

Sessão temática – Promoção da Mudança e a Liderança nas Organizações Miguel Pina e Cunha (NOVA SBE)

Comentadores: Dulce Correia (Instituto Politécnico de Leiria), Eloy Rodrigues (Universidade do Minho) e Luís Miguel Costa (Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto)

Moderador: Carlos Lopes (ISPA – Instituto Universitário)

Biografia de Miguel Pina e Cunha:

Professor Catedrático Management and Organizations - Nova SBE

Cátedra da Fundação Amélia de Mello em Liderança na Nova SBE

Diretor Académico do Centro de Conhecimento Leadership for Impact

Diretor Académico do Talent and Business Transformation

Coordenador do grupo de Gestão

Membro do Conselho Faculdade

Outras atividades relevantes: Diretor Editorial da LÍDER magazine, Membro do Conselho Fiscal de Outsystems

Tópicos abordados na sessão temática:

A liderança empenhada, responsável, atenta, capaz de ouvir, de formar, de avaliar, empenhada no desenvolvimento dos seus colaboradores é considerada determinante. E este ponto leva-nos a uma das questões mais delicadas, sensíveis e determinantes de todo o processo: o recrutamento, o desenvolvimento, a avaliação, a remuneração e a promoção dos colaboradores. Foi abordado o tema da liderança e os seus paradoxos: para promover os comportamentos desejados é fundamental o comportamento exemplar dos líderes e o respeito pelos colaboradores, que sejam referências para toda a organização. Os gestores deverão promover de forma contínua e ativa (formal e informalmente) os valores da organização, pelo exemplo pelas ações, mas também pelas mensagens.

Livro recomendado:

Rego, A., & Cunha, M. P. e. (2019). *Que Líder Sou Eu?: manual de apoio ao desenvolvimento de competências de liderança* (3rd ed.). Edições Sílabo.

Sinopse: O exercício de funções de liderança requer muito mais do que competências técnicas. Exige também competências sociais, concetuais e de liderança pessoal. Líderes tecnicamente competentes, mas desprovidos de competências sociais serão incapazes de gerir devidamente equipas e de se relacionarem frutuosamente com subordinados, pares, superiores e entidades externas à organização. E líderes desprovidos de competências concetuais dificilmente brilharão em funções de gestão de topo. Competências de liderança pessoal (como a disciplina pessoal, a prudência e a capacidade para evitar o deslumbramento com o poder) relevam em todos os níveis de liderança, embora o seu défice seja mais problemático no topo. Este livro ajuda a compreender a relevância destas competências, podendo ser usado em processos de formação e desenvolvimento de líderes, sobretudo se for complementado com o diagnóstico *Que líder sou eu?*.