

SEBRAE

*Serviço de Apoio às
Micro e Pequenas Empresas
Santa Catarina*



O que é liderança?
**Você pode se tornar
um grande líder?**

APRESENTAÇÃO

Liderança é um termo amplo que pode ser interpretado de várias maneiras. Dependendo para quem você perguntar, líder pode significar alguém de autoridade que exerce uma grande quantidade de poder e influência sobre os pares. Outros podem dizer que líder é aquele que inspira e motiva pessoas e grupos a fazer o melhor trabalho e prosperar com potencial ilimitado.

No mundo dos negócios, a má liderança pode ter alguns efeitos devastadores. Porque um líder é mais do que apenas figurativo. Qualquer pessoa que detém uma posição de liderança tem a responsabilidade de servir como a força motriz que motiva os membros da equipe para a frente em direção a um objetivo coletivo. É por isso que os líderes são uma parte valiosa de qualquer negócio, porque são eles que determinam o ritmo e o progresso do trabalho.

Esta é também a razão pela qual a liderança deficiente é uma responsabilidade. As ações de um líder pobre podem levar não apenas a metas perdidas, mas prejudicam os relacionamentos dentro da própria organização.

A essa altura você deve estar se perguntando: como posso liderar de maneira eficiente o meu negócio?

Então vamos lá! Você irá conhecer mais sobre liderança a partir dos tópicos:

- **O que é liderança e qual é a sua importância?;**
- **Estilos de liderança;**
- **O bom líder.**

Este e-book é direcionado a um público amplo:

- potenciais empreendedores e empresários;
- líderes e gestores, que podem colocar em prática os ensinamentos apresentados aqui.

Faça uma boa leitura e aproveite nossas dicas!

#ConsulteoSebrae

Esta publicação foi feita para que você entenda o que é liderança e como pode tornar-se um líder melhor na vida, tanto para sua própria carreira quanto para o seu negócio, sendo ele um salão de beleza, uma *startup* de tecnologia ou um restaurante. Mas sempre que bater aquela dúvida sobre como aprimorar as habilidades necessárias para a boa liderança e gestão da sua empresa, lembre-se de que o **Sebrae** está sempre de portas abertas para ajudá-lo.

O QUE É LIDERANÇA E QUAL É A SUA IMPORTÂNCIA?

A questão do que faz um bom líder – em outras palavras, o que são habilidades de liderança – é amplamente debatida. É claro que a capacidade de liderar depende efetivamente de uma série de habilidades-chave, mas também que líderes diferentes têm características e estilos muito distintos.

De fato, não existe uma maneira correta para liderar em todas as circunstâncias, e uma das principais características dos bons líderes é a flexibilidade e a capacidade de se adaptar às circunstâncias em mudança. As habilidades de liderança são altamente procuradas no meio empresarial, pois envolvem lidar com pessoas de forma a motivar, entusiasmar e construir o respeito.

Compreendendo a liderança

Muitas pessoas consideram a liderança uma característica essencialmente baseada no trabalho. No entanto, os papéis de liderança estão ao nosso redor e não apenas em ambientes de trabalho.

Idealmente, os líderes se tornam líderes porque têm credibilidade e porque as pessoas querem segui-los. Com essa definição, torna-se claro que as habilidades de liderança podem ser aplicadas a qualquer situação em que você seja obrigado a liderar, profissional ou socialmente e até em casa, nas configurações familiares. Exemplos de situações em que a liderança pode ser solicitada, mas que você não pode associar imediatamente a isso, incluem:

- o planejamento e a organização de uma grande reunião familiar, por exemplo, para comemorar um aniversário de casamento ou aniversário importante;
- A tomada de decisões sobre mudança de casa ou escolaridade dos filhos.

Em outras palavras, os líderes nem sempre são designados, e habilidades de liderança podem ser necessárias em muitas circunstâncias.

De acordo com [Bernard Bass](#), estudioso americano, existem três maneiras básicas de explicar como as pessoas se tornam líderes:

- Alguns traços de personalidade podem levar as pessoas naturalmente a funções de liderança. Esta é a **teoria dos traços**.
- Uma crise ou evento importante pode fazer com que uma pessoa tome a frente em uma situação, o que desperta extraordinárias qualidades de liderança em uma pessoa comum. Esta é a **grande teoria dos eventos**.
- As pessoas podem escolher se tornar líderes e aprender habilidades de liderança. Esta é a **teoria da liderança transformacional**.





Mas o que exatamente é um líder?

O *Oxford English Dictionary* define um líder (em termos humanos) como:

- a pessoa que lidera ou comanda um grupo, organização ou país: o líder de um grupo de protesto é um líder natural;
- (também **líder da câmara**) britânico, um membro do governo oficialmente responsável por iniciar negócios no Parlamento.

Esta definição traz certo grau de formalidade e pressupõe-se que toda organização aceita uma pessoa como “líder”, e este tem autoridade e poder.

No entanto, existem três prováveis perigos nesta visão:

1. As organizações existem em muitas formas e tamanhos; partidos políticos, governos, instituições de caridade, empresas ou famílias.

Se uma organização tem apenas um líder, essa pessoa sozinha é a fonte de todas as ideias e a criadora de todas as decisões. O resto da organização deve, portanto, ser formada por seguidores, “Ovelhas”, que não tomam nenhuma iniciativa e ou decisão. Essas pessoas também são livres de responsabilidade pelos resultados de suas ações. Isso representa um grande problema para a organização como um todo e os seguidores como indivíduos:

- não há sinergia;
- há pouca iniciativa;
- há pouco incentivo para qualquer um fazer qualquer coisa “boa” a não ser seguir ordens;
- há poucas razões para que as pessoas não façam coisas “ruins” desde que estejam dentro da lei.

2. Uma vez que o conceito de líder é um “título de trabalho”, este deve liderar cada minuto de cada dia.

Ele não pode ser menos do que perfeito e estar certo sempre. Ele também deve ser visto como certo sempre. O líder deve ser moral e tecnicamente infalível. Ele está sempre em um pedestal. Cada ato e palavra (empresarial e pessoal) está sujeito a ser julgado por todos.

Infelizmente, esse tipo de infalibilidade não é uma constante para qualquer ser humano. Todos erramos em determinado momento. Errar é humano.

3. Quanto mais longo é o tempo que o líder está nesta posição, maior será a diferença entre o líder e o liderado.

O líder se torna menos tolerante ao pensamento independente e o liderado se torna menos capaz disso. Neste ponto, se é para sobreviver “depois do líder”, uma organização deve considerar seriamente o planejamento da sucessão. Infelizmente, o planejamento de sucessão ainda é responsabilidade do líder (caso contrário, é provável que seja interpretado como um motim).

Definições modernas de “líder”

Como abordado anteriormente, um líder pode ser definido de forma bastante simples como



uma pessoa que lidera ou comanda um grupo, organização ou país”.

Esta definição é ampla e pode incluir papéis tanto formais como informais, ou seja, líderes nomeados e aqueles que emergem espontaneamente em resposta a eventos.

Nos últimos anos, surgiram consideráveis evidências de que as organizações e grupos mais fortes tendem a permitir e incentivar ativamente cada membro do grupo ou organização a assumir a liderança no ponto apropriado. As organizações e as famílias com líderes particularmente controladores, ao contrário, tendem a não funcionar muito bem.

Somos todos líderes

O escandinavo Fredrik Arnander, empresário e guru de negócios, em seu livro *We are all leaders (Somos todos líderes)*, de 2013, sugere uma abordagem diferente. Sua visão declarada é:



Todos somos líderes. Liderança não é uma posição, é uma mentalidade”.

Arnander propõe essa abordagem com o objetivo de construir organizações com agilidade e foco para ter sucesso no mundo empresarial moderno.

Claramente, é vital para qualquer organização que iniciativa, ideias, autoridade, tomada de decisão, responsabilidade, respeito e elogios sejam compartilhados “com cada um de acordo com suas necessidades e de cada um de acordo com sua capacidade”.



Todos somos capazes de ser líderes em algum lugar e em algum momento. Nós simplesmente precisamos nos motivar ou ser motivados a liderar.

Nas palavras de alguns gurus e líderes:

“A liderança é a arte de fazer com que alguém faça algo que quiser, porque ele quer fazê-lo.”

[Dwight Eisenhower]

“Um líder é o melhor quando as pessoas mal sabem que ele existe, quando seu trabalho está pronto, seu objetivo cumprido, eles dirão: nós fizemos nós mesmos.”

[Lao Tzu]

“A inovação distingue entre um líder e um seguidor.”

[Steve Jobs]

“A liderança efetiva não é fazer discursos ou ser apreciado. A liderança é definida pelos resultados e não pelos atributos.”

[Peter Drucker]

“Ao avançarmos no próximo século, os líderes serão aqueles que capacitam os outros.”

[Bill Gates]

“É melhor liderar por trás e colocar os outros na frente, especialmente quando você comemora a vitória quando ocorrem coisas boas. Você toma a linha de frente quando há perigo. Então as pessoas irão apreciar sua liderança.”

[Nelson Mandela]

Mas o que eles querem dizer? Ao extrair o significado central do que esses gurus e líderes estão tentando nos dizer, conseguimos identificar cinco traços principais que definem os líderes:

- influenciam as pessoas;
- são visionários;
- empoderam as pessoas e são altruístas;
- são orientados para resultados;
- exploram seu próprio potencial e o dos outros.

Basicamente, estes são os traços abrangentes que definem e distinguem líderes de seguidores e gerentes. Você pode extrair muitos outros traços que definem a liderança dessas e outras citações desse tipo, mas todas as outras características de liderança, como empatia, determinação, confiança, e assim por diante, geram esses cinco traços definidores.





Exercendo as habilidades de liderança

A liderança não é definida pela antiguidade, títulos de trabalho ou hierarquia organizacional. Você não precisa ser responsável por uma equipe de indivíduos para exercer suas habilidades de liderança. O que isso significa é que, independentemente da sua posição em sua empresa, se você tem a capacidade e pode influenciar com sucesso as pessoas a fazerem algo que normalmente não fariam, você acabou de exibir suas habilidades de liderança.

Da mesma forma, apenas porque você está em uma posição mais alta na empresa (como diretoria e gerência, por exemplo), este fato não torna você automaticamente um líder. Você precisará influenciar as pessoas para fazer mais, alinhá-las a uma causa ou extrair todo o seu potencial para ser visto como um líder.

Líder x gerente

Muitas pessoas perguntam qual é a diferença entre um gerente e um líder. Alguns tendem a ajustar esses dois na mesma categoria, enquanto outros veem uma diferença distinta entre como gerenciar e como liderar. Esta é uma distinção bastante delicada, e muitos líderes também são gerentes (e vice-versa). Talvez a principal diferença que podemos citar é que os líderes devem criar e comunicar uma visão convincente, muitas vezes associada à mudança. No entanto, gerentes são talvez mais frequentemente associados à manutenção da situação corrente.

Embora as definições dos termos sejam diferentes, um indivíduo pode ter a capacidade de ser os dois.

Líder x chefe

Confira as principais diferenças entre chefiar e liderar uma equipe:

Chefe:

- comanda as pessoas, impõe ordens e é autoritário;
- é temido, não respeitado;
- enxerga os colaboradores como subordinados;
- responsabiliza a equipe quando algo não dá certo e se vangloria quando um objetivo é alcançado.

Líder:

- conduz as pessoas e as inspira;
- é motivador, está sempre disponível e é respeitado;
- enxerga os colaboradores como um time;
- busca os resultados com a equipe de colaboradores;
- se responsabiliza com a equipe pelos erros e divide a glória pelos acertos.

ESTILOS DE LIDERANÇA

Pense por um momento sobre o melhor chefe que você já teve. O que fez com que trabalhar com ele fosse tão gratificante?

Talvez ele estivesse feliz e entusiasmado com seu trabalho, e isso também o fez se sentir feliz e entusiasmado. Ele nunca se irritou quando surgiram problemas, mas concentrou-se em encontrar soluções viáveis. Ele estava confiante, mas sempre pronto para ouvir as opiniões de outras pessoas. Como resultado, você gostou do seu trabalho e sempre teve um bom desempenho.

Agora pense no pior chefe que você já teve: aquele que estava sempre de mau humor, fazia demandas irrealistas sem lhe dizer o porquê e sempre estava “apontando a classificação”. Claro, você trabalhou duro, mas apenas porque estava com medo de não o fazer. Ele obteve resultados no curto prazo, mas os membros de sua equipe logo sucumbiram e o nível de estresse estava alto.

O contraste entre os dois exemplos de gerentes é grande e também significativo. A pesquisa científica mostra que o estado emocional de um líder pode afetar todos em uma organização. O humor do líder pode causar uma reação em cadeia que afeta não apenas a moral, mas também a produtividade e os resultados.

Assim, como líder, desenvolver um nível mais alto de inteligência emocional (EI) – sua capacidade de gerenciar suas próprias emoções e ler outras pessoas – é uma habilidade comercial importante.

Existem seis “estilos de liderança emocional” que são úteis em diferentes circunstâncias. Nós exploraremos cada um deles e veremos como você pode desenvolver as habilidades que precisa para usar cada um efetivamente.



Os seis estilos de liderança emocional

Daniel Goleman, Richard Boyatzis e Annie McKee identificaram seis estilos de liderança emocional em seu livro *Primal Leadership*, de 2002. Cada estilo tem um efeito diferente nas emoções das pessoas, e cada um tem pontos fortes e fracos em distintas situações.

Quatro desses estilos (Visionário, Coaching, Maternal e Democrata) promovem a harmonia e os resultados positivos. No entanto, os outros dois (*Comandante* e *Direcionador*) podem criar tensão e você só deve usá-los em circunstâncias específicas.

Goleman e seus coautores dizem que você não deve usar um estilo o tempo todo. Em vez disso, use os seis estilos de forma intercambiável – escolha aquele que melhor atenda à situação que você está passando, às pessoas interessadas e às emoções que está enfrentando.

Agora, vamos examinar cada estilo com mais detalhes.



1. O líder visionário

A abordagem visionária da liderança é resumida pela frase “**Venha comigo**”.

Líderes visionários são inspiradores. Eles contam às suas equipes onde estão indo, mas não determinam como eles vão chegar lá – eles incentivam os membros da equipe a usar sua própria iniciativa para resolver um problema ou para atingir um alvo. A empatia é o aspecto mais importante da liderança visionária.

Quando usá-lo – A liderança visionária é mais eficaz quando a sua organização precisa de uma nova visão ou uma nova direção dramática ou para ajudar sua equipe a gerenciar a mudança. No entanto, é menos provável que seja eficaz quando você está trabalhando com uma equipe que é mais experiente do que você. Nesses casos, é mais provável que a liderança democrática seja efetiva.

Dica: *A liderança visionária pode criar os resultados mais positivos de todos os seis estilos de liderança, mas também pode ser excessiva se você a usar demais.*

Como desenvolvê-lo – Para desenvolver o estilo de liderança visionário, deve-se focar no aumento de sua experiência, visão, autoconfiança e empatia. Fique entusiasmado com a mudança e deixe seu time ver seu entusiasmo – lembre-se, é contagiante!

Você também precisa convencer os outros da sua visão, então se concentre em melhorar suas habilidades de comunicação e apresentação.





2. O líder *coaching*

A abordagem do líder *coaching* é: **“Tente isso”**.

O estilo de liderança de *coaching* conecta os objetivos e valores pessoais de um membro da equipe com os objetivos da organização. Este estilo é empático e encorajador, e você pode usá-lo quando quiser concentrar-se no desenvolvimento de pessoas para o sucesso futuro.

Este estilo se baseia em conversas aprofundadas que podem ter pouco a ver com o trabalho atual das pessoas, em vez disso, focando em planos de vida a longo prazo e como eles se conectam à missão da organização.

Ele tem um impacto positivo. Estabelece um relacionamento de confiança e aumenta a motivação.

Quando usá-lo – Use o estilo de *coaching* quando você tiver um membro da equipe que precisa de ajuda para construir habilidades de longo prazo, ou se você sente que está “à deriva” em sua organização e pode se beneficiar de uma relação de treinamento ou mentoria. No entanto, o *coaching* pode falhar quando é usado com um colaborador que não está fazendo um esforço, ou que precisa de muita direção e *feedback*. Nesses casos, a liderança do tipo **direcionador** ou **comandante** pode ser mais efetiva.

Como desenvolvê-lo – Para desenvolver um estilo *coaching*, saiba como se envolver em treinamentos e tutoriais informais. Também é importante conhecer as pessoas do seu time. Quando você conhece seu time, fica mais fácil saber quando alguém precisa de orientação ou conselho. Uma maneira poderosa de se conectar com os membros da sua equipe é levantar-se da sua mesa e ir falar com eles, trabalhar com eles, fazer perguntas e ajudar quando necessário. Esta prática é chamada de gerenciamento por wandering around, ou MBWA.



3. O líder maternal

O líder maternal acredita que **“as pessoas vêm primeiro”**.

O estilo de liderança maternal promove harmonia dentro da equipe e enfatiza conexões emocionais. Conecta as pessoas ao incentivar a inclusão e resolver os conflitos. Para usar esse estilo, você precisa avaliar as emoções dos outros e ter uma forte consciência de suas necessidades emocionais.

Quando usá-lo – Use esse estilo sempre que haja tensão ou conflito na equipe, quando a confiança foi quebrada, ou se a equipe precisa ser motivada por um tempo estressante.

Como desenvolvê-lo – Os líderes que usam o estilo maternal estão altamente focados na emoção. Então, saiba como resolver conflitos e como ser otimista.





4. O líder democrata

O líder democrata pergunta: **“O que você acha?”**

O estilo de liderança democrata se concentra na colaboração. Os líderes que usam este estilo de liderança buscam ativamente a contribuição de suas equipes e confiam mais em ouvir do que na direção.

Quando usá-lo – Este estilo é mais bem usado quando você precisa levar sua equipe a bordo de uma ideia ou construir um consenso. Também é eficaz quando você precisa da participação da sua equipe. O estilo de liderança democrata não deve ser usado com pessoas inexperientes, com falta de competência ou que não estejam bem informadas sobre uma situação. É melhor pedir a contribuição dos membros da equipe que são motivados, conhecedores e capazes.

Como desenvolvê-lo – Para desenvolver um estilo de liderança democrata, envolva sua equipe na resolução de problemas e na tomada de decisões, e ensine-lhes as habilidades que eles precisam para fazer isso. Tente também melhorar suas habilidades de facilitação e audição.



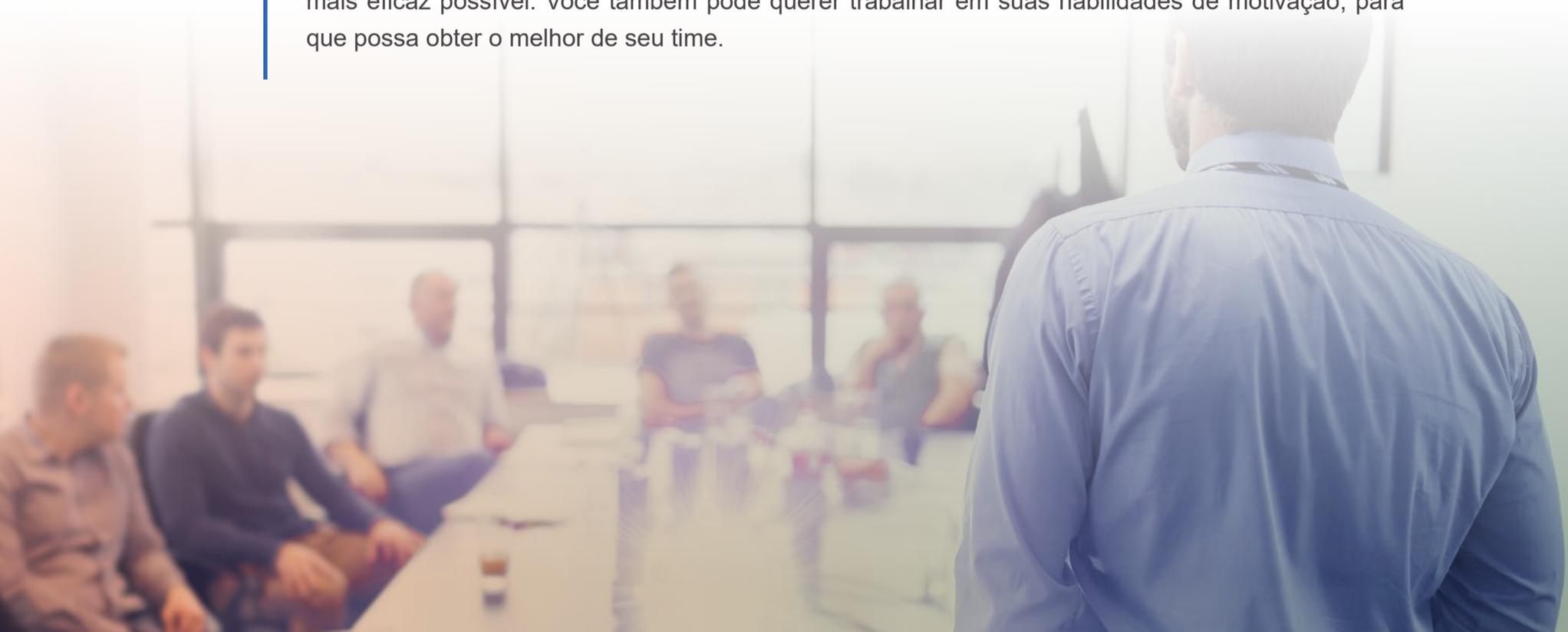
5. O líder direcionador

O líder direcionador diz: **“Faça o que eu faço, agora”.**

O estilo de liderança direcionador se concentra no desempenho e no atingimento dos objetivos. Eles esperam a excelência de suas equipes, e muitas vezes eles mesmos garantirão que os objetivos sejam atendidos. Este estilo não tolera performances pobres – todos são mantidos em um alto padrão. Embora este possa ser um estilo bem-sucedido, pode ter um efeito negativo sobre a equipe, levando à desmotivação, à exaustão e à alta rotatividade de pessoal.

Quando usá-lo – Experimente o estilo de liderança direcionador quando você precisa obter resultados de alta qualidade de uma equipe motivada, rapidamente.

Como desenvolvê-lo – Como o estilo direcionador se concentra no alto desempenho, aprenda como melhorar a qualidade do trabalho da sua equipe usando técnicas como **Seis Sigma** e **Kaizen**. Treine bem o seu pessoal e participe de treinamentos de alto desempenho para ajudá-los a tornarem-se o mais eficaz possível. Você também pode querer trabalhar em suas habilidades de motivação, para que possa obter o melhor de seu time.





6. O líder comandante

O líder comandante exige: **“Faça o que eu digo”**.

Os líderes comandantes usam uma abordagem autocrática. Isso muitas vezes depende de ordens, ameaças (muitas vezes não ditas) de ação disciplinar e rígido controle. Portanto, é importante lembrar que pessoas em países democráticos estão acostumadas a ter um alto nível de controle sobre sua vida e seu trabalho, e que essa abordagem poderia privá-las disso. Além disso, por esse estilo de liderança ser muitas vezes mal utilizado, pode ter um efeito profundamente negativo em uma equipe.

Quando usá-lo – O estilo de liderança comandante é mais bem usado em crises para iniciar mudanças rápidas e com funcionários problemáticos.

Como desenvolvê-lo – Seja cauteloso ao estabelecer um estilo de liderança comandante. Lembre-se de que este estilo é comumente mal utilizado, e só se deve optar por ele quando absolutamente necessário. Para trabalhar de forma eficaz nessas situações de alta pressão, aprenda a gerenciar uma crise, responder com agilidade e tomar boas decisões sob pressão.

O BOM LÍDER

A primeira e mais importante característica de um líder é a decisão de se tornar um líder. Em algum momento, os líderes decidem que querem proporcionar aos outros uma visão, direcionar o curso dos eventos futuros e inspirá-los ao sucesso.

Aprender a ser um líder não é fácil, porque requer um compromisso consciente e um esforço consistente para desenvolver as habilidades necessárias. Mas o lado positivo é que qualquer pessoa que esteja disposta a fazer o esforço pode se tornar um bom líder.

Dicas para ser um bom líder

- Escolha liderar.
- Seja a pessoa que os outros escolhem seguir.
- Forneça inspiração.
- Faça com que outras pessoas se sintam importantes e apreciadas.
- Viva seus valores. Comporte-se de forma ética.
- Os líderes estabelecem o ritmo por meio das suas expectativas e exemplos.
- Estabeleça um ambiente de melhoria contínua.
- Forneça oportunidades para que as pessoas cresçam, tanto pessoal como profissionalmente.
- Cuide e aja com compaixão.

Liderança nos pequenos negócios

Você é um líder de negócios apenas porque dirige uma pequena empresa? Provavelmente não. Mas você precisa aprender a ser um líder porque, sem liderança, seu negócio será como um navio que circula sem rumo e que, eventualmente, ficará sem forças para continuar.

Uma liderança empresarial eficaz exige um capitão ativo para este navio, e não apenas alguém que está de pé em frente ao leme. A liderança é ativa, não passiva.

A liderança é uma combinação vencedora de traços pessoais e a capacidade de pensar e agir como líder, uma pessoa que dirige as atividades dos outros para o bem de todos.

Qualquer pessoa pode ser um líder, mesmo que a única pessoa que está sendo liderada seja ela mesma.

Dicas para aprimorar a liderança empresarial

Você não pode ser um líder apenas dizendo que você é um. A liderança precisa ser trabalhada. Transforme-se no tipo de líder que o seu negócio precisa. Aqui vão cinco dicas para aprimorar a sua liderança empresarial:



1. Planeje

A essência da liderança empresarial é ser proativo e não reativo. A liderança envolve a identificação de problemas potenciais e a resolução deles antes que atinjam proporções de crise – e a capacidade de identificar e colher ganhos potenciais. Portanto, bons líderes analisam, planejam e adaptam seus planos a novas circunstâncias e oportunidades.

Importante: *Precisa de uma estrutura para seguir? A análise SWOT pode te auxiliar nisso. Ela é uma ferramenta útil para resolver qualquer decisão de negócios. Confira aqui como utilizá-la no material desenvolvido pelo Sebrae.*



2. Tenha visão

A visão estratégica é essencial para uma boa liderança. Ela fornece direção e sem direção, não há base para o planejamento. Então, se você ainda não definiu a visão estratégica para o seu negócio, ter uma é o primeiro passo. Ela é formada pela maior aspiração da empresa, aonde ela pretende chegar, quem pretende ser ou, ainda, como deseja ser reconhecida no mercado.

Como ela incorpora seus objetivos e aspirações, a definição da visão da sua empresa também servirá como uma visão de liderança.



3. Compartilhe sua visão

Compartilhar sua visão de liderança ajuda sua visão a crescer e sua liderança empresarial a se desenvolver. Compartilhar sua visão com os outros fortalece sua própria crença em sua visão e também a sua determinação para tornar sua visão de liderança realidade. Além disso, outras pessoas começarão a vê-lo como uma pessoa determinada, com iniciativa, e reconhecerão em você um potencial de liderança.



4. Tome a frente

Após planejar e definir a visão estratégica do seu negócio, é hora de agir. Se estiver iniciando um projeto novo ou respondendo a uma crise, você como líder é quem deve tomar as decisões e ver quais são as ações mais apropriadas a serem realizadas. Você não pode fingir saber fazer para um ser um bom líder, você precisa agir e ser visto como uma pessoa que toma a frente das ações para o bem do seu negócio.

Importante: *Capriche no planejamento estratégico da sua empresa. Tem dúvidas de como fazer? Veja [aqui](#) o material do Sebrae sobre o assunto com dicas que podem ajudá-lo! O Sebrae também possui um curso a distância sobre o assunto. Confira [aqui](#)! A Endeavor também disponibiliza [este kit de planejamento estratégico para empreendedores](#).*



5. Inspire através do exemplo

Se eu lhe pedisse, você poderia nomear facilmente três pessoas cujas qualidades de liderança o inspiram. Se eu lhe perguntasse o porquê, você mealaria sobre as coisas que estas pessoas inspiradoras fizeram ou estão fazendo. A liderança é definida por meio da ação. Portanto, ao desenvolver suas próprias habilidades, você deve agir de maneira que sejam adequadas a sua visão de liderança e seus valores – sempre! Todos podemos citar várias ações de outras pessoas que admiramos, mas o que nos inspira é a integridade que dá sentido a essas ações.

E como uma boa liderança é fundamental para o sucesso do negócio, seus esforços para melhorar suas habilidades de liderança serão amplamente recompensados.

Dê um passo atrás para corrigir o curso

É frustrante quando as coisas não estão funcionando com a sua equipe. Como líder, você controla muitas das variáveis que afetam a moral, o trabalho em equipe, a inovação, a resolução de problemas e o desempenho. Antes de se apressar e culpar fatores fora de seu controle, pause, dê um passo atrás e observe atentamente seus comportamentos. Você ficará surpreso como pequenas mudanças em sua abordagem produzirão resultados significativos.

Um ponto importante para lembrar é ficar aberto, ouvir todos, mas também desenvolver seu próprio estilo de liderança.



CONCLUSÃO

Neste e-book, vimos que a liderança pode ser entendida como uma mentalidade, então qualquer um pode realinhar sua mentalidade para produzir atributos de liderança. O mais importante é que a liderança é algo pelo qual:

- você precisará se apaixonar – ser um visionário;
- você precisará de coração para isso – capacitar as pessoas e ser altruísta;
- você precisará ser estratégico e inteligente – orientado a resultados;
- exigirá que você seja o catalisador da grandeza – influencie as pessoas e extraia todo o seu potencial.

Então, o que é liderança? É a capacidade de alcançar grandes objetivos, a fim de extrair todo o seu potencial e das pessoas que você influencia e não buscando qualquer recompensa por isso. Não é a mais fácil das conquistas, embora também não seja impossível. Nem é apenas para um grupo seletivo de pessoas, então não desista de ser um líder!

Pense no futuro!

Continue ampliando seus conhecimentos e aperfeiçoando suas habilidades de liderança. Aprender a ser um líder não é fácil, porque requer um compromisso consciente e esforço consistente para desenvolver as habilidades necessárias. O lado positivo é que qualquer pessoa que esteja disposta a fazer o esforço pode se tornar um bom líder.

E como uma boa liderança é fundamental para o sucesso do negócio, seus esforços para melhorar suas habilidades de liderança serão amplamente recompensados.

SAIBA MAIS

O Sebrae oferece apoio aos micro e pequenos negócios por meio de inúmeras soluções. Confira algumas que podem servir como complemento a este e-book:

Online

- **E-book** – [Como a gestão de pessoas impacta nas organizações](#)
Saber lidar com pessoas tão diferentes da nossa personalidade é um grande desafio e também uma habilidade cada vez mais valorizada nas organizações. O e-book esclarece vários pontos e ainda indica algumas soluções do Sebrae para complementar o assunto.
- **Capacitação** – [Liderança, comunicação e relacionamento interpessoal](#)
Entenda como potencializar relações interpessoais e gerar sucesso em seus negócios. Curso desenvolvido em parceria com a *coaching* Vanessa Tobias.
 - **Duração:** 1 hora dividida em 4 blocos.
 - **Público:** é ideal para o empreendedor de média ou pequena empresa, que está se estruturando para entrar no mercado ou que deseja aperfeiçoar a gestão de seu negócio.
- **Capacitação** – [Gestão de pessoas](#)
Aprenda conceitos para gerir e motivar profissionais que influenciam positivamente na competitividade empresarial.
 - **Duração:** 15 horas em 10 dias.
 - **Público:** este curso é ideal para você, empresário do comércio varejista ou profissional que lida com funcionários.

Presencial

- **Curso** – [Lidere sua equipe de trabalho](#)
Aprenda como se tornar uma fonte de inspiração para a sua equipe de trabalho.
 - **Duração:** 16 horas divididas em 4 encontros.
 - **Público:** empresários de indústria, comércio e prestação de serviços. Também indicado para gerentes ou colaboradores que tenham cargos de liderança.
- **Curso** – [Sebrae mais – Líder coach](#)
Seja o espelho do seu time. Desenvolva as competências ideais para se tornar um líder de alta performance.
 - **Duração:** 36 horas divididas em 8 encontros.
 - **Público:** é ideal para quem deseja aperfeiçoar a gestão do seu negócio ou quem ocupa a posição de líder em uma equipe de profissionais.
- **Curso** – [Sebrae Mais – Gestão estratégica](#)
Entenda como formular estratégias, consolidar análises e desenvolver um plano de ação estratégico.
 - **Duração:** 28 horas de capacitação presencial coletiva (três encontros de 8 horas e um de 4 horas) e mais 18 horas de consultoria individual.
 - **Público:** é ideal para o empresário ou o gestor com poder de decisão de empresas em fase de expansão, que já estruturaram e organizaram o cotidiano do negócio, e agora pretendem alcançar novos horizontes, desafios e mercados.
- **Oficina** – [No campo – Liderar](#)
Torne-se um líder no campo. Desenvolva habilidades para fortalecer a sua postura de liderança.
 - **Duração:** 4 horas de oficina em 1 dia.
 - **Público:** é ideal para o empreendedor rural ou do campo.



Central de Atendimento SEBRAE
Soluções Presenciais 0800 570 0800
Soluções Online 0800 643 0401
Analista de Informações: Fernanda Bichels
Fotos: Shutterstock

www.atendimento.sebrae-sc.com.br/

[f /sebraesc](#) [t /sebrae_sc](#) [in /sebrae-sc](#)