

# sólides

**Liderança e Planejamento Estratégico**

Um manual de estratégia

# O que é o Planejamento Estratégico?

O planejamento estratégico é algo que ajuda a dar um norte para conduzir seu negócio durante o ano.

Logicamente, é possível que uma ação ou outra seja alterada, afinal, nada precisa ser engessado. Mas quando você organiza as tomadas de decisões a curto, médio e longo prazo, consegue saber onde pode modificar a sua rota.

Por isso, a cada a cada virada nós temos não apenas um ano novo, uma vida nova, mas também um planejamento estratégico novo!

Para a construção do Planejamento Estratégico anual voltado para resultados de alta performance, é importante ter em vista as informações relacionadas à missão, visão e valores, além de uma análise das perspectivas do negócio. Para isso, siga as seguintes etapas:

- Análise das perspectivas;
- Definição de objetivos;
- Criação de indicadores;
- Definição de metas;
- Atribuição de responsabilidades;
- Plano de ação.



# O papel da liderança no Planejamento Estratégico anual



O profissional em uma posição de liderança, além de ser responsável pelo desenvolvimento de suas metas, também tem nas mãos o desafio de **acompanhar e estabelecer que a equipe sob seu comando esteja alinhada com os objetivos e tenha um desenvolvimento de acordo com o esperado pela empresa**, de acordo com a cultura organizacional e com a missão e visão da empresa.

E, por isso, esse papel pode ser desafiador por exigir um conhecimento e um acompanhamento que vai muito além do básico e das suas metas e desenvolvimento individual.

O líder é um ponto central no planejamento estratégico! Ele realizará na prática a gestão por performance e desempenho, mantendo o alinhamento entre objetivos da equipe e da empresa.

E por isso, deve manter em seu radar 4 passos essenciais para cumprir este planejamento:



## **1. Planejamento/definição e negociação/alinhamento de expectativas:**

Conversar com os colaboradores e alinhar o que a empresa espera dele.

Explique as metas e desempenho, se coloque ao lado dos colaboradores para desenvolvimento, para que se sintam apoiados e correndo juntos por um mesmo objetivo.

## **2. Acompanhamento:**

O colaborador iniciará o ciclo e o gestor deve acompanhar como o mesmo está lidando, atuando e comparando o que a empresa espera.

Isso vai ajudar a prever situações e alinhar ideias e ações que podem causar problemas futuramente.

### **3. Avaliação de Desempenho:**

Essa é uma fase objetiva, avaliação em determinados critérios que geram índices que representam o desempenho dele dentro da empresa.

Explique o processo, o objetivo da avaliação, e a sua aplicação na prática, para que o colaborador se sinta verdadeiramente pertencente ao processo.

### **4. Feedback/Ações de melhoria:**

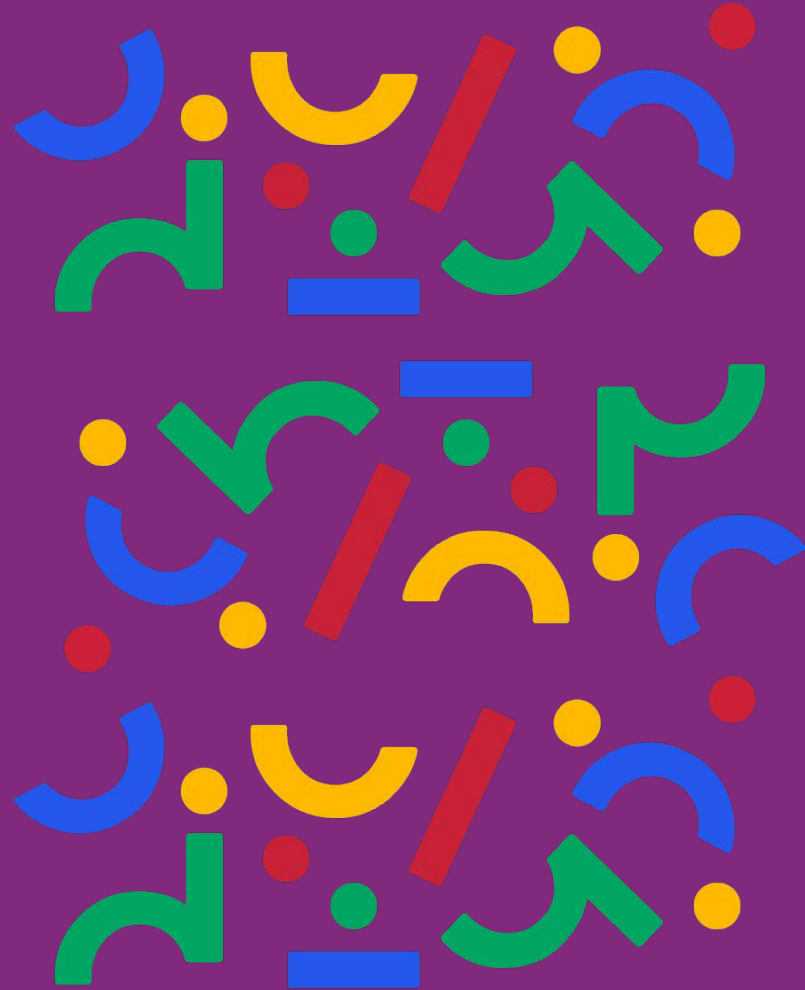
Ao final das etapas anteriores, chega o momento de feedback ao colaborador propondo as ações de melhoria. Se não fica incompleto.

Planeje, acompanhe, avalie e dê o feedback para mostrar os pontos a serem desenvolvidos.

A Avaliação de Desempenho não pode ser sozinha. É necessário criar todas as etapas de gestão. Assim, você colocará em prática uma Metodologia cíclica.

**“ O maior bem que podemos  
fazer ao outro é levá-lo a  
descobrir sua própria riqueza”**

Louis Lavelle



Gostou do Conteúdo? Dê seu feedback para a nossa equipe!

Caso tenha dúvidas, basta entrar em contato via [sucesso@solides.com.br](mailto:sucesso@solides.com.br) ou entre em contato pelo nosso Chat no Sólides Gestão.

# sólides

#completadeverdade