DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E SEUS LÍDERES

Autor(res)

Luiz Henrique Alves Dos Santos
Stephanie Maria Dos Santos De Jesus

Categoria do Trabalho

4

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BRASÍLIA

Introdução

O desenvolvimento de carreira visa aprimorar as habilidades e competências dos profissionais, enquanto a formação de líderes objetiva preparar gestores e profissionais para desempenhar papéis de liderança.
É o processo de preparar e desenvolver líderes com as habilidades necessárias para inspirar e orientar equipes, alcançar resultados e contribuir para o sucesso organizacional.
Envolve treinamentos, mentorias, coaching, participação em programas de desenvolvimento e a busca por experiência prática.
Líderes bem-formados são essenciais para a motivação, engajamento e desempenho das equipes, além de impulsionarem o crescimento e a inovação na empresa

Objetivo

Um líder que se conecta com as necessidades dos colaboradores, respeita as diferentes formas de trabalho e conduz a equipe com confiança e apoio, consegue gerar resultados mais significativos, impulsionando a produtividade e o engajamento de todos os envolvidos. ”Não liderar todo mundo igual ou com base numa liderança mais autocrática, mas uma liderança mais empática e participativa, que cria segurança para cada um entregar da sua melhor maneira e tirando o melhor de cada um”, ressalta Laufer.

Material e Métodos

Novas habilidades são necessárias para liderar num ambiente complexo, com diferentes gerações, muitos conflitos e mudanças.
Os líderes sentem a pressão entre entregas de curto prazo, melhoria na eficiência e engajamento do time, seja em ambientes presenciais, híbridos ou remotos (o que por si só também é um desafio, liderar em diferentes modelos de trabalho).
Por isso, cabe às empresas criarem programas contínuos de desenvolvimento aos líderes e times, com acesso a ferramentas, teorias, trocas entre os participantes e suporte, seja de coaching, mentoria ou do próprio RH.
De forma simplista: treinamento é a ação de transferir determinado conhecimento através do repasse de informações, teorias, práticas e modelos. Normalmente vemos empresas que fazem o treinamento em um dia, ou em um final de semana, e esperam que as pessoas sigam aplicando os novos conceitos, gerando uma transformação.

Anais da 4ª MOSTRA CIENTÍFICA – FACULDADES ANHANGUERA – BRASÍLIA - DF, 4ª edição, Brasília-DF, 2025.Anais [...]. Londrina Editora Científica, 2025. ISBN: 978-65-01-62358-0

Porém, sabemos que nem sempre o treinamento é efetivo, ainda mais para mudanças comportamentais.
Por isso, entram as ações de desenvolvimento, dentre as quais o treinamento é uma parte. Um programa de treinamento envolve diversas experiências possíveis além do treinamento, como leituras de livros, grupos de discussões temáticos, implantação de projetos “on the job”, mentoria, coaching e muito mais.

Resultados e Discussão

Se estiver procurando desenvolver o seu estilo de liderança e as suas habilidades, está com sorte. Ao demonstrar estas qualidades de liderança importantes, você também poderá tornar-se um líder eficaz que inspira a mudança.
Os bons líderes são autoconscientes, comunicam eficazmente, delegam o trabalho, encorajam o pensamento estratégico e motivam a equipe a dar o melhor. Elaboramos uma lista das 15 qualidades mais eficazes de um líder. Ao adquirir competências como a resolução estratégica de problemas e a escuta ativa, você também poderá inspirar as pessoas à sua volta.

Conclusão

O pequeno estudo foi criado para aborda com empresas que ainda não possuem um processo de treinamento e desenvolvimento para formação de líderes e desejam iniciar a sua estruturação. Podemos extrair das informações aqui apresentadas e discutidas quais as práticas que têm sido aplicadas atualmente, quais os principais temas que podem ser abordados e quais habilidades precisaram desenvolver em seus colaboradores para o cargo de gestão. Dentre outras questões destaca-se, também, a importância das organizações explicitarem a formatação completa e os objetivos do programa e reforçar a etapa de avaliação do T&D, oportunizando que os demais colaboradores possam dar seus feedbacks sobre como foi a experiência de serem geridos por profissionais em transição de carreira.

Referências

AMARAL, R.C.G.; OLIVEIRA, L.B. Os Desafios da Primeira Gestão: Uma Pesquisa com Jovens Gestores. RAC, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, art. 5, p. 373392, Maio/Jun. 2017.
ARAIS, P.C. O desenvolvimento de competências de gestão de pessoas e liderança: um estudo de caso do primeiro nível de liderança de uma empresa siderúrgica. Porto Alegre, 2011. 102 p. Trabalho de Conclusão (Graduação de Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
ARAÚJO, L.C. Teoria geral da administração: aplicação e resultados nas empresas brasileiras. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: . Acesso em 04 ago. 2022.
BAMBOORH. The Top 10 Bad Leadership Behaviors (And How to Avoid Them)
(março, 2020). Disponível em . Acesso em 10 de março de 2023.