

A LIDERANÇA EXTRAORDINÁRIA

QUAL O PERFIL D@ PROFISSIONAL DO FUTURO?



F.A.T.D.
consultoria

A LIDERANÇA EXTRAORDINÁRIA

Autor

Felipe Amaro dos Santos Neto

Colaboradores

Cássia Mariana Melo de Castro

Larissa Rodrigues da Silva

Mirian Dias Furlanetti

Aline Ferreira da Silva Santos

Imagens

Arquivo FATD Consultoria

Portfólio de Imagens: www.pexels.com

Impressão

Aranha's Visual

Realização

FATD Consultoria e Gestão Empresarial Eireli

www.fatd.com.br

abril/2020

ÍNDICE

• Apresentação	1
• Início de Conversa	2
• O "Eu Organizacional"	4
• Líderes Extraordinários	7
• Ser Extraordinário x Ser Vaidoso	12
• Para Formar Líderes Extraordinários	15
• Vamos Exercitar?	17
• Colaborar Onde se Aprende é	18
• A FATD Consultoria	20

"A chave para a transformação é a continuidade"
(Hélade Cappai)

APRESENTAÇÃO

Olá Amig@,

Neste material iremos disponibilizar para vocês uma rápida reflexão sobre as características essenciais para pessoas que desejam potencializar suas performances e engajar melhores resultados em seus objetivos pessoais e profissionais. No Século XXI as competências relacionais serão as ferramentas essenciais para os profissionais que desejam alcançar o sucesso em suas ações. As chamadas "softs skills" e "hard skills" serão analisadas em grande parte dos processos seletivos de todos os tipos de organizações e destacar-se com comportamentos que apresentem seus diferenciais exclusivos lhe proporcionará melhores chances de ser aprovado e em um futuro próximo ocupar posições estratégicas de gestão.

A Liderança Extraordinária é um perfil profissional que se destaca pela característica holística de visão de um negócio, seja ele público, privado ou social, não sendo nem generalista e nem especialista em uma única área. Eles se apresentam enquanto protagonistas em tudo o que fazem e diante disso acabam crescendo e liderando em um mundo cada vez mais conectado e disruptivo. Compreendendo tais características, ficará muito mais fácil focar em ações que proporcionem seu crescimento e desenvolvimento no Mercado Profissional.

Aproveite para conhecer um pouco mais sobre os produtos e serviços disponibilizados pelos consultores associados da FATD Consultoria e por suas empresas parceiras.

Boa leitura!



Felipe Amaro dos Santos Neto
Consultor Responsável
FATD Consultoria

INÍCIO DE CONVERSA

A ORGANIZAÇÃO QUE APRENDE

Tendo em vista as transformações nas relações humanas e de trabalho ocorridas por meio da Era Digital e a grande influência dos meios de comunicação nas empresas e organizações brasileiras, observa-se a necessidade da elaboração de novas posturas dentro de ambientes organizacionais o qual desenvolvemos grande parte de nossas atividades laborais.

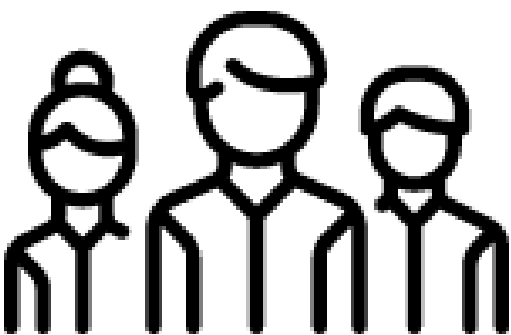
É de comum sabedoria que grande parte da responsabilidade do que ocorre em um ambiente macroeconômico deflagrado pela amostra evidente de corrupção que apresenta-se não respondente aos ensejos que possuímos em nossa vida pessoal. Porém quando discutimos o Segundo Setor – o setor Empresarial – avaliamos que muitas formas de apresentar-se em consonância ao almejado pelas organizações torna-se mais que necessários para garantir-se a empregabilidade. E para isso, muitas vezes o conceito de ética é deturpado.

Até o final do Século passado, o chamado "jeitinho brasileiro" era o que destacava e qualificava profissionais capazes de não transmitirem informações verídicas a consumidores e trazerem lucros exorbitantemente memoráveis aos empresários que apenas evidenciavam essas características em seu quadro de colaboradores. Com a ascensão do mundo global e o alto acesso à informação por meio dos veículos de comunicação o mundo corporativo trouxe a tona a necessidade de uma nova postura laboral pautada na ética e na formação estrutural do conhecimento e da inteligência emocional. Muitos autores ao discutirem a ética como base para uma relação de convívio saudável e como vertente principal de atuação de uma comunidade que deseja o crescimento, dissertam sobre a busca do conhecimento de forma a atentar-se a necessidade de fazer questionamentos introspectivos, ir atrás de indagações que produzem um novo saber, observar com outros olhares por meio da história pessoal e coletiva, evitando aqueles que supõem já estar de posse do total conhecimento e das certezas absolutas. Devemos reconhecer que não nascemos prontos.

A atualização profissional, a busca pela boa relação de convívio e a ética nas relações comerciais demonstram que apenas ter algum tipo de talento em uma determinada área, não condiz como necessidade suprema para a boa aplicação de suas atividades laborais e a manutenção da empregabilidade. É notório em tabulações de avaliações de desempenho, análise de ambiente corporativo, na cultura organizacional e na elaboração de visão, missão e valores empresariais que a busca pela metacompetência e o altruísmo no alcance de resultados são fatores essenciais para uma boa colocação profissional, as chamadas *softs skills*.

O seu diferencial está em sua postura, em seu comportamento e não em seu currículo ou em seus diplomas. Construir uma história de valores que possa ser transmitida futuramente para as próximas gerações, é um grande ponto focal, pois caberá a você e não ao Estado a estruturação de famílias melhores, ambientes laborais melhores, e uma sociedade mais equitativa. Ainda refletindo sobre tais relações compreendemos que não cabe aos educadores de instituições substituir a responsabilidade universal que a família tem sobre os seus, a menos que ela esteja em situação de vulnerabilidade, pois cabe a esta família, promover a autonomia, a solidariedade e a formação crítica.

Quando tratamos de nosso desenvolvimento pessoal e profissional, não é diferente. Devemos ser protagonistas de nossas histórias e construir caminhos pelos quais iremos percorrer até alcançarmos nossas metas. A união desses fatores: base de valores na família e Educação de qualidade em seu desenvolvimento, visa a formação de cidadãos conscientes de sua civilidade e as formas mais práticas para a construção da maestria, não retornando às dificuldades já ultrapassadas e sim construir um futuro promissor. E a organização que se adapta a estes fatores constantemente, esta sim, é a chamada organização que aprende.



"Pouco conhecimento faz com que as pessoas se sintam orgulhosas. Muito conhecimento, que se sintam humildes. É assim que as espigas sem grãos erguem desdenhosamente a cabeça para o céu, enquanto que as cheias as baixam para a terra, sua mãe."

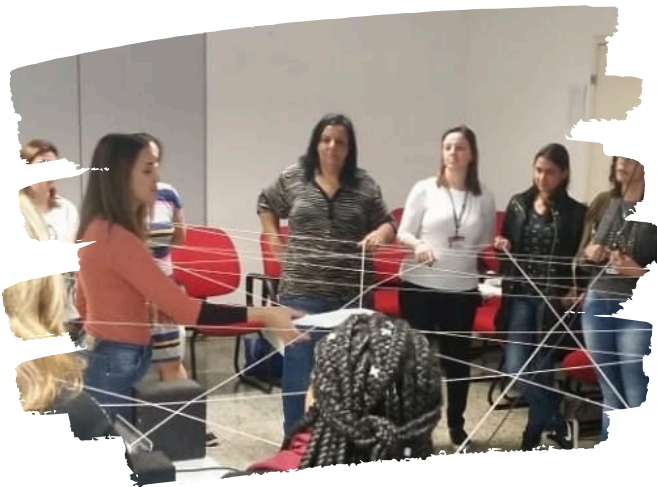
Leonardo Da Vinci



O "Eu Organizacional"

Mas afinal, o que somos para uma organização? Essa dúvida permeia desde os primórdios da chamada Administração Clássica que atribuía ao Ser Humano a condição de "Recurso" obstinado a cumprir as regras impostas ao cotidiano de uma organização e desenvolver trabalhos manuais em sua maioria repetitivos visando a ampla produção para o aumento da lucratividade da indústria em que estava inserido.

Com o passar dos anos e o advento das novas tecnologias no Mercado, o homem foi compreendido em todas as suas nuances tornando o relacionamento organizacional complexo e suportado por diversas leis que se propunham oportunizar um ambiente ético e receptivo para todos, incluindo suas perspectivas da subjetividade e a inclusão da diversidade como pauta do olhar holístico ao colaborador.



Atividade ministrada por Consultora Associada da FATD Consultoria para Gestores Educacionais.





Uma das principais ações que atualmente é demandada aos Gestores de Pessoas é a compreensão das expectativas criadas dentro do ciclo de uma carreira em consonância a geração em que os colaboradores são pertencentes, tais como período de nascimento, costumes, cultura regionalizada, crenças entre outras orientações. O que verifica-se é que o fator determinante para o sucesso de um projeto proposto alinha-se congruentemente às razões de existência em que o sujeito encontra seu elo de vida pessoal com o ambiente de trabalho, ou seja, o “Sentido de Ser”.

René Descartes na filosofia em sua obra de 1637, “Discurso sobre o método”, propõe ao Ser Humano a reflexão sobre a resolução de problemas tanto existenciais quanto cotidianos onde a fragmentação das dificuldades em seu menor tamanho viável concentra uma habilidade elevada em suas resoluções, ou seja, para superar obstáculos torna-se necessário anteriormente, compreendê-lo em sua essência. Mas é possível fazer isso em um ambiente organizacional?

Quando nos concentramos em entender os principais fatores que nos aproximam no relacionamento com os demais colaboradores nas organizações em que trabalhamos, compreendemos que todos possuem situações em que a resiliência apresenta-se como principal ferramenta para a sustentação da rotina de trabalho.

**“NÃO PRECISAMOS
APAGAR A LUZ
DO PRÓXIMO
PARA QUE A
NOSSA BRILHE”.**

(MAHATMA GANDHI)

Com essa percepção tendemos a nos tornarmos mais empáticos e solidários às ações que frequentemente trazem sensações de incômodo e desagrado, o que geralmente proporciona dificuldade nas relações “intra” e interpessoais no ambiente organizacional. Ao observarmos a beleza no caminho que percorremos na construção de nossa carreira e no alcance de nossas metas pessoais e profissionais, reconhecemos também a riqueza contida nas diferentes formas de distinguir temas, opiniões e assuntos. A cosmovisão trata-se da maneira singular e virtuosa em que compreendemos nossas relações com os demais seres e com a natureza, portanto trata-se da compreensão que possuímos em todas as esferas relacionais em que somos inseridos.

Para que os impactos de tais relações tornem-se minimamente positivos em nosso dia-a-dia, necessitamos cada vez mais reconhecer a paz e a calma existentes em nosso interior independente dos estímulos apresentados pelo ambiente externo, pois é preciso olhar atentamente para a amplitude de seu ser, compreender o direito de ser do outro e atuar na construção de uma humanidade mais lúcida e solidária.

Conheça cinco itens básicos para investir em seu Desenvolvimento Pessoal e Profissional. São eles:

- 1. Autoconhecimento;**
- 2. Autocontrole;**
- 3. Resiliência;**
- 4. Investimento em Potencialidades;**
- 5. Fé e Determinação.**

Em qual deles você precisa investir mais?

É sempre bom refletir sobre esses itens!

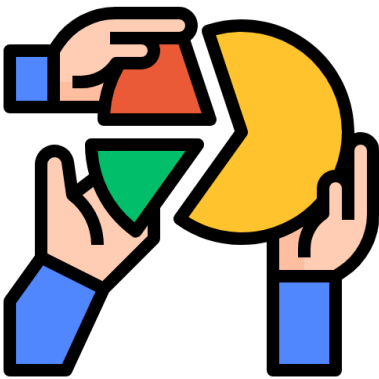
“Mas não teria alcançado a vitória se não tivesse pelejado; e quanto mais grave foi o perigo no combate, tanto maior é o gozo no triunfo.”

(Santo Agostinho)

LÍDERES EXTRAORDINÁRIOS

QUEM SÃO?

Palestra em Convenção de Gerentes de filiais de Empresa Multinacional na área da saúde.



“Não divido o mundo entre os fracos e os fortes, ou entre sucessos e fracassos [...] divido o mundo entre os que aprendem e os que não aprendem”.

(Benjamin Barber)

Profissionais metacompetentes com capacidade de olhar a organização como um todo e colaborar para as soluções mais inovadoras. É disso que estamos falando! Os Líderes Extraordinários apresentam um padrão comportamental que integra as habilidades almejadas por organizações visionárias que objetivam expandir seus negócios e desenvolverem oportunidades criativas com visão estratégica para o futuro imprimindo insights que agregam valor aos seus produtos e serviços. Uma liderança que possui em sua característica básica a possibilidade de se estabelecer um novo mindset de crescimento contextualizado com a performance almejada pela organização não mais apresentando ideias lineares com soluções padrões não atentando-se as relações da contemporaneidade.

Essa visão estratégica advém da habilidade de se criar conexões permanentes entre aspectos diversos dos membros das equipes. Podemos aproximar as características da Liderança Extraordinária ao perfil dos Profissionais do futuro conhecidos como “Nexialistas”. Acredita-se que a origem de tal termo surgiu em uma obra chamada Missão Interplanetária oriunda de Alfred Elton Van Vogt, escritor canadense, por volta de dos anos de 1950 e tal obra pode ter servido de inspiração para outras obras clássicas, tais como a série Jornada nas Estrelas, pois a história estruturava-se sobre o contexto de uma nave com a tripulação repleta de cientistas com especialidades em diversas áreas e um tripulante que se apresentava sem especialidade, embasando o termo nexialista que por sua vez se tornava o protagonista da história por obter conhecimento generalista e ser um grande responsável pelas soluções dos problemas apresentados na durante a jornada.

A Liderança Extraordinária se adapta facilmente a uma nova estrutura de relacionamentos interpessoais no ambiente laboral que propõe-se a designar com maior autonomia as tarefas de todos os colaboradores e parceiros do time objetivando-se uma melhor performance e melhores resultados no alcance das metas estabelecidas. Diferente dos líderes da antiguidade e de seus comportamentos baseados em contextos militares e regrados pelo padrão tradicional, o perfil da Liderança Extraordinária se apresentará ao encontro das novas relações de convívio social onde gênero, riquezas e orientações ideológicas de vida serão respeitados em todas as suas nuances e até mesmo empoderados para que sua performance seja avaliada de acordo com suas skills e não sumariamente por características impositivas.

Esses profissionais necessitarão compreender o impacto de suas atitudes e decisões no ambiente organizacional. E com isso procurar um perfil conciliador e agregador para seus trabalhos promovendo um bem estar social e empatia por todos os membros. Ressalto ainda que as avaliações estruturadas de desempenho e metas da organização irão colaborar no embasamento de suas ideias e propostas de soluções. Para tanto a observação intra e interpessoal serão fatores de grande mobilização para o equilíbrio de seus times. A coleta de informações nos processos de integração e início dos squads de trabalho irão nortear quais caminhos a liderança deverá optar em percorrer atentando-se ao desenvolvimento integral aplicados e aferidos por meio dos PDI's (Planos de Desenvolvimento Individual) de cada profissional.



Fernando Moraes
Escritor e Filósofo

A COMPAIXÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

"A compaixão tem que ser totalizante, não atrelar unicamente os que muito têm e os que nada têm. É uma questão de civilidade, de compreensão e leitura do mundo ao redor, reconhecer que existe o diferente, o que professa uma fé distinta, que pensa de outra maneira, que tem outra cor da pele, que sexualmente diverge das nossas preferências, e tantas outras situações que nos mostram que nossa visão de mundo não pode ser umbilical. E esta visão deve estar dentro e fora das organizações. Na sociedade como um todo."

Em um momento único na história da humanidade onde vivenciamos a ascensão do mundo VUCA (Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo) em que as transformações tornaram-se constantes e inevitáveis, liderar com o devido preparo para a flexibilidade e adaptabilidade em termos tecnológicos e relacionais são características que irão compor o portfólio deste perfil. Compreendo também que as características sumárias, ou seja, essenciais do Perfil da Liderança Extraordinária são percebidas pelos seguintes aspectos:

1 - Autoconhecimento

A capacidade de olhar para si e compreender suas principais características colabora para uma melhor percepção de suas habilidades para o Mundo do Trabalho.

2 - Autocontrole

Entender quais situações podem mobilizar suas emoções e fazer com que você se sinta desconfortável irá trazer-lhe melhores condições para os relacionamentos interpessoais.

3 - Resiliência

A capacidade de suportar e lidar com as pressões do dia-a-dia e voltar ao seu estado normal sem que altere suas condições e performance nas atividades pessoais e profissionais.

4 - Empatia Ativa

Não apenas mobilizar-se, mas principalmente agir em prol do outro. Fazer com que a dor, a dificuldade e a manifestação de auxílio do próximo tenham uma ação direta realizada por sua parte.



5 - Propósito

Objetivo pelo qual acordamos e fazemos o que fazemos. Entender qual caminho devemos percorrer para atingirmos nossas metas pessoais e profissionais e além de tudo, compreender o que nos move.

6 - Determinação

Não desistir nos momentos de quedas ou de contrariedade de suas expectativas criadas. Saber que tudo leva o tempo necessário para se realizar e movimentar-se para que o desejo de vencer esteja presente em sua rotina cotidiana.

7 - Solidariedade

Olhar para o outro e perceber sua capacidade de desenvolver-se, crescer e principalmente realizar seus objetivos por meio de seu auxílio. É fazer-se presente nos momentos que somente a presença sem a necessidade de palavras transmite o acolhimento que o outro necessita.

8 - Compaixão

É o sentir "com" é o estar "com" é o percorrer "com". A compaixão é o gesto da alma refletida em ação onde suas ações transferem para o outro a percepção de que tudo pode ser melhor. É o carinho transmitido pelo olhar e a presença realizada pela ação.

9 - Compromisso

Assumir responsabilidades universais que promovam o seu desenvolvimento biopsicossocial não desviando metas e objetivos por atitudes hedonistas, mas focar principalmente naquilo que é estabelecido como critério inicial para uma ação.

10 - Fé

É a crença naquilo que não se vê, mas que se recebe todas as vezes que se torna grato pelo simples fato de estar vivo. É a compreensão da existência de algo maior que promove o acolhimento e a resolução de conflitos internos todas as vezes que olhamos para dentro. É o "religare", é a "reconexão". A Fé é a nossa capacidade em transformar-nos em seres melhores.

Uma nova geração? (One generation)

Tais características apresentadas acima demonstram que a personalidade é um fator preponderante para a compreensão do Perfil da Liderança Extraordinária e tal perfil pode ser encontrado em pessoas de diferentes posições. Classificados não necessariamente por se estabelecerem como uma nova geração organizacional, os "Perennials" criam uma ruptura no padrão que identificava as diferenças de idade como um norte de separação de competências. Uma das primeiras aparições deste termo deu-se por Gina Pell, uma empresária da área de tecnologia que em um artigo com o título: "Conheça os Perennials" publicado em meados de 2016 apresentou ideias em que vivemos tempos de preconceitos embasados em rótulos, idades, paradigmas que sempre desencadearam discussões separatistas no convívio coletivo. Essa homogeneização de competências em um parâmetro tão superficial impede de conhecermos a realidade dos colaboradores e o quão performáticos podem ser em suas funções a partir do momento em que os aproximamos das metas e objetivos dos trabalhos.

Como o próprio nome apresenta, eles são resilientes e demonstram uma grande capacidade de adaptabilidade em um mundo de tantas mudanças e novas reflexões. Em suma, essa nova geração apresenta-se como um elo conciliador independente de idade, credos, gênero ou classes sociais capazes de realizar conexões que mesclam a diversidade de aprofundar-se conhecimentos tradicionais e ao mesmo tempo aprender, ponderar e dar critérios aos novos termos e conceitos trazidos pela era tecnológica.

Ser Extraordinário X Ser Vaidoso



O Perfil da Liderança Extraordinária propõe-se também a realizar uma discussão comportamental que há muitos anos permeia entre as principais organizações no que tange as relações interpessoais de seus colaboradores em diversos níveis hierárquicos: A Vaidade. Como podemos diferenciar grandes ações realizadas por um homem sem acometê-lo ao pecado da Vaidade?

A palavra Vaidade possui sua origem em um termo latino denominado Vanus que significa Vão, Vazio e está altamente relacionada ao ego, orgulho, soberba, entre outros adjetivos afins que apontam para uma conduta focada no eu e no prazer em destacar-se por um fator específico de um determinado grupo social.

Muitos autores abordam este tema e conduzem as discussões sobre a experiência de se conviver com pessoas que possuem elevado nível de autoestima, porém os danos que este pequeno “entrave” comportamental pode causar são inúmeros e podem gerar consequências desastrosas para uma organização. O filósofo escocês Adam Smith (1723-1790) pondera no livro A Riqueza das Nações que: “Para a maioria das pessoas de elevado poder aquisitivo, o principal prazer consiste em exibi-lo, algo que aos seus olhos nunca é tão completo como quando elas demonstram possuir aquelas marcas decisivas de opulência que ninguém mais pode possuir, a não ser elas mesmas”. Entender a distinção humana quando relacionada aos bens materiais é uma das necessidades que fazem com que o capital financeiro de um cidadão o coloque em um patamar ou status diferenciado aos demais de seu convívio social.

**“O VALOR DOS GRANDES HOMENS ESTÁ
NA NOBREZA DE SEUS IDEAIS.”**

(CHARLES CHAPLIN)

Consultoria em Gestão Organizacional para a
estruturação de uma Empresa Administradora de
Obras Residenciais em condomínios fechados de
alto padrão.



É comum associar o alto padrão aquisitivo e a riqueza em bens materiais concretos, porém podemos associá-los também à cultura e ao conhecimento dos costumes de uma determinada comunidade, ao amor fraterno ou matrimonial, e até mesmo a felicidade conquistada em diversos meios ou alcance de metas (muito comuns em ambientes religiosos). O principal fator que afeta estas relações de convívio é a forma, ou seja, a conduta pela qual são apresentados os bônus adquiridos aos demais. Muitas vezes fazendo com que o outro se sinta submisso a esta conquista ou até mesmo transposto em seus valores e bagagens históricas e emocionais, como apresentado na edição de novembro de 2012 pela Revista Você S/A em uma reportagem onde um cidadão, analisando os recursos utilizados pela organização para motivar seus colaboradores a atingir elevadas metas de vendas, processou a empresa em que trabalhava e foi indenizado em 500.000 reais por ser obrigado a participar, a contragosto, de festas com a presença de garotas de programa e assistir a filmes pornô. No processo, o autor da ação relatou que as prostitutas eram o prêmio de algo como uma política de incentivo de venda. Neste caso, a empresa conduziu sob o aspecto psicológico que envolve os benefícios da vaidade fazendo com que seus colaboradores produzam melhores resultados para satisfazer desejos que não são produtivos para aqueles que permeiam a construção de uma família tradicional, o que pode ser um objetivo central de um indivíduo.

Jean Paul Sartre (1905-1980), filósofo francês e um dos principais nomes do pensamento existencialista atribui ao comportamento operante do homem suas principais características de personalidade, definindo que "O homem é aquilo que faz". Desta forma, para amenizar as possíveis dificuldades encontradas nas relações entre os colaboradores de uma organização e até mesmo em uma comunidade, ater-se ao que se conquista com o que é realizado em seu próprio mérito torna-se o melhor meio para minimizar as diferenças humanas e ascender o crescimento coletivo tão almejado por gestores de grandes empresas. Afinal, a equipe trabalhando unida gera melhores resultados e lucros.

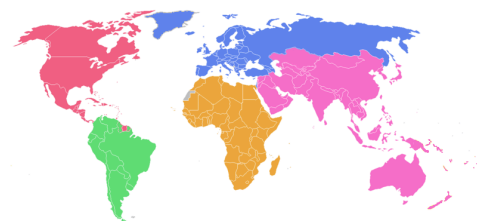


A educação, a civilidade e o senso de equidade tornam-se fatores primordiais para que o ambiente de trabalho seja pacífico entre seus pares, trazendo novas perspectivas de autocrítica e reflexão, além da renovação da cultura organizacional da empresa. Uma atividade que pode colaborar para a efetividade deste trabalho são ações sociais comunitárias de responsabilidade social e análises críticas reflexivas da atual situação de pobreza que grande parte da população mundial perpassa, pois entender as dificuldades alheias geralmente nos faz refletir o quão humanos somos e o quanto podemos fazer para minimizar estes danos, afinal "O valor dos grandes homens mede-se pela importância de seus serviços prestados à humanidade." (François Marie Arouet, mais conhecido como Voltaire – França - 1694 – 1778).

Portanto, uma organização que possui bons colaboradores é aquela que possui seres humanos sensíveis às boas relações de convívio. O Perfil da Liderança Extraordinária consegue identificar, validar e viabilizar o aprendizado coletivo para valorizar o trabalho destes que são a matriz de comportamento almejada neste novo perfil comportamental de trabalho.



Líderes extraordinários são encontrados em todas as partes do mundo com idades e formações diversas. Cabe-nos identificá-los, capacitá-los e motivá-los em um propósito.





PARA FORMAR LÍDERES EXTRAORDINÁRIOS

NÃO HÁ RECEITA DE BOLO!

Formação de Lideranças Educacionais por meio do Programa
Laboratórios de Gestão desenvolvido pela FATD Consultoria.

A Liderança Extraordinária é um tema que poderá ser muito pesquisado em um futuro próximo. Visando a performance em um ambiente totalmente cercado por incertezas, a influência da Liderança Extraordinária se propõe a transformar uma equipe que muitas vezes não consegue alcançar suas metas em uma equipe coesa em suas tarefas e principalmente motivada. Um líder que compreende adequadamente seu papel sabe que necessita de liderados para realizar tarefas, e vice e versa, e essa relação assertiva desenvolve-se quando existe o entendimento sobre os processos como um todo, o que significa ter uma visão holística da organização e não somente sobre suas tarefas. Somente acontece quando existe o entendimento e a motivação para a realização destas tarefas é possível desenvolver a quebra de paradigma institucional da administração clássica para uma administração centrada nas pessoas e com uma visão contemporânea. Mas como podemos formar pessoas com tais competências em um ambiente tão competitivo e pouco disruptivo?

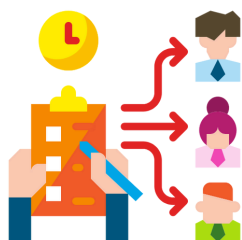
É preciso primeiramente compreender que todos os seres humanos são dotados de capacidades e competências que podem ser desenvolvidas. A Liderança Extraordinária investe tempo e energia na identificação de talentos e na propagação de seus valores para toda a instituição. Desta maneira acredito que há a possibilidade de criação de um inconsciente coletivo, como definiria Carl Jung, que daria visões homogêneas sobre crescimento e ampliação de negócios. Podemos também citar Frederic Skinner quando direcionamos estímulos para o ambiente e automaticamente para os colaboradores onde ambos possam responder de acordo com suas melhores potencialidades, ou seja, criar uma cultura organizacional onde todos participem e inspirem o crescimento comum.

Importante destacar que para se exercer tal poder de influência há a necessidade de se permitir que ideias adversas sejam apresentadas e não sejam recebidas de maneira opressiva ou na tentativa de coerção. Todos podem e devem apresentar ideias e serem respeitados pelas mesmas.

A Liderança Extraordinária pauta-se na missão creditada ao grupo inicialmente estabelecido e ao alcance dessa meta por parte de todos os integrantes criando um ambiente conciliador e receptivo a erros e desafios para que se concretizem os acertos. Optar por criar um espaço onde as pessoas se sintam proprietárias intelectual e corresponsáveis estruturalmente facilita a interpretação deste novo paradigma de cultura organizacional.

Entendo que para a concretização do processo deste perfil de liderança efetivamente, não é necessário apenas conhecimentos, habilidades e atitudes das pessoas, mas sim a apresentação de um contexto coletivo onde as virtudes possam emergir e contribuir para o crescimento de todos. Abaixo apresento as etapas o desenvolvimento do Perfil da Liderança Extraordinária lembrando que não se trata de uma receita exata de sucesso, mas sim de princípios e práticas que podem trazer resultados:

Perdemos um tempo considerável nas Redes Sociais e em tarefas que não geram conhecimento. Investir em capacitações, treinamentos, cursos, viagens, passeios culturais, entre outras atividades que proporcionem o aprendizado relacionado ao autoconhecimento e o conhecimento das novas competências exigidas pelo Mercado tanto para você quanto para os colaboradores ideias em uma Organização. Qual seu último aprendizado?



O ambiente de trabalho nos traz desafios diários tanto burocráticos quanto ao cumprimento de rotinas. Entender suas atividades e buscar novas propostas significativas de ações nos faz compreender o mundo em uma outra amplitude e nos desafia dia após dia a não estagnarmos nem entrarmos em uma zona de conforto que nos faça perder o sentido de nossas ações. O que você tem feito de essencial para sua vida e para a vida das outras pessoas?

A diferença entre uma pessoa que conquista seus ideais e aquelas que postergam todos os seus objetivos é a Atitude! Por mais desafiadoras que sejam as nossas bases para a vida, procurar meios para que nossa realidade se transforme perpassa pela necessidade de se dar um primeiro passo. Precisamos criar elementos catalizadores de resultados que validem nosso crescimento e para isso precisamos nos desafiar. Acreditar em nosso potencial e desencadear o perfil de liderança se inicia por uma escolha. Qual é a sua?



Vamos exercitar?

O PLANEJAMENTO POR MEIO DOS 3 C'S

Preencha os campos abaixo criando uma visão prática do seu desenvolvimento do Perfil da Liderança Extraordinária. Em cada campo preenchido você terá a possibilidade de refletir sobre seus projetos de vida e colocá-los em prática despertando novas metas e concretizando o aprendizado desta leitura. Para cada hábito citado abaixo você colocará três itens que farão parte de seu planejamento:



O QUE VOCÊ PRETENDE COMEÇAR?

-
-
-

O QUE VOCÊ PRETENDE CESSAR?

-
-
-

O QUE VOCÊ PRETENDE CONTINUAR?

-
-
-

COLOQUE EM PRÁTICA!

COLABORAR ONDE SE APRENDE É...

Proporcionar momentos únicos em todas as atividades e também na visão de quem atua diretamente com clientes e parceiros. Em uma organização que constantemente aprende há o imenso orgulho em se apresentar a visão de business partners. Finalizando nossa linha de raciocínio sobre o Perfil da Liderança Extraordinária, conheça a visão do time da FATD Consultoria e Gestão Empresarial:



"Contribuir na FATD é estar sempre aprendendo algo novo, é estar exercitando a capacidade de melhorar minha criatividade, é me desafiar a sair da minha zona de conforto e superar minhas dificuldades. Minha mãe costumava dizer que devemos buscar em tudo o que fazemos coisas que nos edificam. Hoje, tenho a gratidão de dizer que em meu local de trabalho tem me edificado a cada dia. Nesse 1 ano de trabalho acompanhando praticamente todas as atividades da FATD Consultoria tem dado muito sentido à minha vida. Sou grata a todos que contribuíram e contribuem para meu desenvolvimento pessoal e profissional!" (Cássia Mariana Melo de Castro)



"Fazer parte da equipe FATD é muito mais do que um trabalho, com um ambiente descontraído e ao mesmo tempo com seriedade, possuímos liberdade de criar, opinar, crescer e impactar a vida das pessoas e uns dos outros. A FATD é família, time, engajamento, crescimento, desafio, constantemente nos tirando da Zona de Conforto. Estar na FATD é sem dúvidas motivo de gratidão." (Larissa Rodrigues da Silva)



"Ser consultor na FATD é contribuir com o crescimento pessoal e profissional de pessoas e empresas. Ter a satisfação de que ao final de cada trabalho, cada treinamento, o cliente sai com satisfação de que o melhor trabalho lhe foi oferecido, pois é feito com muita dedicação de toda a equipe. Além disso, ser membro do time FATD, é muito recompensador, pois além de poder desenvolver um excelente trabalho e com qualidade, aprendemos muito com pessoas engajadas e comprometidas e isso é o que mais me inspira na FATD: Compartilhar valores, construir propósitos." (Gisinaldo Camargo)



"Se quer ir rápido, vá sozinho. Se quer ir longe, vá em grupo."

(Antigo Provérbio Africano)

"Trabalhar na FATD é um prazer sem fim, me motiva todos os dias a enfrentar os desafios que são propostos. Tenho o prazer de atuar nesta organização com pessoas de muita responsabilidade. Isso é maravilhoso. Aprendo todos os dias. Na verdade, não encontro palavras exatas, para descrever o que representa a FATD na minha vida profissional. Eu AMOOOOOOO muito estar aqui! (Mirian Dias Furlanetti)



"Eu tenho grande orgulho de ser uma consultora FATD. Tenho brilho nos olhos em fazer parte da equipe. Meu propósito e o da FATD são alinhados e isso me permite realizar o trabalho de desenvolvimento humano que eu acredito. Minha eterna gratidão e admiração na FATD pela confiança e por me incluir em projetos mais que especiais." (Blanca Dias Pavan)



"Trabalhar na FATD me trouxe uma experiência muito legal, num momento muito importante na minha vida pessoal, me trouxe a oportunidade de entrar novamente no Mercado de Trabalho me proporcionando novos desafios, novas experiências, uma nova visão sobre a minha carreira profissional. A FATD sabe lidar com o potencial de cada indivíduo, buscando ajudar e capacitar aqueles que estão disposto a crescer." (Brenda Iasmin Gomes Galvão)





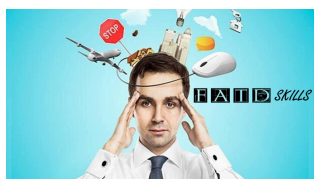
A FATD Consultoria é uma Startup de Campinas-SP especializada em Soluções para Competências em Gestão Organizacional, Educação, Formações Corporativas, Desenvolvimento de Equipes e principalmente de Gestores. Visando a quebra de paradigmas institucionais e o aprimoramento de suas Ferramentas de Trabalho.

Sua logomarca representa o ponto forte do relacionamento institucional da empresa. Em consonância aos parâmetros da norma culta da Língua Portuguesa, o Ponto de Exclamação é um sinal que confere à sentença em que é aplicado, uma entonação, ou seja, está relacionado a uma vertente emocional da linguagem e a uma transmissão de um determinado sentimento que mereça destaque.

"O homem é aquilo que faz"
(Jean-Paul Sartre)

Alinhado a este conceito, a FATD Consultoria consiste em uma estrutura que se propõe a desenvolver Pequenas, Médias e Grandes Organizações com Programas de Formação diferenciados com alto prospecto de Competitividade no Ambiente Corporativo, Metodologias Próprias atualizadas e com conteúdos que permitam aos participantes desencadear seus potenciais individuais e coletivos para a melhoria das relações laborais e a ascensão do ambiente em que estão alocados, competências estas que merecem seu devido lugar de destaque!

Vamos Conversar?





"Para o profissional do Século XXI a
Vaidade é superficial e inibe o
desencadear da Inteligência.
A Simplicidade é a
versão mais bela da sua
personalidade e somente por
meio dela, em verdade, você
desencadeará sua melhor
performance."

Felipe Amaro dos Santos Neto