

FUTURO S/A

L I D E R A N Ç A

TOP 10 ERROS

NA CRIAÇÃO DE PROGRAMAS
DE DESENVOLVIMENTO
PARA LÍDERES NAS EMPRESAS



FUTURO S/A

De acordo com uma pesquisa realizada pela revista Fortune, apenas 10% dos executivos afirmaram que as iniciativas de desenvolvimento de líderes têm impacto no negócio.

www.futurosa.com.br

FUTURO S/A

**Ou seja: as empresas investem
pesado em Programas para
desenvolver seus líderes.**

**Contratam Consultorias e
Universidades com conteúdo
e professores de 1a linha.**

**Mas grande parte das empresas
não consegue ver os
resultados desse investimento.**



FUTURO S/A

**Mas por que isso acontece
em tantas empresas?**

**Por que é tão difícil
desenvolver líderes
nas organizações?**



FUTURO S/A

Meu nome é André Souza.

**Nos últimos 20 anos liderei a
criação de estratégias para o
Desenvolvimento de Líderes com
impacto em mais de 100 países e
em organizações de diferentes
tamanhos e segmentos.**

**A seguir, você pode
conferir algumas lições
interessantes dessa jornada.**



FUTURO S/A

Confira os **TOP 10 erros** que algumas empresas cometem ao criarem seus Programas de Desenvolvimento de Líderes.



FUTURO S/A

L I D E R A N Ç A

ERRO 1

**DESCONEXÃO DAS AÇÕES E
DOS CONTEÚDOS COM OS
DESAFIOS REAIS DO NEGÓCIO.**

O programa pode ser até interessante e ter uma avaliação de reação muito boa dos participantes, mas vai gerar pouco ou nenhum resultado para a sua empresa.



FUTURO S/A

L I D E R A N Ç A

ERRO 2

**NENHUMA OU POUCA PARTICIPAÇÃO
DOS EXECUTIVOS E LÍDERES
MAIS SENIORES NO PROGRAMA**

Esse é um dos sintomas de que o Programa gera pouco valor para a empresa. E quando os líderes mais seniores não participam de alguma forma do Programa, o grande risco é eles praticarem o oposto do que está sendo desenvolvido.

O resultado nesses casos é que boa parte do investimento de tempo, dinheiro e energia no Programa acaba indo para a lata do lixo.

FUTURO S/A

L I D E R A N Ç A

ERRO 3

**OS PROGRAMAS NÃO CONSIDERAM
OS DIFERENTES NÍVEIS DE
SENIORIDADE DOS LÍDERES.**

Há habilidades comuns que são importantes para qualquer líder. Mas, à medida que um líder vai assumindo desafios de maior complexidade e liderando outros líderes, as suas necessidades mudam. Uma das fórmulas certas para o fracasso de qualquer iniciativa é dar a mesma solução para necessidades diferentes.

www.futurosa.com.br

FUTURO S/A

L I D E R A N Ç A

ERRO 4

OS PROGRAMAS NÃO DESAFIAM OS PARTICIPANTES

As pessoas gostam de serem desafiadas. Desafios que precisam ser solucionados estimulam o engajamento e a troca de experiências entre os participantes.



FUTURO S/A

L I D E R A N Ç A

ERRO 5

**NÃO HÁ INDICADORES EFETIVOS
PARA MEDIR OS RESULTADOS
QUE O PROGRAMA PRECISA
REALMENTE ATINGIR**

Muitos programas avaliam apenas a reação dos participantes. E poucos são os Programas que avaliam, de fato, os números que precisam atingir.

Por que esse Programa existe? Se é um Programa para acelerar o desenvolvimento de High Potentials, quantos deles estão sendo promovidos a novas posições de liderança após passar pelo Programa? O que mudou efetivamente nos seus resultados e em sua Avaliação de Performance? Enfim, se o seu Programa não mexe nos números que são importantes para a sua empresa, provavelmente ele está apenas tomando o tempo dos seus líderes.

FUTURO S/A

L I D E R A N Ç A

ERRO 6

**O "70-20-10" É UM BELO CONCEITO,
MAS É POUQUÍSSIMO COLOCADO EM
PRÁTICA NAS AÇÕES DO PROGRAMA**

Muitos programas focam apenas no "10" em treinamentos tradicionais em sala de aula, EAD, livros, workshops, etc. Mas uma das razões para o fracasso de um Programa de Desenvolvimento de Líderes é não incorporar ações do 70 e do 20 no próprio Programa. Isso contribui demais para colocar o aprendizado em ação, além de promover a troca de conhecimento com outros líderes e profissionais dentro e fora da empresa.

FUTURO S/A

L I D E R A N Ç A

ERRO 7

**EXECUÇÃO DE PROGRAMAS
GENÉRICOS (OS CHAMADOS CURSOS
DE "PRATELEIRA") E QUE SERVEM A
QUALQUER ORGANIZAÇÃO.**

Já falamos do problema de ter o mesmo tipo de programa para diferentes níveis de senioridade. Mas existe algo ainda pior do que isso: contar com programas de prateleira sem nenhuma conexão com a Cultura e os desafios específicos que os seus líderes enfrentam no seu dia a dia.

Tomar a decisão de contar com programas de prateleira pode se tornar um belo de um tiro no pé..

FUTURO S/A

L I D E R A N Ç A

ERRO 8

**DESCONSIDRAR OS
NOVOS MODELOS DE
GESTÃO DESSA NOVA ERA**

Startups e organizações mais horizontais demandam novos modelos de atuação da liderança. Veremos cada vez mais o surgimento de líderes que têm a capacidade de liderar e influenciar em 360 graus. Líderes que não precisam de um cargo ou de um título para liderar serão chave para os novos formatos de organização que estão surgindo. Programas que não contemplarem o desenvolvimento dessas habilidades terão desafios em criar uma nova cultura.

FUTURO S/A

L I D E R A N Ç A

ERRO 9

**OS PROGRAMAS NÃO PROMOVEM
A COLABORAÇÃO ENTRE AS
DIFERENTES ÁREAS DA EMPRESA**

A grande maioria das empresas atua de forma verticalizada, organizada em áreas que não têm a visão do todo e pouco conhecem o que cada uma delas fazem. Um dos grandes benefícios de um Programa, quando bem desenhado e estruturado, é promover o pensamento horizontal dos líderes.

www.futurosa.com.br

FUTURO S/A

L I D E R A N Ç A

ERRO 10

**OS PROGRAMAS SE RESTRINGEM
AOS DESAFIOS DO PRESENTE E
NÃO FOCAM NA CRIAÇÃO DO
FUTURO DO NEGÓCIO.**

Os líderes precisam ser capazes de conhecer muito bem a estratégia do negócio para que possam traduzir essa estratégia em desafios para a sua equipe. Se o Programa não está cumprindo esse papel, ele precisa ser repensado.

www.futurosa.com.br

FUTURO S/A

BEM-VINDO AO

FUTURO

DA SUA ORGANIZAÇÃO

CRIE UMA NOVA VISÃO DE FUTURO

DESENVOLVA UMA NOVA CULTURA

TRANSFORME A ATUAÇÃO DO RH

www.futurosa.com.br

www.futurosa.com.br

FUTURO S/A