

DESENVOLVIMENTO DE POTENCIAIS LÍDERES

A interação humana a serviço dos resultados e das relações de confiança

APRESENTAÇÃO

Liderança é um tema permanente na gestão empresarial. Em geral, os profissionais são treinados nas competências técnicas e desenvolvem grande expertise neste segmento. Entretanto, quando convidados a exercerem função ou papel de líder nas organizações deparam-se com dificuldades na condução das equipes para o alcance de resultados, ficando evidente a ausência de desenvolvimento das competências comportamentais relacionadas à interação humana.

O amadurecimento do profissional para a liderança demanda conhecimento, tempo e prática. O desenvolvimento de um líder deve ter início antes do efetivo exercício da liderança de equipes. O primeiro exercício de liderança está voltado para a liderança de si mesmo – um líder deve ser capaz de liderar a si próprio. Para que este primeiro objetivo seja alcançado, o profissional deve desenvolver o autoconhecimento e a autocrítica. Somente depois de conhecer a si próprio ele estará apto a desenvolver a liderança para interagir com outros profissionais.

No mercado atual, a excelência em liderança é um grande diferencial. Uma organização com líderes efetivos é capaz de alcançar seus objetivos estratégicos, construindo resultados efetivos por meio da condução de suas equipes.

A QUEM SE DESTINA

Este curso é destinado a profissionais iniciados na função de liderança ou com potencial para exercê-la.

RESULTADOS PARA OS PARTICIPANTES

- Facilitação do processo de autoconhecimento, identificando características próprias que favorecem ou dificultam o relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe.
- Conhecimento de métodos e técnicas fundamentais para o exercício da liderança.
- Conscientização da importância da atuação inspiradora e motivadora, seja como líder ou como membro de uma equipe, influenciando mudança de atitudes e obtenção de resultados.
- Percepção da relevância de ações estratégicas na formação e condução de equipes, tanto na aplicação dos processos de trabalho quanto na gestão das relações humanas.
- Percepção e conscientização da diversidade humana.
- Desenvolvimento da competência relacionamento interpessoal para a interação com os diferentes profissionais que integram as equipes.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

■ AUTOCONHECIMENTO E PERCEPÇÃO DO OUTRO

- O que são paradigmas e como influenciam a percepção humana.
- Como as crenças e valores humanos interferem no relacionamento interpessoal.
- As diferentes linguagens e prioridades na hierarquia das organizações.
- Diferenças individuais e o impacto no ambiente de trabalho.

■ EQUIPES DE SUCESSO

- Percepção das diferenças entre chefiar e liderar.
- Compreensão do conceito de excelência: eficácia + eficiência.
- A utilização do poder e da influência na condução de equipes.
- A atuação de membros de equipe como facilitadores do processo de trabalho.

■ COMUNICAÇÃO

- Comunicação intrapessoal, interpessoal e corporativa.
- Comunicação como um processo.
- Principais barreiras da comunicação.
- Como construir uma comunicação com clareza e boa coordenação de idéias.
- A ética na comunicação.
- Responsabilidades no processo de comunicação.

■ INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

- Conceito – o que é inteligência emocional?
- Como utilizar as emoções para obter sucesso pessoal e profissional.
- Como lidar com situações onde as emoções dominam as relações.
- A importância do bom humor no ambiente de trabalho.

■ ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS

- Conceito – o que é um conflito?
- Causas principais de conflitos no ambiente de trabalho.
- Técnicas para diagnosticar conflitos – análise e solução de divergências.
- Estilos de administração de conflitos.
- Obtenção de compromisso com a solução – comprometimento das partes envolvidas.

■ FEEDBACK

- Significado e importância do *Feedback* na gestão de pessoas e no relacionamento interpessoal.
- Como dar e receber *feedback*.
- O *Feedback* como ferramenta de desenvolvimento.
- Como oferecer *feedback* de forma estruturada, profissional e ética.

■ MOTIVAÇÃO E COMPROMETIMENTO

- Como estimular a motivação da equipe.
- A equipe que produz resultados – o fator interação como fonte de motivação.
- Comprometimento das competências individuais para obtenção de resultados da equipe.

■ OFICINA DE AUTOAVALIAÇÃO

Neste momento, os participantes são orientados a realizarem um processo de autoavaliação, quando poderão identificar suas características fortes, que influenciam positivamente o exercício da liderança e, suas características que necessitam ser trabalhadas para obtenção de melhores resultados. A autoavaliação é confidencial.

METODOLOGIA

O curso é dinâmico e interativo. Sua aplicação é realizada por meio de exposição dialogada (com utilização de recursos multimídia), exercícios interativos, atividades dirigidas, debates vivenciais.

Todo o conteúdo programático é trabalhado com foco na aplicação prática do dia a dia, utilizando-se uma abordagem objetiva e de fácil compreensão.

CARGA HORÁRIA

O curso terá a duração de 16 (dezesesseis) horas/atividade, em dois dias.

PROFESSORA – ROSANGELA DE CARVALHO

Cursando o Mestrado em Psicossociologia no Instituto de Psicologia – UFRJ, com Graduação em Psicologia, Rosangela de Carvalho é docente do **IDEMP** – Instituto de Desenvolvimento Empresarial, em programas voltadas à área de Gestão de Pessoas. Atua em projetos e programas de treinamento e palestras para a PETROBRAS / CENPES; CEG, INMETRO, CPRM – Serviço Geológico Brasileiro, ELETROS – Fundação Eletrobrás de Seguridade Social, Megadata Computações, Sul América Seguros, DATAPREV, INTO – Instituto de Traumatologia e Ortopedia, SESC, entre outros.

Com ampla experiência em gestão, desenvolvimento e implementação de processos e projetos na área de Gestão de Pessoas, exerceu a função de Gestora de Recursos Humanos nas empresas Amsterdam Sauer, Brasif e Bob's.

É coautora do livro "Gestão e Liderança", publicado pela Editora da FGV / RJ, em dez 2011.