

Jornal Eletrônico¹

Faculdades Integradas Vianna Júnior

ISSN 2176-1035

Ano I - Edição I - Julho 2009

LIDERANÇA:

O líder contemporâneo

André Lanna¹

RESUMO

Este artigo analisa o perfil de diferentes tipos de líderes, bem como a análise de situações encontradas do ponto de vista de gestão de pessoas. Desmistifica certos conceitos sobre liderança.

¹ Graduando de Administração de Empresas pelo Instituto Vianna Jr./FGV de Juiz de Fora. e-mail: andrelanna@hotmail.com

LIDERANÇA: O líder contemporâneo

INTRODUÇÃO

O verdadeiro líder é capaz de desenvolver junto de sua equipe uma visão compartilhada. A visão é a escolha do rumo da empresa, portanto seu principal objetivo. É necessário que se integre nas operações cotidianas. Operações referem-se aos planos e às decisões cotidianas que orientam os processos de desenvolvimento, produção, distribuição, marketing dos produtos e serviços oferecidos por uma empresa e seus clientes (é a maneira como a empresa é administrada).

A liderança é um potencial que pode ser desenvolvido e sempre aprimorado. O verdadeiro líder é um educador à medida que compreende seu papel de desenvolvedor de pessoas. Com isso assume que seu verdadeiro papel é de “fornecedor”, e não de cliente de seus colaboradores. Fornecedor de informações, de conhecimentos, de habilidades, de poder e dos elementos que compõem a visão da empresa.

LIDERANÇA CONTEMPORÂNEA

1. Liderança

"O grande líder é aquele que está disposto a desenvolver as pessoas até o ponto em que elas eventualmente o ultrapassem em seu conhecimento e habilidade" (MANSKE, 1997).

Quando se pergunta a alguém o que é ser um líder, freqüentemente a resposta tem mais correlação com as características de chefia como "estar no controle", "mandar", "comandar", do que propriamente liderança. Este tipo de visão vem sendo utilizada na maior parte das empresas em que prioriza o corpo e a mente, uma visão autoritária, em que a visão não é compartilhada, havendo a necessidade de se manipular as pessoas. Portanto, no lugar de participação existe a persuasão.

Os interesses não são claros e os acordos são tácitos. O modelo mental da liderança autoritária não acredita que os objetivos das pessoas possam ser compatibilizados com os objetivos organizacionais. É necessário manipular e até tyrannizar para conseguir que as coisas sejam feitas. É preciso usar a autoridade.

São comuns no modelo autoritário as práticas do paternalismo, da centralização, do controle e da punição. O modelo mental autoritário não considera as pessoas capazes de compreender, aprender e sentir. Daí a imposição e o adestramento.

Tranjan, Roberto Adami (1997), acredita que a liderança não é habilidade de poucos privilegiados, é necessário reparar o modelo mental de si próprio. Transformando os valores virtuosos compartilhados em hábitos e lembrando que estes só são difundidos pelo exemplo e pela prática persistente. A credibilidade é proveniente da coerência e é um dos principais atributos dos verdadeiros líderes. Ela é resultado de uma grande virtude: a verdade, interesses claros, objetivos transparentes e *feedback* assertivo formam um conjunto de práticas adotadas pelos líderes que inspiram confiança em seus colaboradores e criam o código de ética da empresa.

Acreditando nas pessoas, diferentemente dos chefes tradicionais, os verdadeiros líderes não controlam pessoas, controlam resultados. Inspiram outras pessoas em vez de dar ordens. Dão condições para que haja o sentimento de que clientes, produtos, objetivos e metas também lhes pertencem. As pessoas querem ver significado em seu trabalho, apreciam saber que causam impactos e que existe interdependência.

Como cita Hunter, (2003) “a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir objetivos comuns, inspirando confiança por meio da força do caráter”, o líder contemporâneo tem de desenvolver a relação de concordância, de confiança, relacionamento pessoal, formar uma equipe comprometida e influente, sempre estimulando o melhor desenvolvimento e crescimento da equipe em prol da visão compartilhada pela empresa.

1.2 Perfis de Lideres

Robbins, (2008), considera atualmente os lideres divididos em três classes, as quais seguem:

- Baseada na intimidação: Relações frágeis, qualquer violação ou inconsistência pode destruir o relacionamento. Essa confiança se baseia no medo de represálias. As pessoas fazem o que dizem por medo de represálias. Só funciona quando a intimidação é possível, as conseqüências são claras e a punição é realmente aplicada depois que a confiança foi traída.
- Baseada no conhecimento: tem por base a previsibilidade do comportamento que resulta de um histórico de interações. Isso acontece quando temos informações adequadas sobre alguém a ponto de fazermos previsões acuradas sobre seu comportamento.
- Baseada na Identificação: O nível mais alto de confiança é atingido quando existe uma conexão emocional entre as partes. Permite que uma parte faça às vezes da outra e a substitua nas transações interpessoais. Esta se torna existente porque as partes entendem as intenções uma da outra e concordam com suas.

1.3 Desafios Contemporâneos

No contexto corporativo do século XXI, surgem novos desafios para com o líder, sendo o mais citado a gestão de uma equipe. Robbins, (2008), o Líder de equipe eficaz precisa desenvolver habilidades como a paciência para compartilhar informações, confiar nos outros, abrir mão da autoridade e compreender o momento certo para intervir. Os líderes de equipes constituem de quatro papéis, que são: Elementos de ligação com os fatores externos, solucionadores de problemas, administradores de conflitos e treinadores.

Liderar é tocar no coração das pessoas, criando um sentimento de cooperação, de envolvimento, ao mesmo tempo em que as ajuda a entenderem a sua importância dentro do contexto no qual estão inseridos. Agregar valores, ter visão proativa, tomar para si responsabilidades que poucos estariam dispostos a “abraçar”, enfim, ter motivação e ser um motivador, são características dentre tantas (e quase infindáveis), que esboçam o perfil do líder moderno, do futuro. É sabido, no entanto, que para o líder não há uma definição concluída e, sabiamente, o guru da administração, Peter Drucker, afirma que a única definição de líder é aquele que tem seguidores. Vejamos como exemplos: Jesus Cristo, Indira Gandhi, Albert Einstein, entre outros. Conquistar seguidores deve ser um processo contínuo, que precisa estar centrado constantemente na aprendizagem, na busca do novo. Aprender a aprender é a lição para quem quer liderar.

O líder contemporâneo é inteligente e confia nas pessoas com quem trabalha. Harmonizando muitos destes requisitos, o seu surgimento será natural. Aliás, esta é uma importante caracterização do verdadeiro líder.

CONCLUSÃO

O líder contemporâneo não pode cercear a liberdade, isto é, a vida da alma. O trabalho livre por uma liderança participativa é legítimo; o trabalho forçado por uma

liderança autoritária é ilegítimo, tendo-se que aprimorar sempre, gerenciando pessoas da melhor forma, sempre em conjunto, buscando em todos os liderados o entusiasmo para se compartilhar a visão empresarial. Definimos liderança como a capacidade de influenciar um grupo para alcançar metas. No mundo dinâmico de hoje, precisamos de líderes que desafiem o *status quo*, criem visões de futuro e sejam capazes de inspirar os membros da organização a querer realizar estas visões. Também precisamos de executivos para elaborar planos detalhados, criar estruturas organizacionais eficientes e gerenciar as operações do dia-a-dia.

REFERÊNCIAS

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11.ed. 2008.

TRANJAN, Roberto Adami. **A empresa de corpo, mente e alma**: um método inédito e eficaz para elevar a performance organizacional. São Paulo: Editora Gente, 1997.

Administradores. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br> >. Acesso em 25 de maio de 2009.