

Planilha de dicas de exemplos de metas SMART para liderança



1. Desenvolver o talento interno:

A liderança implementará um processo de identificação de talentos e estabelecerá relacionamentos de mentoria para funcionários de alto potencial com o objetivo de aumentar as promoções internas nos próximos dois anos.

2. Desenvolver uma mentalidade de crescimento:

Até o final do ano, o líder se envolverá em atividades de aprendizagem mensais, como ler livros sobre desenvolvimento pessoal ou participar de conferências ou eventos relevantes.

3. Melhorar a integração de funcionários:

Até o final do trimestre, o líder melhorará o processo de integração de criando materiais padronizados e realizando pesquisas de feedback no final do período de integração.

4. Criar um plano para abrir uma filial de varejo adicional:

Até o final do ano, a liderança terá criado um plano para abrir uma filial de varejo adicional, incluindo um planejamento do projeto detalhado para todo o processo, planos de construção confirmados, um local sob contrato e todas as permissões necessárias.

5. Reduzir a ambiguidade das descrições de cargos:

Até o final do trimestre, o líder realizará uma auditoria de todas as descrições, requisitos e expectativas de cargos existentes e os atualizará para corresponder ao estado atual desses cargos conforme existem hoje na empresa.

6. Diminuir o tempo gasto em reuniões:

Até o final do mês, o líder implementará uma pauta de reunião padronizada que a equipe poderá preencher antecipadamente para melhorar a eficiência do tempo gasto em reuniões e diminuir o tempo total de reunião da equipe em 10% a cada semana.

7. Ser um instrutor melhor:

Até o final do ano, o líder aprenderá a ser um instrutor melhor para sua equipe aprendendo e praticando técnicas de treinamento durante conversas mensais com cada membro da equipe.

8. Compartilhar sua própria experiência:

O líder incluirá, em cada apresentação trimestral da empresa, uma história profissional de uma lição que aprendeu a fim de ajudar as lideranças futuras a identificar áreas em suas vidas que podem ser impactantes para seus clientes em potencial e ajudá-los a crescer.

9. Iniciar um programa de mentoria de funcionários:

Até o final do ano, a liderança implementará um programa de mentoria de funcionários no qual colaboradores experientes poderão ajudar mais os membros juniores da equipe a ganhar experiência e crescer em suas funções.

10. Focar na construção de relacionamentos:

A liderança organizará eventos trimestrais sociais e de networking para ajudar na construção de relacionamentos pessoais e profissionais dentro da organização.

11. Tornar-se mais adaptável e ter a mente mais aberta:

A liderança se envolverá em exercícios semanais de autorreflexão para ajudar a identificar e superar preconceitos pessoais com o objetivo de se tornar mais adaptável e ter a mente mais aberta.

12. Praticar a escuta ativa:

A liderança melhorará as habilidades de escuta ativa praticando técnicas relacionadas a essa habilidade em pelo menos três conversas por semana e solicitará feedback de dois colegas sobre seu progresso após dois meses.

13. Construir a inteligência emocional:

Ao longo do próximo ano, a liderança aprenderá a construir sua empatia e inteligência emocional lendo quatro livros sobre tais assuntos e participando de uma discussão trimestral do clube do livro da liderança.

14. Dar feedback positivo com mais frequência:

Até o final do mês, a liderança melhorará a qualidade e a frequência do feedback positivo fornecido à equipe, dedicando pelo menos 15 minutos por semana para registrar feedback positivo e implementando reconhecimento e apreciação regulares em um e-mail de resumo semanal.

15. Aprender com seus erros:

A liderança conduzirá ou participará de reuniões de lições aprendidas no final de grandes projetos para analisar os erros e aprender como ajudar as equipes a evitá-los no futuro.

16. Participar de eventos do setor e construir uma rede profissional:

Até o final do próximo ano, cada membro da liderança participará de dois eventos ou feiras do setor com o objetivo de conhecer profissionais da área e construir relacionamentos com eles.

17. Pedir feedback regularmente:

Até o final do próximo trimestre, os membros da liderança incentivarão o feedback regular e honesto da equipe, distribuindo pesquisas trimestrais de feedback anônimo.

18. Obter certificações de liderança:

Até o final do próximo ano, cada membro da liderança concluirá com sucesso um curso de desenvolvimento de liderança e obterá a certificação.

19. Construir uma equipe mais dinâmica:

Os gerentes e líderes de equipe exemplificarão a colaboração, a inovação e a comunicação para ajudar a orientar os membros da equipe a se tornarem mais engajados, flexíveis e responsivos, levando-os a ter mais sucesso em suas métricas do que no trimestre anterior.

20. Agendar atividades de formação de equipe:

A cada trimestre, o gerente ou líder da equipe agendará e executará uma atividade de formação de equipe para construir relacionamentos e aumentar a união da equipe.

21. Aumentar o engajamento dos funcionários:

Até o final do trimestre, os gerentes e líderes de equipe aumentarão o engajamento dos funcionários apresentando um programa de recompensas para os melhores desempenhos e oferecendo oportunidades de desenvolvimento para os membros da equipe em dificuldades.

22. Melhorar as habilidades de reunião e apresentação:

Antes da próxima apresentação em grupo, os gerentes e líderes de equipe melhorarão suas habilidades de reunião e apresentação conhecendo as melhores práticas e praticando as apresentações pelo menos duas vezes antes de mostrá-las à equipe.

23. Realizar reuniões regulares de acompanhamento:

Até o final do mês, os gerentes e líderes de equipe marcarão uma reunião regular com cada pessoa da equipe para verificar o status e revisar o desempenho e as preocupações dessas pessoas.

24. Melhorar a taxa de retenção:

Até o final do ano, os gerentes aumentarão a retenção em suas equipes em 10% incentivando o crescimento dos funcionários, promovendo internamente e propondo aumentos salariais anuais com base no custo de vida para todos os membros da equipe.

25. Melhorar o tempo de resposta do serviço:

Os gerentes ajudarão suas equipes a melhorar o tempo de resposta do serviço em 15% até o final do ano. Para tal, os gerentes otimizarão os processos operacionais e garantirão que todos os membros da equipe recebam treinamento e feedback regulares sobre o desempenho.

26. Organizar treinamento de equipe sobre novo software:

Até o final do mês, os gerentes garantirão que todos os membros da equipe tenham sido treinados sobre o software recém-implementado.

27. Manter os padrões de qualidade da empresa e do setor:

Antes da próxima inspeção oficial, os gerentes implementarão uma política de inspeções internas regulares na instalação para garantir que todas as partes do negócio estejam sempre em conformidade com as normas.

28. Atingir e superar as metas de vendas:

A cada trimestre, os gerentes liderarão suas equipes para atingirem e excederem as metas de vendas, implementando processos de identificação e priorização de leads para garantir que o tempo esteja sendo usado no acompanhamento dos leads de vendas mais promissores.

AVISO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Qualquer artigo, modelo ou informação fornecidos pela Smartsheet no site são apenas para referência. Embora nos esforcemos para manter as informações atualizadas e corretas, não fornecemos garantia de qualquer natureza, seja explícita ou implícita, a respeito da integridade, precisão, confiabilidade, adequação ou disponibilidade do site ou das informações, artigos, modelos ou gráficos contidos no site. Portanto, toda confiança que você depositar nessas informações será estritamente por sua própria conta e risco.