



prêmio
**YOUNG
LEADERS**



**RETRATO DO JOVEM LÍDER QUE
TRANSFORMA ORGANIZAÇÕES DE
DENTRO PARA FORA**



REALIZAÇÃO



Nosso propósito é transformar as organizações de dentro para fora, catalisando a formação de liderança consciente para jovens.

Hoje o conceito de uma boa liderança está majoritariamente relacionado com os resultados de negócio que são alcançados na organização sem levar em conta outros aspectos, tais como o cuidado com todos os stakeholders e o propósito aplicado na prática.

O Instituto Anga nasce para propagar uma nova perspectiva de liderança conectada com uma nova economia. Precisamos acelerar as boas transformações que já estão acontecendo no mundo.

Para tal, precisamos formar mais e mais líderes alinhados com a nova economia. Se tivermos líderes mais conscientes teremos ambientes de trabalhos onde as pessoas são mais felizes, teremos relações mais humanas, negociações mais justas e a comunidade local e o meio ambiente incluídos sempre na agenda dos negócios. Essa é nossa causa. O desafio que nos move para trabalhar todos os dias.

Saiba mais em www.institutoanga.com.br



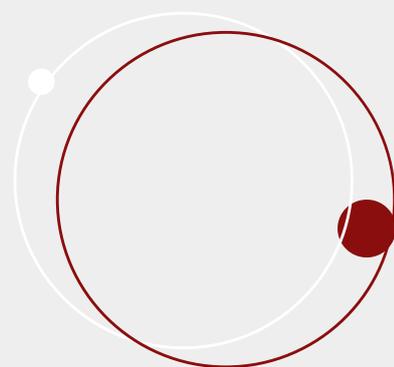
Nosso propósito é transformar as organizações de dentro para fora, catalisando a formação de liderança consciente para jovens.

Considerada por muitos a principal publicação de gestão do Brasil, a HSM Management garante para a comunidade de negócios brasileira o acesso à vanguarda mundial do pensamento nessa área, trazendo o melhor e mais avançado conhecimento gerencial produzido no País e no exterior.

Desde 2019, a Qura Editora, empresa parte do Grupo Anga, é a responsável pela editoração e distribuição da HSM Management. Temos o propósito de curar conteúdos para curar negócios.

Acreditamos muito em tornar mais democrático e amplo o acesso à informação e ao conteúdo de qualidade, independentemente da região ou do status social dos nossos leitores. Também acreditamos no empoderamento dos nossos leitores e leitoras por meio da informação – assim, eles conseguem se libertar de imposições, de dúvidas, do status quo. Trazemos conteúdos sobre gestão, liderança e carreira.

Saiba mais em www.revistahsm.com.br





“Young Leaders mais que uma premiação é um movimento para transformar as organizações de dentro para fora, é um movimento que vem para ressignificar o que é uma carreira de sucesso e o que é liderança nesse novo contexto de mundo que vivemos.

Faça parte daqueles que querem usar a força das organizações para trazer boas transformações para o mundo.”

Augusto Junior - Diretor Executivo do Instituto Anga





PRÊMIO YOUNG LEADERS

Prêmio Young Leaders - Nosso prêmio nasceu em 2017 com intuito de reconhecer jovens que estão intraempreendendo transformações dentro das organizações e estão atuando em uma perspectiva de liderança que se importa com algo além dos lucros, jovens que sabem que uma carreira de sucesso vai além de quanto se está ganhando tem relação com a diferença que você faz no mundo.



PROGRAMA YOUNG LEADERS

Programa Young Leaders - Um espaço para você se desenvolver como liderança, nesse programa vamos trabalhar os 3 níveis da liderança consciente que é a liderança que se importa com as pessoas, cuidam do impacto positivo e do retorno financeiro com aulas práticas, experiências transformadoras e convidados inspiradores vamos aprender juntos as quatro dimensões da liderança: Liderança de Si, Liderança de outros, Liderança da organização e liderança da sociedade.



COMUNIDADE YOUNG LEADERS

Comunidade Young Leaders - Os finalistas do prêmio e os jovens que passam pelo programa passam a fazer parte da nossa comunidade. Aqui na nossa comunidade você vai ter uma rede com quase 100 jovens que estão fazendo a diferença em suas organizações e representam as maiores empresas do país, de fato nessa comunidade estamos cultivando a próxima geração de lideranças que irão fazer a diferença nas organizações. Temos Masterclass semanais com executivos que trazem suas histórias para compartilhar com a galera.





ÍNDICE

UM NOVO CAPITALISMO

LIDERANÇA QUE GERA RESULTADOS

METODOLOGIA

LIDERANÇA DE SI

LIDERANÇA COM OUTROS

LIDERANÇA DA ORGANIZAÇÃO

LIDERANÇA DA SOCIEDADE

CONCLUSÃO





CARO LEITOR

Esse arquétipo nasceu da seguinte inquietação: em um mundo cada vez mais dinâmico, imprevisível e complexo, como encontrar os líderes que construirão o futuro das organizações?

Essa inquietação nos levou a uma intensa jornada de aprendizado, onde tivemos a honra e o privilégio de conhecer histórias inspiradoras de líderes que trabalham ativamente para transformar as organizações da qual fazem parte, sem se submeter a atalhos ou desistir nos obstáculos.

Além disso, buscamos nos conteúdos das principais revistas especializadas em Negócios e Liderança do Brasil o embasamento para a partir do cruzamento entre teoria e prática, encontrar o retrato do Young Leader, ou seja, as características que fazem de um jovem um potencial líder que transforma organizações.

Nosso objetivo com esse projeto não é identificar um “perfil ideal” ou um “caminho único” para o sucesso, mas criar uma base, que crescerá cada edição, de referências e inspirações diversas para jovens no início de sua carreira profissional, mostrando que é possível construir uma trajetória de sucesso dentro de organizações já estabelecidas, gerando resultados reais, sem abrir mão de princípios e valores.

Em um momento de incertezas e revelações em relação às lideranças brasileiras, que as próximas páginas sejam fonte de esperança, dando luz a uma nova geração de líderes capazes, íntegros e conscientes, que transformarão as empresas brasileiras.

Boa leitura.





A verdadeira marca de um líder é a vontade de se manter em um curso de ação ousado (...), mesmo que o resto do mundo se pergunte por que você não está marchando em sintonia com o status quo.

Em outras palavras, os líderes reais estão felizes em ir para um lado enquanto todos vão para outro, Eles entendem que em uma era de hipercompetição e disrupção ininterrupta, a única maneira de se destacar da multidão é defender algo especial.

**"Bill Taylor, Cofundador da Fast Company
"Do You Pass the Leadership Teste?",
Harvard Business Review, Agosto 2010.**



UM NOVO CAPITALISMO

UM MUNDO EM TRANSIÇÃO

Vivemos hoje em uma época única da história da humanidade!

De um lado, temos o avanço de tecnologias que, nas palavras de Arthur C. Clarke, são tão avançadas que parecem “indistinguíveis de mágica”.

Inteligência artificial, novas formas de produção de energia limpa, transportes inteligentes e drones para uso pessoal não são mais um futuro distante, mas uma realidade. Soma-se a estes avanços um acesso cada vez maior à internet, que permite as pessoas antes excluídas, a capacidade de expor suas ideias e fazer valer sua voz no mundo.

Do outro, temos desafios cada vez maiores e mais complexos. Questões como aquecimento global, concentração de riqueza, extremismo ideológico e corrupção política endêmica têm se tornado cada vez mais urgentes, requerendo ação antes de alcançarem um ponto de não-retorno.

Podemos nos esconder dos desafios, ou encará-los de frente.

Podemos aceitar o Status Quo ou podemos lutar para tentar fazer essa transformação usando a força das organizações.

Esse é um prêmio para as pessoas que escolheram a segunda opção.





UM NOVO CAPITALISMO

VIVEMOS UMA CRISE GENERALIZADA

Temos uma crise generalizada. O sistema atualmente está em colapso, temos problemas que são históricos, sistêmicos e abrangentes.



**CRISE DOS
REFUGIADOS**



**POLUIÇÃO
AMBIENTAL**



**TRÁFICO
HUMANO**



**FALTA DE
RECURSOS**



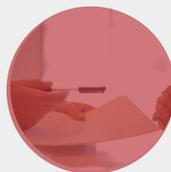
**DESIGUALDADE
DE GÊNERO**



**RACISMO
ESTRUTURAL**



CORRUPÇÃO



**CRISES
POLÍTICAS**



**STRESS E
BURNOUT**



SUICÍDIO

São alguns dos dilemas que vivemos e nosso convite é para que diante disso possa emergir uma geração de lideranças comprometidas em ser parte da solução.





UM NOVO CAPITALISMO

UM CAPITALISMO MAIS CONSCIENTE

Apesar das inúmeras mudanças dos últimos anos, uma coisa não mudou: a capacidade das empresas de transformar realidades.

Não apenas por meio da geração de empregos ou da responsabilidade social corporativa, mas da criação de produtos ou serviços capazes de atender às mais diferentes demandas da sociedade, gerando prosperidade e desenvolvimento.

Demandas essas que, por conta dos mecanismos de mercado à qual as empresas estão sujeitas, são atendidas de forma cada vez mais eficiente. Porém, ao longo das últimas décadas, o paradigma da empresa como geradora de valor foi substituído pelo paradigma dominante da empresa como geradora de lucros para o acionista no curto prazo.

A visão de Alexandre Teixeira, jornalista Brasileiro disse em uma entrevista ao projeto Draft:

*“ Porque até hoje ninguém concebeu nada comparável em termos de criação de riqueza e bem-estar. Meros 200 anos atrás, 85% da população global vivia abaixo da linha da miséria e a expectativa de vida no planeta não passava dos 39 anos. Hoje a taxa de pobreza extrema não vai além de 16%, e a expectativa de vida global é de 68 anos. A renda per capita média cresceu 1 000% globalmente. Aproximadamente 84% dos adultos hoje sabem ler, e 53% das pessoas já vivem em países com governo democrático. Em menos de três séculos, o capitalismo propiciou um desenvolvimento econômico (e social) mais intenso do que o dos três mil anos anteriores. Esse desenvolvimento, porém, embute custos para o ambiente, para a saúde das pessoas e resulta em desigualdade social. A miséria residual persistente evidencia os limites do capitalismo como ferramenta de transformação social. Não se trata ainda, exatamente por isso, do fim da história.”**

Ou seja, precisamos reinventar o capitalismo.

Esta mentalidade contribuiu para o aprofundamento de muitos dos desafios já destacados, ao invés de sua resolução. Paradoxalmente, a busca incessante por resultados de curto prazo prejudica a capacidade das empresas de gerar valor no longo prazo. Acreditamos que para que as empresas recuperem sua função como geradoras de inovações positivas, que geram valor compartilhado e se baseiam em um novo modelo econômico, o Capitalismo Consciente, é necessário formar uma nova geração de líderes, capazes de equilibrar duas características aparentemente opostas: o alcance consistente de resultados ao longo do tempo com a consciência necessária para agir de forma a gerar valor para todas as partes interessadas, de forma sustentável.



UM NOVO CAPITALISMO

CAMINHOS PARA MUDANÇAS

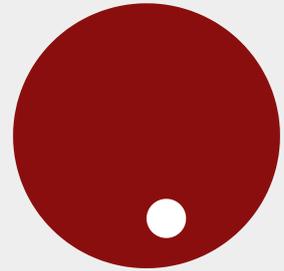
- **Davos 2020** - manifesto central orientado a um novo capitalismo de stakeholders;
- **Cartas Larry Fink** - a maior gestora global de ativos tem reafirmado seu compromisso com um mercado de capitais orientado para sustentabilidade e negócios com propósito e orientados a stakeholders;
- **Financial Times** - mudança editorial do jornal americano para tratar do reset do capitalismo;
- **Capitalismo Consciente** - expansão do movimento em todo o mundo e, especialmente no Brasil, com franca exposição de imprensa e crescente interesse da iniciativa privada;
- **Sistema B** - mais de 3 mil empresas certificadas no mundo e crescimento exponencial da procura por certificação, especialmente entre grandes empresas;
- **Business Round Table** - após duas décadas de lucro como o propósito declarado das empresas, a organização redefiniu propósito das empresas orientando a necessidade de serviço a todos os americanos;
- **Cooperativismo** - especialmente o de crédito que tem atuado fortemente com quase 5% do fluxo de capitais no Brasil desconcentrando riqueza e poder, por consequência;





UM NOVO CAPITALISMO

NO MUNDO TODO



"The World Economic Forum is releasing a new Davos Manifesto, which states that companies should pay their fair share of taxes, show zero tolerance for corruption, uphold human rights throughout their global supply chains, and advocate for a competitive level playing field."

Klaus Schwab
Founder and Executive Chairman,
World Economic Forum

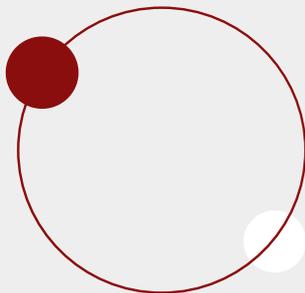


A Fundamental Reshaping of Finance

Dear CEO,

As an asset manager, BlackRock invests on behalf of others, and I am writing to you as an advisor and fiduciary to these clients. The money we manage is not our own. It belongs to people in dozens of countries trying to finance long-term goals like retirement. And we have a deep responsibility to these institutions and individuals – who are shareholders in your company and thousands of others – to promote long-term value.

Climate change has become a defining factor in companies' long-term prospects. Last September, when millions of people took to the streets to demand action on climate change, many of them emphasized the significant and lasting impact that it will have on economic



CAPITALISM. TIME FOR A RESET.

Business must make a profit but should serve a purpose too.

Visit FT.com/newAgenda

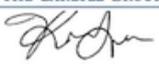
FT FINANCIAL TIMES
THE NEW AGENDA

FORTUNE America's CEOs Seek a New Purpose for the Corporation

America's CEOs Seek a New Purpose for the Corporation

Greed and leverage boys sign statement

For more than two decades, the influential Business Roundtable has explicitly put shareholders first. In an atmosphere of widening economic inequality and deepening distrust of business, the powerful group has redefined its mission.

<p>THE CARLYLE GROUP</p>  Kewsong Lee <small>CO-CHIEF EXECUTIVE OFFICER</small> THE CARLYLE GROUP	<p>SILVERLAKE</p>  Egon Durban <small>MANAGING PARTNER AND MANAGING DIRECTOR</small> SILVER LAKE	<p>VISTA</p>  Robert F. Smith <small>FOUNDER, CHAIRMAN & CEO</small> VISTA EQUITY PARTNERS
--	--	---





UM NOVO CAPITALISMO

NOSSA TESE DE TRANSFORMAÇÃO

“Se tivermos líderes mais conscientes teremos ambientes de trabalhos onde as pessoas serão mais felizes, teremos relações mais humanas, negociações mais justas e a comunidade local e o meio ambiente incluídos sempre na agenda de negócios”

Dario Neto
Diretor do Capitalismo Consciente Brasil

Lideranças mais conscientes irão empreender organizações mais humanizadas e conseqüentemente um mundo melhor.

Líderes movimentam as organizações e organizações criam o sistema que rege o mundo. Se queremos alterar o Status Quo do sistema, precisamos trabalhar na mentalidade da liderança. Uma liderança mais consciente que consiga equilibrar cuidado com as pessoas, impacto social e ambiental positivo e retorno financeiro para os acionistas.



**LÍDERES
CONSCIENTE**

**ORGANIZAÇÕES
HUMANIZADAS**

MUNDO MELHOR





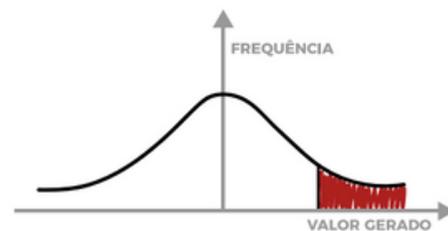
LIDERANÇA QUE GERA RESULTADOS

GERAR VALOR - CURVA NORMAL

Nesse mundo de mudanças aceleradas, muitos talentos, competências ou habilidades que já foram fundamentais para o sucesso na carreira têm se tornado obsoletas a cada ano. Ainda assim, certos profissionais continuam entregando resultados superiores, apesar das bruscas mudanças no ambiente profissional. Estes profissionais geram resultados muitas vezes desproporcionalmente superiores aos seus pares, causando grandes mudanças organizacionais.

Para as empresas, identificar e potencializar esses profissionais torna-se cada vez mais uma prioridade, pois, apesar de ainda ter grande influência no resultado, a capacidade de alocação de capital não é mais capaz de proteger uma organização de um novo entrante com uma tecnologia revolucionária. A capacidade dos colaboradores de gerar valor tende a ser mais determinante para o sucesso da organização que o capital em si. E isso tem impactos profundos na gestão de talentos da organização.

Durante as décadas passadas, popularizou-se uma forma de enxergar talentos como uma “curva normal”, onde o valor gerado pelos colaboradores da organização tende a uma média central. (A figura abaixo ilustra esse modelo.)



Esta forma de enxergar a densidade de talentos da organização tende a categorizar as pessoas da seguinte forma: a maioria das pessoas gera um valor médio para a organização, enquanto algumas poucas têm desempenho inferior, e devem ser substituídas, assim como algumas têm desempenho excepcional, e podem ser promovidas e reconhecidas.





LIDERANÇA QUE GERA RESULTADOS

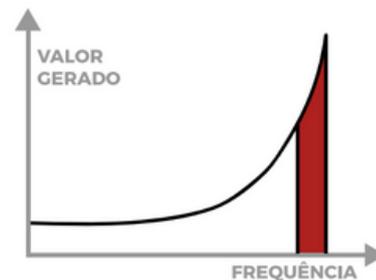
GERAR VALOR - LEI DA POTÊNCIA

Porém, pela natureza do modelo, existe um viés natural a preocupar-se mais como meio do gráfico, onde a maioria das pessoas estão, pois qualquer mudança relevante ali pode afetar significativamente o desempenho da organização.

Porém, pesquisas recentes revelam que esta forma de analisar os talentos na organização não evidencia o ponto principal dos talentos de alta performance: que certos colaboradores geram valor desproporcional para a empresa em relação às demais.

São estes colaboradores que, via de regra, implementam as grandes mudanças, lideram com sucesso os grandes projetos e alcançam os grandes objetivos.

Ao invés de utilizar uma curva normal, nesse modelo faz sentido utilizar o modelo, popularizado por Vilfredo Pareto e conhecido como “Lei da Potência”.(A figura à direita ilustra esse modelo.)



Ou seja, esses profissionais, se identificados, reconhecidos e potencializados, podem ser uma das maiores alavancas de desempenho de uma organização. E podem inspirar outros a tornarem-se importantes fontes de resultado para a organização. Essa capacidade ímpar de geração de valor, é um dos elementos que nos ajuda a reconhecer um Young Leader.





LIDERANÇA QUE GERA RESULTADOS

LIDERANÇA CONSCIENTE

Além da capacidade ímpar de geração de valor, outro elemento é marca característica de um Young Leader é:

A capacidade de liderar de forma consciente.

A Consciência é uma palavra de difícil definição. A que escolhemos foi a adotada pelos fundadores do movimento Capitalismo Consciente:

“Consciência é estar atento e desperto, vendo a realidade como é em vez de como desejamos que seja, reconhecendo e sendo responsável por todas as conseqüências de nossas ações, tendo um melhor senso do que é certo e do que é errado, rejeitando a violência como forma de resolver problemas e estar em harmonia com a natureza.”

Essa capacidade de integrar as perspectivas não apenas de acionistas, mas de colaboradores, fornecedores, pares e sociedade em geral, de manter a integridade em situações difíceis, de gerar resultados tendo em vista as gerações futuras e de transcender paradoxos aparentes nos negócios, como lucro e propósito, humildade e determinação, é a segunda característica que caracteriza um Young Leader.





"Para mim é uma questão fundamental: resultados não requerem explicações. [...] Eu acho que o resultado te gabarita para entrar no jogo. Ele não garante que você vai estar no time principal, mas ele te gabarita para você entrar no jogo."

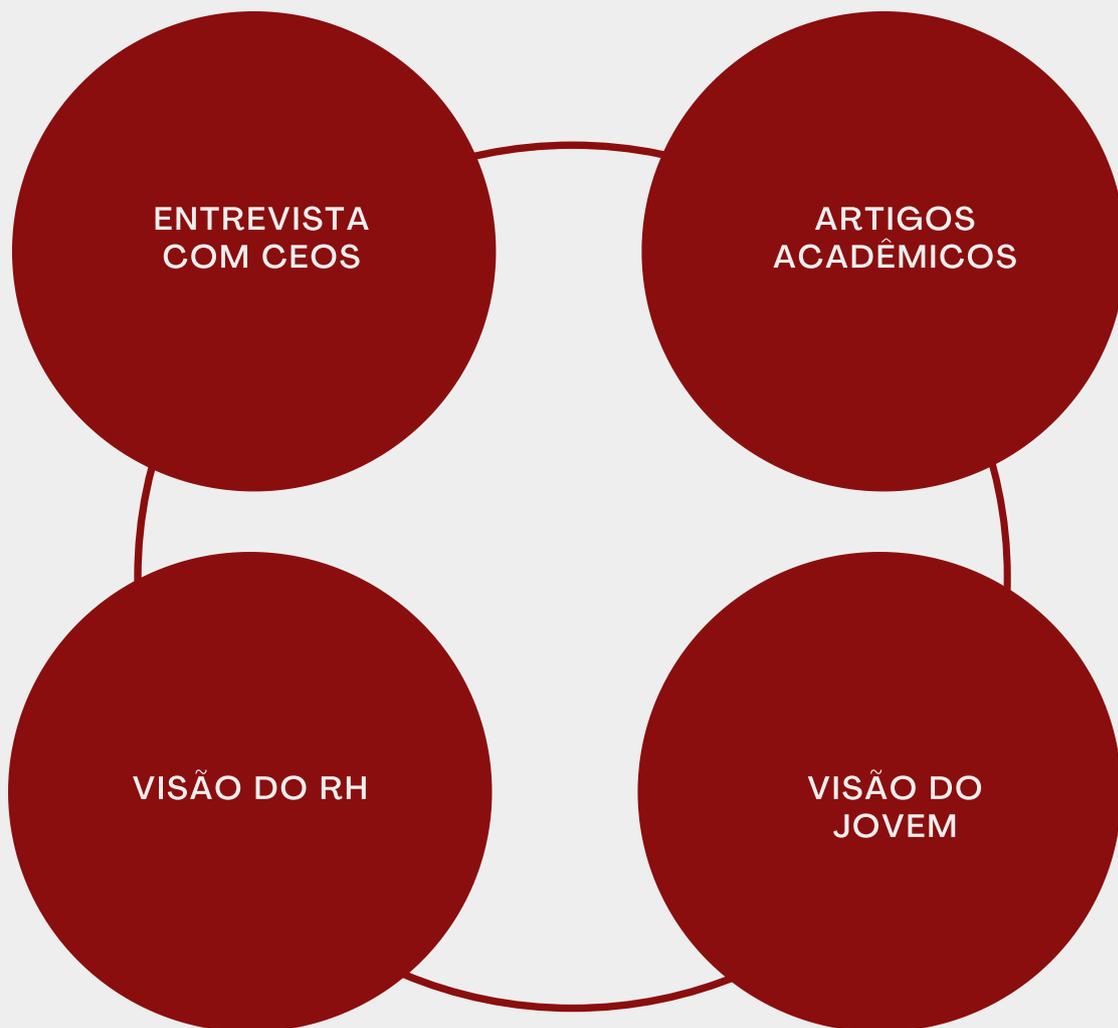
Claudia Sender - Integrante do Conselho da Gerdau e Estácio





METODOLOGIA

A construção do arquétipo contou com uma metodologia embasada na gestão por competências, contando com as etapas.





METODOLOGIA

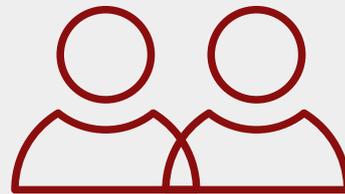
O RETRATO DE UM YOUNG LEADER

A partir da análise feita, concluímos que as principais competências comportamentais que definem o Young Leader estão relacionadas com a sua capacidade de liderança em diferentes níveis, sendo eles:



LIDERANÇA DE SI

Capacidade de conhecer a si mesmo, suas fortalezas e fraquezas, contextos onde performa melhor, formas de aprendizado, controle de suas emoções e atitudes, bem como outros elementos fundamentais para liderar sua própria vida.



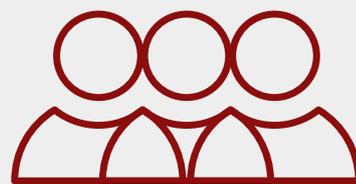
LIDERANÇA COM OUTROS

Capacidade de liderar outras pessoas de forma efetiva, inspirando, construindo relações ganha-ganha de confiança, extraindo o melhor das pessoas e dos relacionamentos.



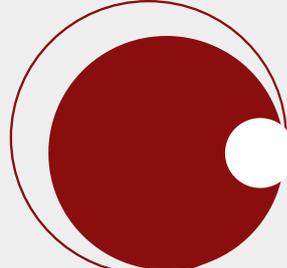
LIDERANÇA DA ORGANIZAÇÃO

Capacidade de impactar a organização da qual faz parte, gerando resultados excepcionais e sustentáveis para o negócio e todos os demais stakeholders.



LIDERANÇA NA SOCIEDADE

Capacidade de transformar a sociedade de maneira consistente, consciente e com visão clara para com as ações de impacto e do papel que desempenha dentro da mesma.



LIDERANÇA DE SI MESMO

Entre as diversas possibilidades de comportamentos que determinam o que é um bom "líder de si", identificamos três competências marcantes nos líderes com essa capacidade.

AUTOPERCEPÇÃO

Conhecimento de forças e fraquezas pessoais, motivadores e preferências profissionais, mantendo a confiança em si mesmo, ainda que em situações adversas.

AUTOCONSCIÊNCIA

Consciência dos valores que orientam a vida profissional e pessoal, movendo-se em direção à concretização de objetivos, por meio de forte senso de propósito.

DOMÍNIO EMOCIONAL

Reconhecimento e controle de suas emoções e impulsos, procurando compreendê-los e identificando o padrão de pensamento responsável por eles, pensando antes de agir.





“Olhe muito mais para dentro do que pra fora [...] Daí vem não só as respostas, mas as forças, porque os nãos da sociedade, os julgamentos da sociedade, as inércias e pontos de vista[...] isso só atrapalha e só embaralha.”

José Carlos Magalhães - CEO da Tarpon

LIDERANÇA DE SI MESMO

AUTOPERCEPÇÃO

Conhecimento de forças e fraquezas pessoais, motivadores e preferências profissionais, mantendo a confiança em si mesmo, ainda que em situações adversas.

As pessoas que demonstram autopercepção confiam em si mesmas, sendo capazes de aceitar os desafios que se impõem e, ainda que surjam dúvidas, mantêm-se firmes na convicção de que alcançarão êxito por conhecer profundamente suas forças, fraquezas, motivadores e preferências profissionais. Reconhece seus pontos fortes, explorando-os para alcançar suas metas, transformando as experiências positivas em melhores práticas.

- Reconhece seus pontos fracos, buscando formas de neutralizá-los, transformando as experiências negativas em lições aprendidas.
- Identifica quais são as motivações intrínsecas, utilizando-as como alavancas para atingir as metas definidas;
- Possui consciência das preferências profissionais e busca atuar onde traz melhores resultados para si e para a organização, tomando riscos sem medo de errar.



LIDERANÇA DE SI MESMO

AUTOCONSCIÊNCIA

Consciência dos valores que orientam a vida profissional e pessoal, movendo-se em direção à concretização de objetivos, por meio de forte senso de propósito. As pessoas que demonstram autoconsciência possuem clareza de seus valores, princípios e crenças, demonstrando firmeza e coragem em sua posição em relação a temas desafiadores, mantendo um alto nível de aderência entre suas palavras e ações, por meio de forte senso de propósito.

- Possui clareza quanto aos valores, princípios e crenças pessoais que atuam no momento presente de sua vida, buscando alinhá-los com as decisões profissionais tomadas e as organizações onde trabalha;
- Mantém-se firme para alcançar o que deseja, prezando pela honestidade mesmo em ambientes adversos, com foco nas iniciativas voltadas à sua realização pessoal e profissional;
- Demonstra total coerência de suas ações com suas convicções, tendo uma postura íntegra e norteando suas ações por meio de seus valores;
- Busca contínua compreensão de seu propósito e filosofia de vida, utilizando-os como motivador e farol.



LIDERANÇA DE SI MESMO

DOMÍNIO EMOCIONAL

Reconhecimento e controle de suas emoções e impulsos, procurando compreendê-los e identificando o padrão de pensamento responsável por eles, pensando antes de agir.

As pessoas que demonstram autorregulação reconhecem suas emoções e impulsos antes que eles venham à tona, dedicando-se ao desenvolvimento contínuo da paciência e resiliência, analisando opiniões contrárias com senso crítico, sabendo como explorar os recursos disponíveis e o resultado de suas experiências, evitando possíveis gatilhos emocionais.

- Capacidade de leitura das percepções geradas, compreendendo que nada que os outros dizem e fazem é pessoal e sim uma projeção de suas próprias realidades e desejos;
- Recebe feedback abertamente, de múltiplas fontes, analisando opiniões contrárias com senso crítico embasado nas experiências vividas;
- Desenvolve continuamente a paciência, apresentando clareza e racionalidade mesmo quando sob pressão;
- Reconhece o padrão de pensamento existente por trás de seus impulsos, evitando gatilhos emocionais.





LIDERANÇA COM OUTROS

A partir das análises, identificamos que os líderes capazes de inspirar, mover e alcançar resultados por meio das pessoas possuem as seguintes competências marcantes:

EMPATIA

Capacidade de navegar pelos sentimentos dos outros, antevendo suas intenções e necessidades, ajustando seu comportamento a este entendimento.

HABILIDADE SOCIAL

Capacidade de comunicar-se com clareza e assertividade, construir relacionamentos e de gerar comprometimento, mobilização e confiança entre as pessoas.

CAPACIDADE COGNITIVA

Paixão por aprendizagem e aperfeiçoamento, solucionando problemas de alta complexidade por meio de percepção aguçada, perspicácia e pensamento crítico.





"Hoje em dia qualquer líder precisa ter uma capacidade de gerar confiança no seus liderados, e a confiança ela se gera através de vários fatores, mas um fundamental é a transparência na comunicação. A proximidade e a humildade."

Claudia Sender - Integrante do Conselho da Gerdau e Estácio

LIDERANÇA COM OUTROS

EMPATIA

Capacidade de navegar pelos sentimentos dos outros, antevendo suas intenções e necessidades, ajustando seu comportamento a este entendimento.

As pessoas que demonstram empatia são capazes de se colocar no lugar dos outros, respeitando a diversidade e singularidade das pessoas, buscando compreender o contexto em que se encontram, suas intenções, necessidades e preferências, ajustando seu comportamento a este entendimento e criando um movimento em favor dos outros e de suas expectativas.

- Capacidade de escutar atentamente as pessoas, sem julgamento ou preconceitos, com intenção genuína de compreender o contexto em que o outro se encontra;
- Profunda capacidade de antever as necessidades e expectativas dos outros com base na observação empática do meio, moldando o comportamento pessoal para extrair o melhor de cada pessoa;
- Valorização da diversidade e singularidade das pessoas, criando espaços para escuta de todas as vozes, ainda que divergentes;
- Ajusta-se para compreender as pessoas, suas necessidades eo contexto em que elas se inserem cultural, social e politicamente para gerar empatia.



LIDERANÇA COM OUTROS

HABILIDADE SOCIAL

Capacidade de comunicar-se com clareza e assertividade, construir relacionamentos e de gerar comprometimento, mobilização e confiança entre as pessoas.

As pessoas que demonstram Habilidade Social possuem uma comunicação falada e escrita clara e assertiva, construindo relacionamentos sustentáveis pautados na confiança, na transparência e na humildade, engajando pessoas em prol de um benefício comum, tendo consciência que suas ações ou decisões podem afetar aos outros.

- Articula as palavras com clareza, precisão e firmeza, passando segurança e confiabilidade por meio de uma comunicação com propriedade e humildade, independente da pessoa com quem se conversa;
- Capacidade de ser vulnerável, compartilhando de maneira transparente desafios, medos e situações difíceis, gerando uma conexão genuína com as pessoas - o primeiro passo para a confiança;
- Engaja e mobiliza as pessoas em torno de um propósito em comum, montando equipes de alta performance, com relacionamentos e perfis complementares;
- Facilita a construção de relacionamentos, criando um espaço confortável e seguro para que as pessoas sejam elas mesmas.



LIDERANÇA COM OUTROS

CAPACIDADE COGNITIVA

Paixão por aprendizagem e aperfeiçoamento, solucionando problemas de alta complexidade por meio de percepção aguçada, perspicácia e pensamento crítico. As pessoas que demonstram Capacidade Cognitiva empenham-se em adquirir habilidades, aperfeiçoar seu nível de qualificação e exercitam uma percepção aguçada, desenvolvendo perspicácia e pensamento crítico para descobrir as possibilidades que o ambiente oferece para a resolução mais assertiva de problemas de alta complexidade, tendo cuidadosa reflexão acerca das consequências de uma escolha possível.

- Possui constante curiosidade por aprender, descobrindo aptidões, despertando interesses e mobilizando o conhecimento para resolução de situações desafiadoras, em diversidade e complexidade;
- Estimula o aperfeiçoamento contínuo, buscando efetividade em seu próprio trabalho e de sua equipe, com medidas de eficácia e eficiência;
- Desenvolve perspicácia e examina pessoas e situações por múltiplas perspectivas, praticando o pensamento crítico e questionando o caminho mais fácil e o senso comum;
- Capacidade de identificar e engajar pessoas multi potenciais e especialistas, dando autonomia para o questionamento em prol da obtenção de soluções para problemas complexos.





LIDERANÇA DA ORGANIZAÇÃO

A partir das análises, identificamos que os líderes capazes de inspirar, mover e alcançar resultados por meio das pessoas possuem as seguintes competências marcantes:

INTELIGÊNCIA CONTEXTUAL

Exercitar o pensamento sistêmico por meio do qual consegue perceber as interlocuções do ambiente interno e externo, a fim de prover soluções aos problemas organizacionais com sincronismo ao momento econômico, social e político.

FOCO ESTRATÉGICO

Capacidade de criar uma visão estratégica de longo prazo para a organização e sua carreira, tendo disciplina e constância para o planejamento e implementação.

CAPACIDADE DE ENTREGA

Manter um nível elevado de comprometimento para obtenção de resultados, tomando iniciativa, buscando desafios e garantindo resultados superiores para si e para a organização.





"Deixe claro pra onde você quer ir. [...] Eu ficava mais quieta, e depois percebi que não verbalizar ou não deixar claro pra onde eu quero ir, ninguém vai acordar e falar 'Bom, hoje eu vou ajudar a Daniela porque ela quer ir pra tal lugar.' ninguém vai fazer isso. Ou você lidera o desenvolvimento da sua carreira ou ninguém vai liderar por você."

**Daniela Cachich - Chief Marketing Officer
Vice-presidente de Marketing na PepsiCo**

LIDERANÇA DA ORGANIZAÇÃO

INTELIGÊNCIA CONTEXTUAL

Exercitar o pensamento sistêmico por meio do qual consegue perceber as interlocuções do ambiente interno e externo, a fim de prover soluções aos problemas organizacionais com sincronismo ao momento econômico, social e político.

As pessoas que demonstram Inteligência Contextual exercitam um raciocínio amplo e abrangente, tecendo relações entre os agentes internos e externos à organização, com alta capacidade de adaptabilidade a situações diversas e complexas, possuindo sincronismo nas decisões tomadas e o momento econômico, social e político presente.

- Considera agentes internos como cultura e valores e mecanismos externos, como stakeholders e momento econômico, social e político para construção da estratégia de atuação da organização;
- Alta capacidade de se adaptar e adaptar a organização para a dinâmica de mercado presente, mantendo uma liderança consciente, humanizada e íntegra;
- Cria estratégias de ação do ponto de vista sistêmico, tendo uma visão macro de toda a organização e das relações existentes, agindo cirurgicamente quando necessário;
- Atenta-se para a cultura organizacional, buscando equilibrar as necessidades dos colaboradores, consciente da dicotomia valores desejados vs. valores presentes.



LIDERANÇA DA ORGANIZAÇÃO

FOCO ESTRATÉGICO

Capacidade de criar uma visão estratégica de longo prazo para a organização e sua carreira, tendo disciplina e constância para o planejamento e implementação. As pessoas que demonstram Foco Estratégico geram soluções criativas e estratégicas, tendo disciplina e constância para planejamento e implementação. Pensam de maneira inovadora e apoiam esse mesmo pensamento nos outros, desafiando e impulsionando a organização ao aprimoramento e ao crescimento, de forma que se mantenha competitiva ao longo do tempo.

- Desenha cenários e detecta tendências futuras a partir de um profundo conhecimento da dinâmica do negócio, gerando soluções criativas e estratégicas;
- Apresenta clareza das metas e objetivos desejados para sua carreira e para a organização, com planejamento conciso, factível e que é revisitado periodicamente;
- Possui constância nas ações desempenhadas e estimula o mesmo nos outros, prezando pela inovação competitiva;
- Impulsiona a organização ao aprimoramento e crescimento contínuo, equilibrando cultura organizacional, necessidades dos colaboradores e demandas de mercado.



LIDERANÇA DA ORGANIZAÇÃO

CAPACIDADE DE ENTREGA

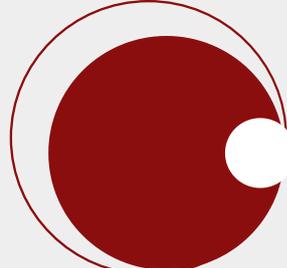
Manter um nível elevado de comprometimento para obtenção de resultados, tomando iniciativa, buscando desafios e garantindo resultados superiores para si e para a organização.

As pessoas que demonstram Capacidade de Entrega possuem um senso de compromisso com a busca incessante pela excelência, assumindo responsabilidade pessoal de alcançar resultados, tomando iniciativa, buscando desafios enquanto apresenta alta capacidade de execução, garantindo resultados superiores para si e para a organização.

- Estabelece metas de desempenho ousadas e expectativas elevadas dos resultados a serem alcançados, desafiando a si próprio e à organização para executá-las com excelência;
- Possui forte senso de inconformismo, persistindo no que se propôs a fazer, encontrando formas de superar os obstáculos e assumindo responsabilidade pelas mudanças necessárias;
- Mobiliza recursos próprios e alheios, identificando e engajando as pessoas necessárias para garantir que a execução seja efetiva e traga resultados superiores para si e para a organização.
- Converte as dificuldades em oportunidades de alcançar melhores resultados, conquistando o respeito e a admiração e tornando-se referência de alto desempenho.







LIDERANÇA DA SOCIEDADE

Capacidade de transformar a sociedade de maneira consistente, consciente e com visão clara para com as ações de impacto e do papel que desempenha dentro da mesma.

VALOR COMPARTILHADO

Conseguir enxergar os resultados das organizações numa ótica que consiga agregar valor para todos envolvidos.

VISÃO FUTURA

Visão do presente e do futuro em relação às mudanças que a sociedade passará e como se comportar num ambiente de constante mudança.

CONSCIÊNCIA FRACTAL

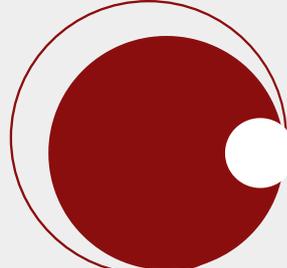
Noção de similaridade entre sistemas simples e complexos e identificação de padrões que se repetem nesses sistemas.





“Nós precisamos de pessoas que estejam preocupadas em fazer do mundo um lugar melhor - e isso só é possível através de um nível de consciência e entendendo os benefícios e malefícios que o negócio gera [...]. É pensar sobre o que estou fazendo que está interferindo na vida de outras pessoas e ter a ambição de interferir na vida das pessoas sempre pra melhorar e não para piorar”

Marco Aurélio - Almada Presidente do Bancoob



LIDERANÇA DA SOCIEDADE



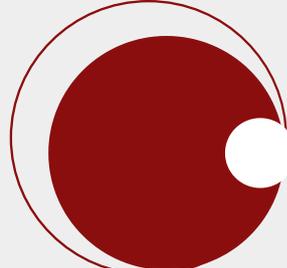
VALOR COMPARTILHADO

Capacidade de realizar entregas que gerem valor compartilhado com frequência e consistência, engajar o time por um propósito maior e orientar com clareza e assertividade.

As lideranças com orientação para gerar Valor Compartilhado conseguem, mesmo com recursos limitados, ter um ritmo de entrega frequente e consistente, gerando benefícios para todas as partes envolvidas, engajando o time para também fazê-lo. Orientam com clareza e assertividade, descentralizando o poder, conscientes do impacto que o negócio gera para o cenário onde estão inseridos e para o mundo, liderando para gerar valor a todos.

- Descentralizo poder, orientando as pessoas com clareza e assertividade, compreendendo o que é vital, reduzindo, simplificando e mantendo o foco e sempre fazendo o meu melhor para gerar valor a todos os envolvidos.
- Compreendo quais são as externalidades que a organização gera ao mundo, e continuamente crio acordos para reduzir as externalidades e ter um impacto cada vez mais positivo no âmbito social, cultural, econômico e ambiental.
- Me responsabilizando por garantir a sustentabilidade sistêmica à longo prazo mesmo sobre o lucro rápido, promovendo a expansão e crescimento da organização por meio de geração de valor sustentável, economicamente viável, socialmente justa e ambientalmente correta.
- Estabeleço objetivos ousados para gerar valor compartilhado para todas as partes envolvidas da organização, sendo um catalisador para que o propósito evolutivo do grupo seja manifestado em sua plenitude.





LIDERANÇA DA SOCIEDADE



VISÃO FUTURA

Visão do presente e do futuro em relação às mudanças que a sociedade passará e como se comportar num ambiente de constante mudança.

As pessoas que demonstram visão futura possuem senso de compromisso com os planejamentos de médio e longo prazo da organização ao olhar com responsabilidade o impacto de seu negócio para o cenário onde estão inseridos e levar em consideração as incertezas e transformações constantes presentes no mundo que impactam em seus planejamentos.

- Adapta-se proativamente ao estar conectado com uma ampla fonte de informações relevantes que vão além dos assuntos relacionados diretamente ao seu negócio e que servem como base para mudanças estratégicas responsáveis em tempo hábil;
- Protagoniza a criação responsável do futuro ao analisar novos valores, mentalidades, comportamentos e conceitos políticos a fim de estar alinhado com as tendências das necessidades futuras.



LIDERANÇA DA SOCIEDADE

CONSCIÊNCIA FRACTAL

Noção de similaridade entre sistemas simples e complexos e identificação de padrões que se repetem nesses sistemas.

As pessoas que demonstram consciência fractal praticam uma observação curiosa e analítica do mundo pois identificam e conectam situações e padrões que tendem a se repetir de maneira cíclica e utilizam desta habilidade com a leitura do cenário para seus planejamentos ao levar em consideração que tudo que ocorre fora provavelmente ecoará dentro de sua organização.

- Observa as tendências de comportamentos do mundo e compreende que tudo o que ocorre no mundo (comportamentos, desafios, mudanças,...) é possível de ocorrer dentro da sua organização;
- Possui curiosidade e abertura com contextos históricos e momento presente que vão além do negócio específico da empresa onde está inserido;
- Tem consciência que a sua atuação pode impactar muito além das fronteiras planejadas e isso por si só exige muita responsabilidade com produto e mensagem a ser compartilhada.







CONCLUSÃO

Enquanto houverem organizações a serem transformadas, haverá Young Leaders dispostos a empreender transformações.

Ao longo deste documento, buscamos compartilhar o contexto que nos levou a desenvolver esse projeto, além das principais descobertas que tivemos em relação às características que definem um Young Leader.

Foram 18 líderes inspiradores entrevistados e mais de 80 artigos revisados, de forma a criar um modelo de avaliação que fosse consistente, aliando teoria e prática.

Mas o que muda a partir desse documento?

Nosso sonho é que o Young Leaders se torne mais que um prêmio, se torne um movimento. Um movimento de jovens que entendem seu papel fundamental na transformação das organizações brasileiras, ajudando-as a atravessar um movimento de incerteza e inquietude que afeta todo o país.

E um movimento de empresas que acreditam no potencial dos jovens, investem no seu crescimento e lhes dão espaço para empreender suas ideias.

Nosso sonho é que todo jovem líder seja um Young Leaders.

Dessa forma, este documento não busca ser um mapa para o futuro, mas uma bússola. Não acreditamos no jovem ideal, no líder ideal ou na empresa ideal.

Entre tantas características importantes para uma liderança efetiva, buscamos mapear quais são fundamentais para o alcance de resultados de forma consciente, especialmente na “mudança de eras” que estamos vivendo.

Para os jovens, acreditamos que o Prêmio Young Leaders servirá como fonte de inspiração e esperança. E num momento de frustração com lideranças empresariais do país, queremos dar luz a jovens líderes íntegros e capazes de empreender grandes transformações nas empresas brasileiras.

E, especialmente, mostrar que todo jovem pode também desenvolver estas competências que potencializarão sua capacidade de gerar transformações.

Para as empresas, vemos o Prêmio como uma importante referência para o desenvolvimento das pessoas. Entendemos que, mesmo com todas as características de um Young Leader, o jovem precisa de espaço e incentivo para transformar a organização da qual faz parte. Esse documento pretende auxiliar as organizações a identificarem seus jovens de alto potencial e a investirem nas competências que podem trazer resultados para o negócio.

Para o país, temos a certeza de que esse movimento ajudará a criar uma nova geração de líderes empresariais, íntegros e conscientes, capazes de alcançar grandes resultados, sem abrir mão de seus valores e princípios.

E que essas empresas conscientes serão referência em uma nova forma de fazer negócios, capaz de alinhar o desenvolvimento sócio econômico do país com o exemplo necessário para educar as próximas gerações.

Obrigado pela leitura.



REALIZAÇÃO



INSTITUTO



Young Leaders | Instituto Anga | Revista HSM

Retrato do Jovem Líder que Transforma Organizações, 2020 – Quarta Edição

Realização: Instituto Anga e Revista HSM

Autor: Augusto Júnior

Metodologia: Wilgli Renan de Oliveira e Pedro Lima Nascimento

Diagramação: Ana Sara Ribeiro

© Instituto Anga, 2020

Todos os direitos reservados.

É proibida a reprodução total ou parcial sem permissão prévia.



prêmio
**YOUNG
LEADERS**

