e um cronograma de ações, é hora de saber identificar quais são os seus possíveis líderes. A questão é que isso nem sempre é uma tarefa fácil, dependendo bastante do nível de interação e da boa comunicação entre os colaboradores e seus gestores.

Um erro comum em programas de desenvolvimento de liderança é optar apenas pelos profissionais de

alto rendimento. Afinal, nem sempre alguém que desempenha bem uma função pode exercer outra com o mesmo resultado ou é capaz de desenvolver as habilidades necessárias para isso.

Da mesma forma, um profissional pode não estar tendo bons resultados por não ser suficientemente motivado a crescer dentro da empresa. Ou seja, o melhor é saber avaliar quais as possibilidades de cada colaborador, considerando todo um contexto e as características que são mais interessantes para a organização. Além disso, é bom diversificar os perfis, optando por profissionais de diferentes áreas e níveis hierárquicos.

Prefira desenvolver a treinar líderes

Cursos, treinamentos e outras ações desse tipo são muito importantes para o crescimento dos profissionais, mas esse não deve ser o foco de um Programa de Desenvolvimento de Líderes. Pelo contrário, nem sempre os colaboradores com os melhores currículos serão as melhores lideranças.

Assim, o ideal é oferecer oportunidades para eles se desenvolverem, como a participação em outros projetos e a substituição temporária de líderes estabelecidos. Eles também podem acompanhar o trabalho de outros colaboradores mais experientes que podem servir de exemplo, como no caso de mentorias.

O mais importante é entender que um líder não pode ser fabricado. Portanto, práticas como o favorecimento de pessoas fora do perfil de liderança podem prejudicar o bom andamento do programa e o alcance dos objetivos da empresa.

Mantenha o foco na retenção

Quando se cria um programa de desenvolvimento, deve-se ter o entendimento de que as ações são de longo prazo. Ou seja, de nada adianta investir no crescimento de um profissional que pode deixar a empresa a qualquer momento. Daí a necessidade de se implementar medidas de retenção de talentos.

Ora, qualquer pessoa que participe desse tipo de iniciativa deseja perceber a sua evolução, seja por meio de feedbacks, seja por meio de novas responsabilidades e oportunidades. Os participantes precisam entender que os seus esforços estão sendo bem recebidos e que a empresa acredita no potencial deles.

Como nem sempre é possível oferecer novas oportunidades para todos, uma opção é delegar mais responsabilidades de acordo com as habilidades de cada um. Outras medidas interessantes são o sistema de premiação por desempenho e a ampliação dos [benefícios oferecidos](#). O reconhecimento formal pelos gestores é outra forma de motivar os líderes em potencial.

Avalie os resultados do seu programa

O desenvolvimento de liderança pode ser algo bem mais qualitativo do que quantitativo. Mas não significa que os resultados não possam ser mensurados. Isso pode ser feito pela avaliação do impacto do programa no dia a dia da empresa e como cada um dos participantes se desenvolveram.

Para tanto, é necessário considerar diferentes fatores, que incluem desde a quantidade de participantes que foram bem-sucedidos, quem foi promovido ou obteve novas responsabilidades. Além disso, é importante verificar se eles estão tendo um melhor rendimento em suas funções atuais, com uma [avaliação de desempenho](#) e a aplicação do Employee Net Promoter Score ([eNPS](#)).

Da mesma forma, deve-se contabilizar quem deixou o programa ou a organização e aqueles que não tiveram bons resultados ou não passaram por mudanças significativas. Esse tipo de análise é essencial para entender a efetividade das iniciativas e quais mudanças devem ser realizadas.

Desenvolva continuamente

Já destacamos que os resultados de um Programa de Desenvolvimento de Líderes costuma ser de longo prazo. No entanto, outro ponto a ser considerado é que ele não pode ser interrompido. As ações devem ser contínuas, num esforço que envolve diferentes setores e faça parte da rotina e da [cultura organizacional](#).

Para que o programa seja, de fato, efetivo, é importante saber a opinião dos participantes, bem como dos gestores. Uma [cultura de feedback](#) é a melhor forma de conhecer a efetividade das ações e entender quais são os pontos que devem ser melhorados.

Como identificar líderes em seu time?

Já respondemos muitas dúvidas até aqui, mas talvez ainda tenha restado a maior de todas: o que constitui um líder em potencial e como identificá-lo? A verdade é que essa se tornou uma das missões mais difíceis do setor de gestão de pessoas, uma vez que pode depender de diversos fatores.

Em alguns casos, delimitar o perfil de um líder em potencial pode ser uma tarefa subjetiva. Ele pode ser visto como uma pessoa que sabe se posicionar de maneira adequada em diferentes situações, que tem muita inteligência emocional diante de conflitos e entende como influenciar e motivar os demais integrantes da equipe. Portanto, é necessário se ater às habilidades que são realmente estratégicas para a empresa.

A seguir, listamos algumas características a serem avaliadas dentro de um contexto de [liderança 4.0](#).

Proatividade

Muitos colaboradores são excelentes em executar tarefas, mas não sabem identificar o que é preciso fazer e, muito menos, têm a iniciativa para isso. Ao contrário, um líder em potencial é uma pessoa proativa, estando disposto a procurar soluções, resolver problemas e ajudar os outros.

Responsabilidade

Da mesma forma, outra característica primordial em um líder é o senso de responsabilidade. São pessoas comprometidas com a entrega das tarefas no dia a dia, com foco no prazo e nos bons resultados. Também sabem assumir seus problemas e suas falhas, tendo discernimento para resolvê-los.

Motivação

Outra marca de uma [liderança de sucesso](#) é a sua capacidade em motivar a si mesmo e as outras pessoas da equipe. Esse tipo de colaborador é aquele que toma a frente dos trabalhos, incentivando os demais a cumprirem prazos, serem mais eficientes e a aprenderem constantemente.

Resolutividade

Não basta ser proativo e ter a iniciativa de resolver problemas. Um bom líder também tem a segurança para tomar decisões, principalmente em situações de pressão e em imprevistos. Para tanto, precisa ter flexibilidade e saber se adaptar aos mais diferentes cenários para ser bem-sucedido. No entanto, quando suas escolhas não derem certo, precisa saber lidar com elas.

Comunicabilidade

Todas as características acima dependem de uma alta capacidade de comunicação. Um líder deve saber

conversar com as pessoas, ouvindo a todos e se fazendo entender corretamente. Da mesma forma, deve ser capaz de promover a interação entre as pessoas ao seu redor, facilitando o entendimento de todos.

Enfim, essas são apenas algumas características que formam um bom líder. Ter um Programa de Desenvolvimento de Liderança é uma forma de identificá-los e conseguir aproveitar ao máximo o potencial desses profissionais. Ganham os colaboradores e a organização como um todo.

Gostou de entender como promover o desenvolvimento de liderança? Quer saber mais sobre como motivar os seus funcionários? Então baixe agora mesmo o nosso e-book: "[Por que adotar um programa de incentivo para o colaborador?](#)".