



POR JACKELINE LEAL

Psicóloga clínica, coach de carreira e consultora em Desenvolvimento Humano e Organizacional.

E-mail: contato@jackelineleal.com.br

LIDERANÇA HUMANIZADA – UM NOVO OLHAR PARA A GESTÃO DE PESSOAS



Se você é do tipo que acredita que sentimentos e liderança não andam juntos, detesto ser o mensageiro das más notícias, mas você está se tornando um gestor obsoleto no mercado.

Sim, eu sei que parece assustador, mas é exatamente isso. Os chamados líderes humanizados têm ganhado cada dia mais os holofotes, e isso tem sido considerado fator essencial para a contratação de profissionais gestores. E a quarentena está co-

locando muitos desses profissionais em cheque, pois é quando a coisa aperta que competências acerca do “como gerir e lidar com pessoas” se tornam ainda mais essenciais.

Ainda assim, desenvolver esse tipo de competência não é nada fácil e traz à tona a importância de desenvolver novas formas de valorizar “pessoas”. Queria eu lhes dizer que esse tipo de necessidade no mercado de trabalho é algo recente, no entanto, sabemos que não é.

Infelizmente, foi preciso a “gravata apertar no pescoço” para que as empresas e os profissionais que investem na carreira de liderança se dessem conta, de uma vez por todas, de que para gerir pessoas é preciso ser uma também.

Quando falamos de liderança humanizada somos convidados a refletir sobre que tipo de líder ocuparia bem este papel e pontos importantes surgem. Dentre eles os seguintes que caracterizam esses líderes:

1. buscam motivar seu time em prol do desenvolvimento contínuo;
2. têm como foco as pessoas e trabalham para proporcionar ambientes psicologicamente saudáveis para se trabalhar;
3. sabem que a empatia deve ser levada a sério e que se colocar no lugar dos funcionários para entender as perspectivas que embasam suas ações é mais do que essencial;
4. compreendem ser preciso se relacionar com as pessoas, verdadeiramente, se desejam que elas participem; e
5. sabem que eles são o meio para que os colaboradores atinjam seus resultados e, por isso, fazem o que podem para criar esses espaços de crescimento em conjunto com o time.

Esse perfil de líder sabe que precisa estar em constante aprendizado e que é do time que vem as respostas que tanto precisa para ganhar em produtividade. Um líder que leva o ser humano em consideração sempre, inclusive, compreendendo sentimentos e necessidades, palavras que até pouco tempo pareciam não casar muito bem com o ambiente organizacional.

Para os RH's, o desafio vai ficando cada vez maior. E torna-se importante o tempo todo estarem conscientes de que é deles a responsabilidade por encontrar ou capacitar este tipo de profissional, além de ser guardião das posturas esperadas da liderança. Processos seletivos fortes e com vieses estratégicos são requisitados na área que precisa estar em constante movimento

para atender às demandas organizacionais neste momento, em que as mudanças que levariam anos para adentrarem o mercado foram catalisadas e precisam entrar em vigor em tempo real.

Buscar ser um desses líderes traz para o cenário organizacional uma palavra que há tempo retiro das minhas conversas em organizações de forma direta, deixando que as ações revelem sua importância. O autoconhecimento deixa agora de ser coisa de psicólogo e adentra nas empresas como estratégia real para garantir um maior aperfeiçoamento das lideranças nas mais diversas grades hierárquicas.

Conhecer-se e entender melhor como você pensa, como age e, a partir disso, conseguir se comunicar com maior assertividade, torna-se o primeiro passo para quem já percebe a importância de atuar como um Líder Humanizado. Digo isso com certeza, pois é impossível fingir por muito tempo de forma sustentável que somos empáticos, ou seja, que nos preocupamos com as pessoas.

Esse olhar para dentro auxilia também no mapeamento das forças e oportunidades de melhoria dos profissionais que a partir desse espaço podem ser cada vez mais autênticos, vulneráveis e acessíveis, muitas vezes, inclusive, permitindo-nos sair do papel de oprimido e opressor que fala de uma cultura que precisa ser ressignificada, que engajava via métodos de punição e recompensa.

Resultado disso? Um líder autônomo, vulnerável e mais seguro para liderar de forma integral, sem precisar abandonar seus próprios sentimentos para fazer entregas de qualidade, com foco e resultados dignos de profissionais de alta performance.

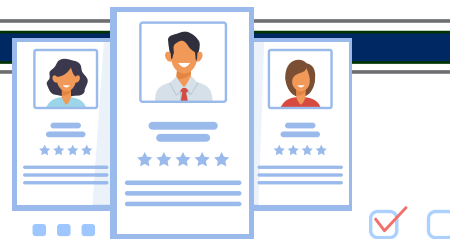
Cuidar de si para cuidar do outro é a nova regra de ouro do “novo normal”, e não se atentar a isso é perder o “cavalo selado”, ou melhor, a oportunidade que está a sua frente. Pense nisso!

OFERTA DE PROFISSIONAIS

Sandro Paulo Marques de Nobrega

Formação Acadêmica: Graduação em Engenharia Civil pela Universidade Estadual de Londrina.

Áreas de interesse: Engenharia; Manutenção; Utilidades.



Para entrar em contato com os profissionais ou verificar as vagas publicadas nesta página, acesse: www.abtcp.org.br/associados/associados/curriculos-e-vagas

IMPORTANTE: Associados ABTCP – empresas e profissionais – podem divulgar currículos e vagas nesta coluna! Para conhecer as condições de publicação do seu perfil ou vaga da sua empresa, envie e-mail para relacionamento@abtcp.org.br