

Imprimir

Idéias para o Futuro / Entrevista

“Liderar é um ato de cidadania”

Ao sentar na cadeira de líder, o executivo precisa ter em mente que exerce um poder que afeta a vida de muita gente, diz a consultora de carreira Vicky Bloch. Aqui, a especialista responde às perguntas dos leitores

Época NEGÓCIOS



Como se tornar um bom líder? Qual o modelo de liderança que as empresas e a sociedade perseguem hoje? Experimente fazer essas perguntas à psicóloga Vicky Bloch, consultora de carreira para lideranças executivas, e a resposta será precisa. “Hoje, um bom líder tem de tratar todos com respeito, crer na sustentabilidade do planeta, no desenvolvimento do indivíduo e na perpetuidade da empresa”, diz Vicky.

1. Qualquer pessoa pode se tornar um líder ou liderança vem de berço? José Carlos May Cardoso

Essa é uma discussão secular. Defino liderança como um comportamento que você põe à disposição do grupo para resolver um problema em determinado momento. O exercício de um papel que ajude o grupo a chegar aonde ele precisa é um comportamento de liderança e isso pode, sim, ser desenvolvido.

2. Pensar fora da caixa é um atributo da liderança? Christiane Altobelli

O exercício da liderança é também incentivar o grupo a trazer soluções novas e criar um ambiente onde o indivíduo goste de fazer a diferença. As organizações que serão bem-sucedidas são aquelas que geram sempre uma ideia nova, um serviço novo. E quem faz isso? São as pessoas, e elas pensam diferente quando estão apaixonadas pelo ambiente onde há liga, onde a causa é boa, onde se é bem tratado,

reconhecido. Mas a liderança precisa criar essa condição.

3. Por que os líderes estão mais preocupados com seu resultado como indivíduo, quando o verdadeiro objetivo devem ser seus liderados? Denilson Alves Costa

O modelo de gestão que temos hoje premia o indivíduo no curto prazo. Quando é preciso trabalhar com grupos, no curto e no longo prazos, ele precisa garantir a atração, a retenção, o ambiente de paixão, e gerir isso tudo com um olho no presente e outro no futuro. E isso nem sempre acontece.

4. É muito comum que o líder se depare com a necessidade de gerenciar mudanças organizacionais. Como ele deve se preparar para cenários de mudança? Bruno Biscaia

A primeira coisa a aprender é que devemos parar de achar que temos de dar boas respostas e começar a fazer boas perguntas. Até os anos 90, quando havia estabilidade, o executivo procurava o tempo todo dar boas respostas. Esse era o indivíduo premiado, promovido. As empresas contratavam as pessoas para repetir

coisas que já tinham feito. Quando se perde a estabilidade, todo esse treinamento cartesiano precisa ser desaprendido, porque em 70% do tempo não vemos nenhuma situação que se repete. Só surgirão situações novas. E para responder a elas, é preciso se posicionar e aprender a fazer boas perguntas, ser capaz de diagnosticar.

5. O que é um líder servidor? Trata-se de mais um modismo ou uma denominação que veio para ficar?

Mário Barbosa Barros

O conceito de líder servidor é de um autor chamado Robert Greenleaf, que escreveu *On Becoming a Servant Leader*, voltado a professores. Greenleaf disse que o exercício da liderança é servir ao outro, porque quando você dá as condições para a pessoa trabalhar e a respeita, ela produz mais e gera resultados. Uma pessoa que senta na cadeira da liderança passa a ser responsável pelo crescimento de seu grupo e de todos os stakeholders a quem prometeu algo. Ele é um eterno servant, que em inglês tem outro sentido. Servant leadership é o cara que faz a ponte para o crescimento. É um transformador.

6. Segundo Jack Welch, para ser um verdadeiro líder generosidade é fundamental. Isso existe no executivo brasileiro? *Sergio Borges*

Não só generosidade, mas solidariedade é fundamental, e perdemos isso em algum momento. Talvez por causa do foco no curto prazo, no indivíduo. Acho que boa parte das grandes transformações que ocorreram nos anos 90 foram feitas de forma indigna, então isso quebrou um pacto de relacionamento entre as pessoas e afetou a liderança. Hoje, o líder tem de tratar todos com respeito, crer na sustentabilidade do planeta, no desenvolvimento do indivíduo e na perpetuidade da empresa. Esse é o modelo que a sociedade está perseguindo. Liderança é um ato de cidadania. Ao exercê-la, a pessoa se prontificou a ser um cidadão no exercício de um poder que impacta a vida de muita gente.

7. O executivo brasileiro está pronto para usar regras de coaching? *Renato César Lara Bezerra*

Coaching é atitude. O executivo brasileiro, como o americano e o europeu, está exposto a seu grupo. Usar o coaching significa oferecer ao outro a possibilidade de crescimento, o apoio para entender seu desempenho. É servir ao outro como uma pessoa que vai ajudá-lo a crescer. Essa é uma ferramenta de liderança que ele precisa utilizar. O executivo brasileiro ficou muito tempo sob uma gestão autoritária, e isso o infantilizou. Mas já estamos no momento da transformação.

8. Ouço dizer que um líder tem seguidores e um chefe tem subordinados. Como desenvolver “a pegada do líder” em executivos mais pragmáticos? *Luiz Trivelatto*

A grande diferença está nos chamados líderes responsáveis, aqueles que criam um vínculo pela causa e levam o grupo ao exercício máximo de sua competência a favor dos resultados. Isso é treinável, pode ser desenvolvido. Mas se a empresa privilegia o individual, mesmo que ele queira fazer essa transformação no grupo, não conseguirá.

9. A carreira gerencial é sempre mais valorizada do que a técnica, nas empresas. Qual a sua recomendação para valorizar os diferentes perfis? *Patricia Suzuki*

Quando o cargo técnico é fundamental para a organização, ele é valorizado. As empresas já organizaram um sistema de remuneração para poder ter uma árvore em Y, que de um lado abriga as pessoas que têm o desejo da gestão e, no outro, coloca aquelas que não têm essa vontade, essa competência, mas que são fundamentais para a empresa. Já existem metodologias para reter os técnicos, que muitas vezes são avisos raros no mercado.

10. Como posso desenvolver a inteligência emocional para melhorar meu papel de líder? *Claudia Costa*

As pessoas ganham essa competência com a maturidade. Ao terminar ciclos em que você é exposto a crises ou a gestão de pessoas, você deve fazer uma reflexão sobre o momento que está encerrando, e aí vai ter um aprendizado sobre esse conjunto de competências emocionais. Analisar as coisas que fez bem e fez mal é que garante a possibilidade de realizar de forma diferente, num novo ciclo. É como o exercício do conhecimento. Mas é preciso parar para refletir e colocar esse aprendizado na mochila para a próxima experiência.

Imprimir

Fechar