



Newsletter Setembro 2009

Este Mês:

- **Novidades**
- **Capacitação para a Mudança**
- **Qualidades da Liderança Genuína**
- **Pergunta...**

"Muitas Pessoas pensam que "vender" é o mesmo que "falar". Mas os Comerciais mais eficazes sabem que ouvir é a parte mais importante do seu trabalho." - Roy Bartell

Já disponível o Calendário de Formação Inter-Empresas com as parcerias da ATAM e do ISQ.

Consulte e Inscreva-se [AQUI](#)

PRÓXIMOS SEMINÁRIOS

MICROSOFT - "Vendas e Negociação" dia 6 de Outubro
ISQ - "Desempenho sob Pressão" dia 22 de Outubro.

Em breve receberá o seu convite!

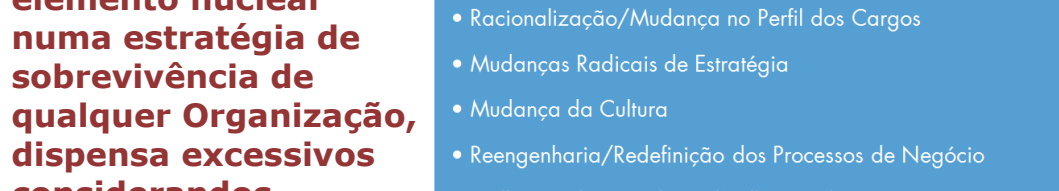
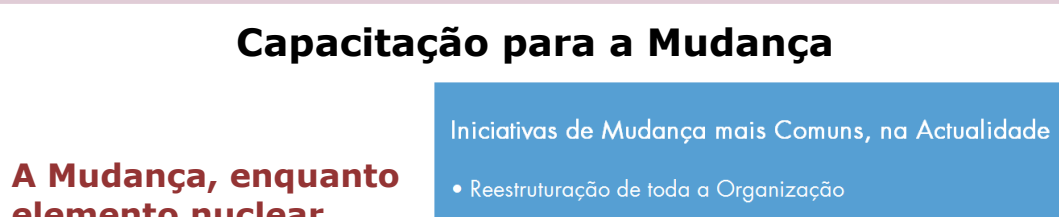
Regressando do período habitual de férias, desejamos-lhe um final de ano que represente a verdadeira retoma de valores económicos e pessoais.

Na sequência da pergunta que temos vindo a fazer nas últimas edições, constatámos que o assunto que mais interesse tem despertado aos nossos leitores, é o da Liderança. A Motivação, Gestão das pessoas e Comunicação, são alguns dos temas que os nossos leitores gostariam de ver aprofundados.

Assim, deixamos aqui um estudo realizado recentemente pela nossa representada AchieveGlobal, referente à Liderança em Tempos de Mudança. Ainda nesta Edição, abordaremos as Qualidades da Liderança Genuína, tema este, que terá continuidade na próxima edição da Newsletter.

Como as suas sugestões são muito importantes para nós, responda sempre que quiser, à pergunta no final deste documento.

E uma vez que falamos de mudança, visite o nosso [Site](#) com novas actualizações.



Capacitação para a Mudança

A Mudança, enquanto elemento nuclear numa estratégia de sobrevivência de qualquer Organização, dispensa excessivos considerandos.

Iniciativas de Mudança mais Comuns, na Actualidade

- Reestruturação de toda a Organização
- Racionalização/Mudança no Perfil dos Cargos
- Mudanças Radicais de Estratégia
- Mudança da Cultura
- Reengenharia/Redefinição dos Processos de Negócio
- Melhorias da Tecnologia/Melhorias de Sistemas
- Fusões e/ou Aquisições

Hoje, a maioria das organizações contempla ou implementa uma ou mais iniciativas de mudança – de continuidade ou radicais – envolvendo toda a organização ou partes seleccionadas, e concebidas para anular ameaças ou aproveitar oportunidades.

Nem mesmo ícones como a Coca-cola podem repousar nos louros conquistados. Por ocasião do seu 120º aniversário, o CEO da Companhia disse: "Hoje, os consumidores convidam-nos para as suas casas, mais de um bilião de vezes por dia... No entanto, compreendemos que tudo quanto nos tem suportado nestas primeiras 12 décadas não será suficiente, no futuro."

Qualquer que seja a forma que estas iniciativas assumam, a verdade é que as organizações estão sob extrema pressão e têm consciência disso. De facto, num recente estudo da AchieveGlobal, mais de metade dos líderes da mudança concorda que a capacidade de mudar constitui a principal vantagem competitiva das organizações.

Deste ponto de vista, é muito interessante constatar os insucessos em muitas das iniciativas de mudança. Segundo algumas estimativas, cifram-se em nada menos de 85% os casos de falha total ou de muito insuficientes resultados, face às promessas originais.

Embora os líderes possam citar "a resistência à mudança, natural nas pessoas" para justificar o insucesso, esta desculpa já não tem o peso de outrora. É verdade que os colaboradores estão muito mais distanciados e cépticos do que antes – acerca de quase tudo. Hoje, todavia, quase todos os colaboradores afirmam que a mudança "faz parte do jogo", é "única constante" ou, em alguns casos, "é o principal diferenciador competitivo".

Como referiu um dos líderes, na pesquisa "As Pessoas não são estúpidas." Elas observam a rapidez com que o mundo se movimenta hoje. Sentem isso, nas suas vidas. Se entenderem que é aconselhável fazerem as coisas de maneira diferente – e se forem incentivadas a participar – ficarão mais do que disponíveis para aderir à mudança. Apenas necessitam saber o que devem preservar e o que devem abandonar".

Quais são os novos desafios dos líderes?

Para aprender mais sobre as realidades implicadas em fazer a mudança acontecer, nos primeiros anos do século XXI, a AchieveGlobal reuniu e analisou as melhores linhas de pensamento da actualidade sobre como as organizações podem ter sucesso. Depois, conduziu uma análise sobre essas linhas de pensamento, com base na qual concebeu uma pesquisa, baseada na internet, para explorar as principais tendências em maior profundidade.

A pesquisa foi respondida por mais de 400 líderes da mudança, em todos os níveis funcionais e de vários sectores de actividade, em sete países. A esta informação foram acrescentadas as experiências individuais de consultores e facilitadores da AchieveGlobal experimentados no apoio à implementação e conclusão, com sucesso, de múltiplas iniciativas de mudança, em milhares de organizações, ao longo de vários anos e com objectivos tão diversos como, aumentar vendas, revigorar o serviço ao cliente ou melhorar a liderança.

Deste estudo, sobressai um quadro no qual uma mudança bem sucedida está muito para além da metodologia faseada, orientada por agentes especiais de mudança, produzindo resmas de dados, através de uma infra-estrutura paralela de gestão da mudança. Muitas vezes o sucesso reside em, também e principalmente, estimular as capacidades de mudança de cada pessoa – e a partir dessas capacidades criar uma cultura de capacitação para a mudança, envolvendo todos, desde os executivos aos operacionais.

Para ler o resto do artigo [clique aqui](#)

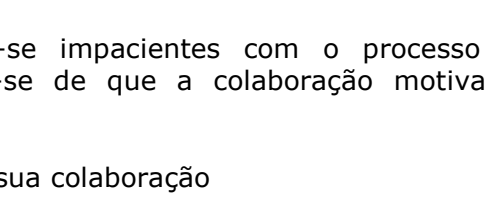
Qualidades da Liderança Genuína

O mundo dos negócios continua a mudar de modo abrupto e surpreendente. Hoje as organizações são confrontadas com instabilidades de mercado, necessidades evolutivas dos clientes e pressão continua para trabalhar a níveis mais lucrativos. Para maximizar a eficácia organizacional e pessoal, cada um – não apenas os directores – deve tornar-se um líder e assumir responsabilidades no sucesso da organização.

A investigação da AchieveGlobal sobre a natureza da liderança identificou cinco importantes qualidades que os líderes necessitam tanto para o sucesso organizacional, como para o pessoal.

Um líder genuíno é:

- **Colaborante**
- Criativo
- Competente
- Visionário
- Sensato



Colaborante

Os líderes acreditam que os melhores planos, produtos e processos emergem de um esforço colectivo. Assumem que aquilo que os outros têm a dizer é valioso e, portanto, procuram activamente as ideias e opiniões de outros.

Embora possam por vezes tornar-se impacientes com o processo de colaboração, os líderes apercebem-se de que a colaboração motiva as pessoas a darem o seu melhor.

Os líderes de sucesso demonstram a sua colaboração

- Transmitindo entusiasmo quando se alcançam objectivos importantes;
- Ajudando os outros a corresponder aos respectivos desafios;
- Expressando confiança nas capacidades e potencial dos outros;
- Disponibilizando tempo, recursos e conselhos positivos;
- Servindo como suporte aos que enfrentam dificuldades.

Não perca as próximas edições para conhecer mais Qualidades da Liderança Genuína.

Pergunta:

Que tema lhe interessaria ver abordado na nossa Newsletter?

Para responder

[Clique Aqui](#)

Para remover o seu nome da nossa lista de correio, [clique aqui](#).

Perguntas ou comentários? Envie-nos uma mensagem de correio electrónico para basilaris@basilaris.com ou ligue para 214 697 973.