Contratamos para admissão imediata: líderes
Paulo Roberto Souza

Quem e como será o próximo presidente da empresa em que você trabalha? E os próximos diretores e gerentes? De onde virão? Qual o estilo de liderança que eles terão?
Com tantas mudanças em andamento nunca tivemos tanta oportunidade de fazer negócios, de trilhar novos caminhos. Nossos horizontes abriram-se, nossas barreiras de entrada nos negócios no que se refere a dinheiro e a sistemas praticamente desapareceram.

Hoje, os bancos sabem emprestar e quanto mais os juros caírem, mais investidores redirecionarão seus esforços ao setor produtivo, apostando em ações, em lançamentos de novos produtos, em empresas em início de prosperidade, em fusões e tantas outras possibilidades.

Podemos também ter a qualquer momento sistemas sofisticados que apóiam a gestão de qualquer empreendimento. Vale lembrar que há poucos anos a abertura do mercado passou a permitir esta possibilidade. Ou seja, tecnologia, sistemas e capital são adversidades praticamente resolvidas.

Agora temos outro grande desafio a enfrentar pela frente: a Gestão das Pessoas. Arrisco em dizer, sem medo de errar, que qualquer executivo ou empresário gostaria de "comprar numa prateleira, um bom processo para gerir pessoas, de aproveitar ao máximo as competências delas, de conseguir o melhor resultado possível, através da motivação e não da "chibatação".

Na verdade, o que se busca é uma forma de se conseguir real comprometimento das pessoas. Um sonho possível. Há pouco tempo foi divulgada uma pesquisa realizada pela Burson-Marsteller em 2005, entre 650 executivos no mundo, onde 10% eram da América Latina, em que o objetivo era entender "Por que não ser CEO?" e "Por que gostaria de ser CEO?".

Entre as oito respostas mais freqüentes à pergunta "Por que não ser CEO?", os entrevistados posicionam a dificuldade de atrair e reter talentos. Já entre as respostas à questão "Por que gostaria de ser CEO?", destaca-se a possibilidade de desenvolver novos líderes.

Ou seja, as próprias perguntas antagônicas dão as respostas: para atrair e reter talentos é vital desenvolvermos novas lideranças. Nunca se investiu tanto, nunca se falou tanto em desenvolvimento de líderes. Agora, depois de ter passado por tudo, essa é a estratégia prioritária para que as empresas possam continuar perseguindo seus objetivos.

Daqui para frente a diferença, cada vez mais, se dará pelas pessoas. O momento é realmente oportuno, porque não se trata mais de um chavão sobre "a importância das pessoas, aplicada ao processo de desenvolvimento, blá, blá, blá...". Ao contrário. Os executivos estão conscientes desta realidade. Sabem do que precisam.

Imagine ter ou ser um líder...

... que sabe exatamente aonde quer chegar e trabalha bem com a equipe, para que todos dêem o melhor de si para atingir os objetivos;
... que conhece as metas, as ambições e os valores de cada um de sua equipe;
... que identifica, apóia e é cúmplice de seu liderado no desenvolvimento de suas competências, pois sem isso continuará com muitas dificuldades no cumprimento dos planejamentos estratégicos;
... que realmente ouve com empatia;
... que encara as adversidades como oportunidades, dedicando-se a descobrir o que está errado e não de quem é a culpa;
... que enxerga o erro como feedback do sistema e não como um fracasso;
... que é um professor ao invés de um feitor;
... que faz com que cada um se responsabilize para ser e fazer não menos que o melhor que pode;

... que o exercício do autoritarismo não está em sua pauta, porque sabe que isto não é o verdadeiro poder;
... que comemora e reconhece não somente os resultados, mas os progressos individuais e da equipe;
... que sabe a quem delegar e a quem "pegar na mão";
... que mostra e dá significância às pessoas, que as faz verem sua importância no processo;
... que a cada adversidade encarada controla o estresse e foca em encontrar uma solução criativa;
... que mantém a equipe todo o tempo na zona de aprendizagem, crescendo, evoluindo;
... que está equipado para "encarar" as inevitáveis mudanças;
... que entende que fazer tudo isso é sim seu verdadeiro papel como gestor, e
... que tem tempo! Tempo para se dedicar à expansão dos negócios e não somente a se envolver na problemática do dia-a-dia.

O que ainda acontece e é normal, é que ainda não está claro para muitos em como conseguir isso, como desenvolver estes líderes. Até mesmo a dúvida em relação à possibilidade de se desenvolver a competência liderança ainda é grande. Em um de seus livros, Kouzes e Posner passaram a responder à pergunta "Líderes nascem Líderes?" com a seguinte afirmação: "Sim, todos nascem líderes. Nunca conhecemos um líder que não tenha nascido. O mesmo acontece com todos os contadores, artistas, atletas, pais, biólogos etc. Todos nós nascemos. Cabe a nós decidir o que fazer da nossa vida antes de morrer".

Entre vários modelos para atender a esta necessidade mundial de desenvolver líderes temos particularmente uma arma muito poderosa que é o coaching. Os líderes preparados para serem coaches, orientados para extrair o melhor de cada um, que desenvolve e responsabiliza as pessoas, é que conduzirão as empresas por tamanha era de evolução e mudança.

A boa notícia é que o ambiente está propício, as empresas estão realmente abertas e as ferramentas para o preparo dos líderes já são conhecidas e que "caiu por terra" o paradigma de que liderança é nata. Liderança desenvolve-se, expande-se e é sem dúvida um dos maiores desafios que temos pela frente na gestão dos negócios.

Disponível em: http://www.rh.com.br. Acesso em 28 set. 2006