

ARTIGO

TRANSFORMADOR

202

**NEM TODO
PROFISSIONAL QUER
SEGUIR O MESMO
CAMINHO**



INTRODUÇÃO

Você chega ao time com um plano de desenvolvimento para todo mundo. Quer oferecer oportunidades, preparar pessoas e construir novos líderes. A intenção é boa, mas a realidade mostra que nem todo profissional quer seguir o mesmo caminho.



Tem gente que quer crescer, assumir desafios e buscar uma posição maior. Para essas pessoas, uma nova responsabilidade pode representar exatamente a oportunidade que estavam esperando. Mas também existe quem prefira fazer bem o seu trabalho, receber pelo que entrega e manter sua rotina sem buscar uma posição de liderança.

Quando essas expectativas são confundidas, a oportunidade oferecida pode acabar virando uma fonte de frustração para os dois lados.



CRESCIMENTO NÃO SIGNIFICA A MESMA COISA PARA TODO MUNDO

Uma equipe é formada por pessoas com objetivos profissionais diferentes. Algumas querem crescer, assumir responsabilidades e construir uma carreira de liderança. Outras preferem dominar sua função, entregar um bom trabalho e manter uma rotina que faça sentido para suas prioridades.

O problema aparece quando o líder interpreta essas escolhas a partir da própria expectativa. Uma promoção recusada pode parecer falta de ambição, assim como um desafio não aceito pode parecer desinteresse. Mas a pessoa pode simplesmente não querer aquele caminho. Crescimento profissional pode significar liderar uma equipe, se tornar melhor na função, conquistar mais autonomia ou ter estabilidade.



Por isso, antes de definir um plano de desenvolvimento, é importante entender o que cada profissional busca. Quando o líder reconhece essas diferenças, consegue oferecer oportunidades mais adequadas e colocar cada pessoa onde suas capacidades, interesses e objetivos podem contribuir melhor para o negócio.





COMO LIDERAR PESSOAS COM OBJETIVOS DIFERENTES

1. Entenda o que cada pessoa busca

Converse sobre objetivos profissionais, interesses e expectativas antes de definir um caminho de desenvolvimento.

2. Evite interpretar escolhas diferentes como rejeição

Quando alguém recusa uma oportunidade, procure entender o motivo antes de concluir que existe falta de ambição ou comprometimento.

3. Distribua oportunidades de acordo com o perfil

Desafios, responsabilidades e caminhos de crescimento podem ser diferentes para cada profissional.

4. Coloque as pessoas onde elas podem contribuir melhor

Uma equipe funciona melhor quando as capacidades, interesses e responsabilidades estão alinhados às necessidades do negócio.



**DESENVOLVER
PESSOAS TAMBÉM
SIGNIFICA ENTENDER
ONDE CADA UM
QUER CHEGAR.**



Se você percebe que encontra dificuldade para desenvolver pessoas com objetivos diferentes e acaba se frustrando quando a equipe não responde da forma que esperava...

A Mentoria O Resgate pode te ajudar:

- compreender melhor os perfis, objetivos e potencialidades das pessoas do seu time;
- estruturar responsabilidades e oportunidades de desenvolvimento de acordo com cada perfil.

Acesse a
Mentoria
O Resgate



ojuliomonteiro.com