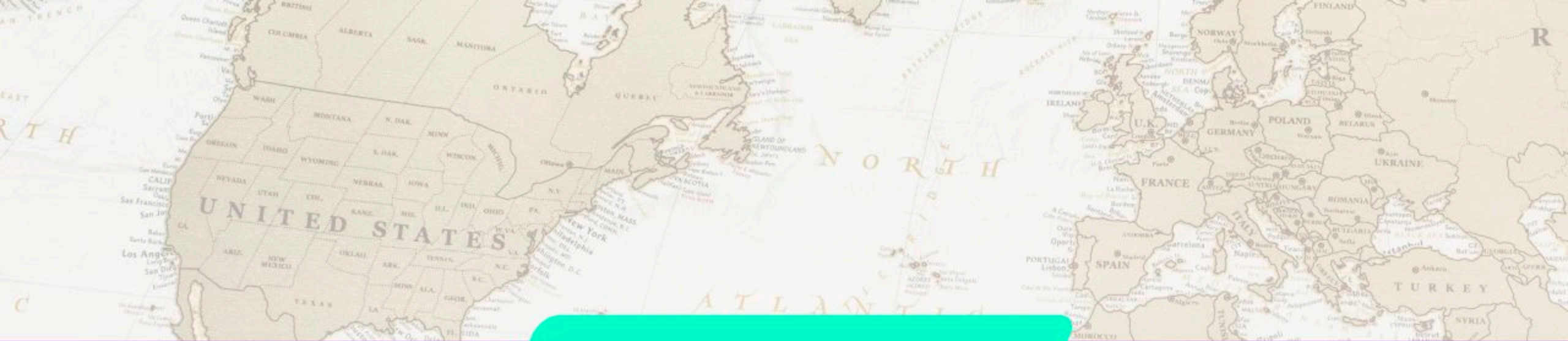


LÍDER para todos os LUGARES

Adaptado Manfred Kets De Vries



O inventário de **Liderança Executiva Global (GELI)** investiga o que significa ser um líder internacional.



Os líderes realmente eficientes desempenham dois papéis – um carismático e outro arquitetônico.



Dentro do papel carismático, os líderes visualizam um futuro melhor, outorgam poderes e mobilizam seus colaboradores.



No papel arquitetônico, os líderes se concentram em questões relacionadas ao design organizacional e aos sistemas de controle e recompensa.



Tanto o carisma quanto a capacidade arquitetural são necessárias para uma liderança eficiente, mas é raro líder que consegue desempenhar ambos os papéis simultaneamente.



O GELI observa 10 dimensões de comportamento de liderança e encoraja os participantes a avaliarem sua própria eficiência.



Visão

Antevisão articulada e convincente, missão e estratégia com uma múltipla perspectiva em termos de países, ambientes, funções e gêneros, capaz de conectar funcionários, acionistas, fornecedores e clientes em uma escala global.



Outorga de poderes

Capacidade de dar a todos os colaboradores, dos mais diferentes níveis, a oportunidade de oferecerem suas opiniões, outorgando-lhes poderes para tomarem suas decisões por meio do compartilhamento de informações e de delegação de responsabilidades.



Encorajamento

Motivação dos funcionários para que estes coloquem em prática a visão específica da organização para o futuro.



Planejamento e alinhamento

Criação do projeto organizacional e também dos sistemas de controle mais adequados para transformar a visão orientadora em uma realidade, e o uso desses sistemas para alinhar o comportamento dos funcionários aos valores e objetos da companhia.



Recompensa e Feedback

Criação de estrutura de recompensa apropriadas e oferecimento de feedback construtivo para encorajar o tipo de comportamento esperado pelos colaboradores.



Formação de Equipe

Formação de participantes para o grupo e focalização na eficácia e eficiência da equipe por meio do estabelecimento de uma atmosfera de cooperação da construção de uma interação colaborativa e do encorajamento de conflitos construtivos.



Responsabilidade Social

Conscientização dos colaboradores em relação ao público externo, enfatizando a necessidade de se responder às necessidades dos clientes, fornecedores, acionistas e de outros grupos de interesse, tais como as comunidades locais que são afetadas pela organização.



Tenacidade

Encorajamento da persistência e da coragem nos colaboradores, estabelecendo exemplos pessoais de assunção de riscos.



Inteligência Emocional

Estímulo à confiança dentro da organização criando, primariamente por meio de bons exemplos, uma força de trabalho munida de inteligência emocional cujos membros conheçam uns aos outros e saibam como lidar de maneira respeitosa e compreensiva com os colegas.



Equilíbrio de vida

Articulação e fornecimento de modelos que demonstrem a importância do equilíbrio de vida em prol do bem-estar prolongado dos colaboradores.