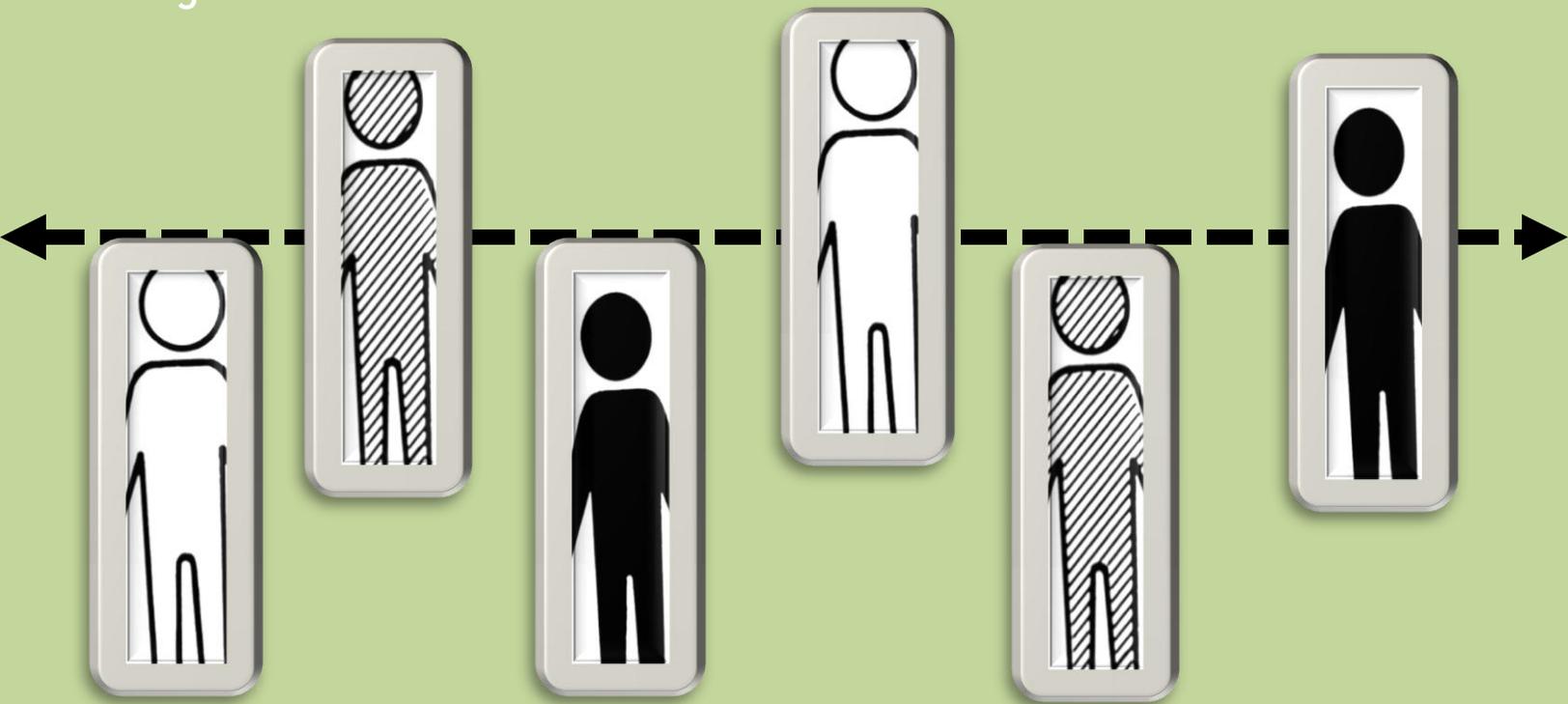


E-book gratuito



O Líder na Gestão de Carreira da sua Equipe



por *Ednéia Renó*

Olá, obrigada por dedicar o seu tempo com um tema tão relevante, a importância do Líder apoiar a gestão da carreira da sua equipe. Um bom Líder é aquele se dispõe ajudar o crescimento profissional de todos os seus liderados, tem consciência que o seu papel é parte integrante neste processo.

Esse e-book foi criado para guiar, de forma prática, pessoas como você, Líderes e Gestores que desejam orientar os seus liderados diretos por meio da identificação e do progresso em direção às suas aspirações de carreira.

O seu papel é trabalhar individualmente com seus reportes direto para determinar os seus interesses profissionais, explorar várias possibilidades de carreira e apoiar na criação e implementação de um plano de ação.

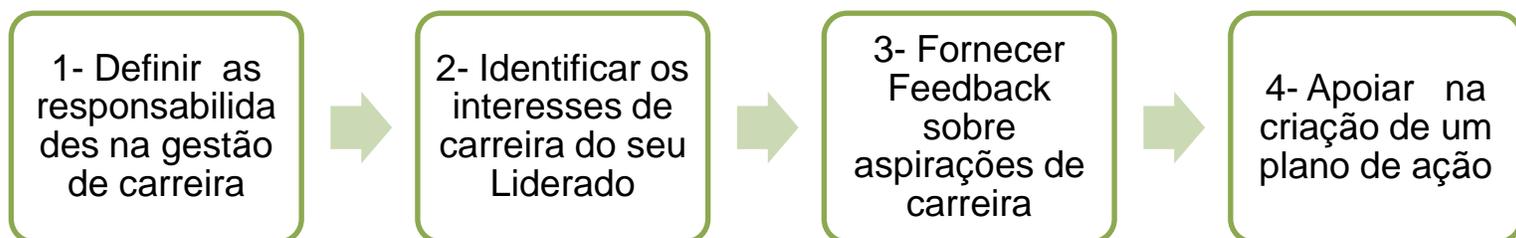
Desejo que estas dicas possam ajudá-lo neste processo, agregando no seu papel de Liderança, e aprimorando cada vez mais, o seu interesse e comprometimento no crescimento da equipe.

Bom trabalho!

Ednéia Renó

Coach de Carreira

Passo-a-passo deste E-book:



Conheça as responsabilidades

Instruções: Todos nós sabemos que, embora os funcionários devam ser os principais responsáveis por gerenciar suas próprias carreiras e progredir em relação as metas desejadas, os Gestores também possuem um papel importante em todo o processo. Gestores que investem tempo e esforço nas carreiras de seus subordinados diretos têm resultados positivos e consistentes na satisfação profissional de seus funcionários. Entenda seu papel e do seu subordinado em relação ao desenvolvimento de sua carreira, conforme abaixo:

O papel da Liderança:

- ✓ Entender as metas e aspirações do seu funcionário.
- ✓ Fornecer orientação ao seu funcionário sobre oportunidades de desenvolvimento adequadas as suas aspirações profissionais.
- ✓ Compartilhar as possíveis oportunidades de carreira em potencial na empresa.
- ✓ Ajudar a entender as necessidades para futuras posições.
- ✓ Fornecer feedback contínuo sobre o seu progresso.
- ✓ Incentivar e apoiar o processo de desenvolvimento de carreiras de seu funcionário.

O papel do seu Liderado:

- ✓ É o responsável pelo processo de desenvolvimento da própria carreira.
- ✓ Assumir a responsabilidade pela sua autoavaliação e preparação para discussões de desenvolvimento de carreira com seu Gestor.
- ✓ Propiciar conversas sobre o seu desenvolvimento em andamento com seu Gestor.
- ✓ Criar um plano de ação e solicitar apoio e feedback sobre o tema.
- ✓ Analisar e acompanhar o seu progresso de desenvolvimento em relação ao seu plano de ação.

Identifique os interesses de carreira da Equipe

Instruções: Reserve algum tempo para conhecer sobre as metas de carreira do seu funcionário. Ajude-o no entendimento de quais são seus pontos fortes, pontos fracos, interesses e aspirações de carreira. Use as perguntas de discussão abaixo para orientar uma conversa aberta sobre o assunto:

QUESTÕES SOBRE O PASSADO

1. Na sua opinião, que habilidades ou competências você adquiriu ao longo das suas experiências profissionais?

2. Qual foi o momento mais recompensador na sua carreira? Por quê?

3. O que você faria diferente em sua trajetória profissional? Por quê?

Identifique os interesses de carreira da Equipe

QUESTÕES SOBRE O PRESENTE

4. O que você mais gosta na sua função atual? E o que você menos gosta?

5. Se você não estivesse nessa função atual, que outro papel você acha que seria adequado para você? Por quê?

6. Quais são os seus três principais pontos fortes e os três principais pontos de desenvolvimento?

7. Qual parte do nosso negócio, organização ou setor você acha mais interessante? Por quê?

Identifique os interesses de carreira da Equipe

QUESTÕES SOBRE O FUTURO

8. Onde você se vê daqui a 2 anos? 5 anos? 10 anos?

9. Qual tarefa ou tipo de projeto você gostaria de fazer com mais frequência em funções futuras? E com Menos frequência?

10. Quem são as pessoas chaves que poderão ajudá-lo a alcançar seus objetivos de carreira? Como eles vão te ajudar?

11. Qual é a definição de carreira de sucesso para você?

▶ Forneça feedback sobre as aspirações de carreira

Instruções: Depois de conhecer os interesses e objetivos de carreira do seu subordinado direto, use as perguntas abaixo para refletir sobre como você pode apoiá-lo e como conduzir o seu feedback sobre o assunto.

Perguntas de reflexão	
1. Como posso ajudar meu subordinado direto em seu cargo atual?	
2. O que posso fazer para ajudar o meu subordinado a atingir os objetivos da sua carreira?	
3. Que oportunidades de desenvolvimento a curto prazo eu poderia sugerir? E de longo prazo?	
4. Eu concordo com o que ele identificou como seus pontos fortes e áreas de desenvolvimento?	
5. Que fraquezas eu acho que precisam ser minimizadas para que ele esteja pronto para a próxima mudança de carreira?	

> Forneça feedback sobre as aspirações de carreira**Perguntas de reflexão - continuação**

6. Que mudanças de desempenho identifiquei nos últimos seis meses nos seus desafios atuais?

7. Com base nas aspirações de carreira de meu subordinado direto, que tipo de oportunidades internas, promoções ou apoio eu poderia sugerir?

8. As suas aspirações de carreira são realistas? Por que ou por que não?

9. Quem na minha rede seria útil eu posso entrar em contato? Como ele poderia apoiá-lo nesta trajetória?

10. O que meu subordinado direto pode fazer agora para melhor posicionar-se para o próximo cargo?

▶ Forneça suporte na criação do Plano de Ação

Instruções: O seu subordinado direto deve ser responsável por criar o seu próprio plano de ação rumo as suas metas de carreira, como Gestor, você deve atuar como suporte durante todo o processo de planejamento e elaboração, deve também fornecer feedback quando julgar apropriado. Compartilhe o modelo abaixo com seu subordinado e trabalhe em conjunto para concluí-lo usando a autoavaliação e as informações coletadas nas páginas anteriores deste e-book:

Nome:		Data:
Posição atual:		
Meta - Qual a sua meta de carreira e por quê?		
Objetivos a curto e médio prazo — Em que posição gostaria de alcançar daqui 3–5 anos?		
Experiências / Conhecimentos		Competências / habilidades
Que experiências e conhecimentos eu preciso ter? Até quanto?		Que competências eu preciso desenvolver? Até quando?
1.		1.
2.		2.
3.		3.


Forneça suporte na criação do Plano de Ação

Plano de Ação				
Objetivos de desenvolvimento Quais são os seus objetivos de desenvolvimento, incluindo experiências e competências?	Ações Enumere 2-4 ações ou atividades específicas irão ajudá-lo a atingir cada objetivo?	Recursos Que recursos você precisa, que tipo de apoio, recursos financeiro, tempo, etc ... para completar cada etapa?	Restrições Quais as possíveis restrições que você pode antecipar ao prosseguir cada um dos seus objetivo de desenvolvimento?	Data limite Qual é o prazo para cada objetivo de desenvolvimento?
1.				
2.				


Forneça suporte na criação do Plano de Ação

Plano de Ação - continuação

Objetivos de desenvolvimento Quais são os seus objetivos de desenvolvimento, incluindo experiências e competências?	Ações Enumere 2-4 ações ou atividades específicas irão ajudá-lo a atingir cada objetivo?	Recursos Que recursos você precisa, que tipo de apoio, recursos financeiro, tempo, etc ... para completar cada etapa?	Restrições Quais as possíveis restrições que você pode antecipar ao prosseguir cada um dos seus objetivo de desenvolvimento?	Data limite Qual é o prazo para cada objetivo de desenvolvimento?
3.				
4.				



SOBRE A AUTORA

Ednéia Renó atual Diretora Executiva e uma das fundadora da **CiaDH** - Cia de Desenvolvimento Humano, uma empresa especializada no desenvolvimento de profissionais e indivíduos.

Atua como Coach de Carreira com certificação pelo ICI *Integrated Coaching Institute*, Administradora de Empresas, Pós Graduada em Gestão de Recursos Humanos , Gestão Estratégica de Negócios e Especialista em Psicodrama aplicado as Organizações.

Mais de 25 anos de prática profissional, sendo os últimos 15 anos em cargos de liderança como **Gerente de Recursos Humanos** em empresas multinacionais e nacionais, como Quiksilver, Grupo Pirelli, Spectrum Brands, Rede de Lojas Leader e Cervejarias Kaiser.

Responsável pela gestão estratégica de RH, especialista em Planos de Carreira e Sucessão dentro das organizações e seus respectivos planos de desenvolvimento da alta e média Lideranças e equipes de trabalho.

Para entrar em contato, envie um e-mail para ciadh@ciadh.com.br ou WhatsApp 12-98107-6776.

Ednéia Renó



CiaDH
DESENVOLVIMENTO
HUMANO

Acesse nosso site
www.ciadh.com.br