

REFLEXÃO DA GESTÃO

Fevereiro 2015



DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA GLOBAL (DLG): PREPARAR LÍDERES PARA UM MERCADO GLOBAL

FORTALECER E PREPARAR LÍDERES COM COMPETÊNCIAS E CAPACIDADES GLOBAIS É ESSENCIAL PARA A EFICÁCIA ORGANIZACIONAL E VANTAGEM COMPETITIVA DE MERCADO.

Palavras Chave
Liderança Global
Desenvolvimento

Uma recente investigação elaborada pela Associação Americana de Management em parceria com Institute for Corporate Productivity e Training, demonstra pouco progresso por parte da maioria dos empregadores em dotar os seus líderes de forma a enfrentarem um ambiente de mercado globalizado. A proporção de empresas que incentivam a liderança global dentro das suas organizações, quer no âmbito de um programa distinto de Desenvolvimento Global de Liderança ou incorporado dentro de um programa geral de desenvolvimento de liderança, cresceu de 31% em 2010 para 44% em 2014, mas isso ainda representa menos de metade das organizações que incutem o desenvolvimento de competências globais nos seus líderes.

Apesar da necessidade imperativa de um ambiente de negócios globalizado para que o sucesso seja alcançado, ainda há espaço para melhorias. Este estudo realça quatro elementos chave que podem fomentar a eficácia de forma significativa:

1. Os líderes globais necessitam de conhecimento local: A imersão nas culturas e costumes dos mercados locais é essencial para criar um programa de DGL, para o desenvolvimento de competências e para a transmissão e entrega de aprendizagem e conhecimentos.
2. Colaboração e influência caracterizam o novo líder global: Estas capacidades são desenvolvidas através da formação dos funcionários utilizando diversos estilos de aprendizagem e através da liderança virtual de equipas.
3. A selecção deve focar-se em comportamentos: A melhor triagem para o DGL é realizada por evidências objectivas por aqueles que observaram e documentaram comportamentos relacionados com capacidades e competências, bem como pela análise do histórico de desempenho do indivíduo e através de avaliações de comportamento.
4. A visão de longo prazo compensa: O programa de DGL deve basear-se nas capacidades que o futuro prevê requisitar bem como nas necessidades de competências do negócio.

Se compreendidos e adequadamente integrados, estes quatro elementos ajudam ao desenvolvimento de um programa de DGL eficiente e duradouro.

Referência para desenvolvimento do tema: http://www.amanet.org/training/articles/Global-Leadership-Development-executive-summary.aspx?utm_source=linkedin&utm_medium=referral&utm_campaign=lg-2014.global-leadership-development-research-report

Website: www.apm.com.pt

Email: direcao.apm@gmail.com

LinkedIn: www.linkedin.com/company/associação-portuguesa-de-management

APM é uma associação organização horizontal que desenvolve redes de conhecimento entre sócios, promovendo eventos de gestão para a comunidade, transmitindo inovação na forma de pensar o management.