

Melhor

gestão de pessoas

A revista oficial do sistema nacional ABRH

Assine a revista Língua Portuguesa por 1 ano
e ganhe 1 livro • Pague em até 5 x R\$ 19,60

BUSCA NO PORTAL por palavra chave

NEWSLETTER ASSINATURAS ANUNCIE LINKS CONTATO

REVISTA MELHOR

No caminho certo

Especialista mostra os cinco passos para realizar uma gestão estratégica de liderança

Werner Kugelmeier

Os tempos mudaram e pedem uma nova definição de líderes, já que o conceito básico de subordinação já não se aplica mais.



Precisamos de menos chefes e mais líderes para que as pessoas ultrapassem limites, se transformem e construam negócios a partir de seus sonhos. O chefe apenas cumpre as metas e suas funções de coordenação de pessoas e de gestão de negócios. Mas o que torna alguém um líder? Dizem que há mais de 150 definições de liderança

nos manuais de administração e que existem mais de 3,1 mil livros americanos publicados com a palavra "líder" no título. Em uma navegação diagonal pela internet, percebe-se que todas as organizações exigem dos profissionais "líderes" posturas distintas do que se espera de um CEO, por exemplo.

O consenso considera que, para se tornar um líder, uma pessoa deve estar incluída em uma rede de relacionamentos e conseguir, por meio dela, unir diferentes perfis em uma ação conjunta, em torno de uma causa comum. Ou seja, um líder coloca suas competências a serviço de suas visões, seus valores e seus objetivos; visualiza o futuro; mobiliza esforços e engaja as pessoas para o mesmo fim. Os líderes são capazes de viabilizar grandes realizações por meio de equipes, compreender e explorar o que existe de melhor em cada pessoa e reduzir a distância entre objetivo e resultado. Enfim, têm seguidores, pois percebem que podem promover o que as pessoas mais procuram: alternativas para sua jornada pessoal e profissional.

Administradores trabalham com pessoas, líderes mexem com as emoções.

Mas isso, por si só, não faz o líder moderno, ou seja, o líder empreendedor. O empreendedor, palavra de origem greco-latina ("pegar para conquistar"), é mais do que um empresário. Quem abre um negócio é, a priori, um empresário que visa o "poder" de buscar lucro para crescer e expandir seu negócio. Um empreendedor também visa "poder", mas vai além, busca o novo, o nunca experimentado, o aparentemente "louco". É impelido por três valores-chave: propósitos ousados (muitas vezes, carimbados por outros de utopia); envolvimento de talentos, buscando trabalhar com as melhores pessoas; e movimento de "quebra-mesmiche" (muitas vezes, tachado de subversivo). Mas quais são os cinco passos para realizar uma gestão estratégica de liderança empreendedora, realmente eficiente?



- Assine a Melhor
- Índice da Revista
- Edições anteriores
- Matérias mais lidas

- O primeiro é criar um ambiente de trabalho aberto, franco, informal e inovador, em que idéias e críticas fluam bem, como o fez Jack Welch, que sempre forçou iniciativas que promoviam o empowerment, ou seja, a delegação com responsabilidade e equipes autogeridas. E mais: não só criar condições para empreender, mas também formar empreendedores - esse é o grande desafio dos programas de liderança empreendedora corporativa.

- Outro ponto importante é aplicar, por meio dos seus seguidores, práticas de gestão corporativa de valor oxigenado, por seu alto teor de aprendizado contínuo, sem esquecer que o líder deve estar preparado para enfrentar as contingências, os riscos e as loucuras do mundo dos negócios.

- Criar movimentos de multiliderança é o terceiro passo. O líder sabe para onde se dirige. Porém, os melhores líderes sabem que só direção não basta, eles são contadores de história, líderes de torcida e facilitadores. Uma das definições mais singelas é de Jack Welch no livro Winning: "Ser líder é ajudar outras pessoas a crescer e a alcançar sucesso."

- Empenhar-se em gerar ou superar os resultados esperados, in-tegrando as atividades das pessoas, estimulando a aprendizagem contínua de suas equipes e promovendo a inovação também é fundamental. As competências ligadas ao papel de gestão devem ser treinadas por todos os profissionais, mas para os líderes essa importância torna-se ainda maior.

- O quinto passo é desenvolver para si e para os membros da equipe um conjunto de competências que permitam superar limites, bem como um estilo capaz de orientar pessoas e influenciar ambientes; isto é, aprender a comunicar objetivos de forma a ganhar o comprometimento da equipe; definir padrões de alto desempenho, compreender as necessidades e deficiências de cada profissional; estimular as ambições e virtudes de cada profissional; dar e receber feedback; conduzir reuniões com transparência e objetividade; estar antenado com o mundo exterior, para alimentar um ambiente propício à inovação.

Em cada estágio dessa evolução, o líder aprimora-se na função atual e prepara-se para as funções futuras. Com base nos cinco passos acima, o líder aponta marcos e desafios relevantes na educação de futuros líderes e mobiliza as pessoas para implantar mudanças. Para conseguir implantar o novo, é preciso mobilizar as pessoas, conseguir adesões, buscar sinergia e evitar antagonismos. É essencial estar atento e vigilante, gerenciando o que está acontecendo e o que vai criar o futuro, o conhecimento de amanhã. Não é mais apenas a gestão das pessoas, é, sobretudo, a gestão da base de conhecimento e do uso das informações. É a gestão do intangível, do conhecimento e da mobilização das pessoas em aplicar seu conhecimento para a mudança. Esse novo líder, então, tem de aprender a sintetizar e expor, de forma clara e objetiva, influenciando e conseguindo que cada um faça aquilo que é o melhor a ser feito, na visão dele.

Não tenha medo de ter sucesso, mas lembre-se: o atleta treina mais do que compete. Com o líder empreendedor acontece o contrário: ele compete mais do que treina, ou seja, há aqui uma inversão de pólos. Portanto, treine, treine, treine...

Werner Kugelmeier é diretor da WK Prisma - Educação Corporativa Modular e autor do livro Girando a pirâmide corporativa da editora Public.

■ LEIA TAMBÉM NESTA EDIÇÃO

- [Manter a criatividade acesa](#)
- [Da inércia ao resultado](#)
- [A três clicks do próximo contato.](#)
- [Placar do bem](#)

→ IMPRIMIR A MATÉRIA

→ ENVIAR POR E-MAIL

→ FAZER ALGUM COMENTÁRIO



**CADASTRE-SE
AQUI**
E RECEBA MATÉRIAS
E NOVIDADES!

**EDUCAÇÃO CORPORATIVA
2007**



Veja como as empresas estão cuidando da educação executiva



Guia de Educação Corporativa 2006

→ Login

digite seu e-m

Esqueceu sua senha ?

Ainda não é cadastrado ?

Quero alterar meus dados

→ Fale conosco

Selecione uma área

→ EVENTOS

CONCARH 2008
19º Congresso Catarinense
de Recursos Humanos
acontece em setembro

→ mais eventos



Copyright © 2008 Editora Segmento Ltda. - Todos os direitos reservados
Rua Cunha Gago, 412 - 1º andar - cj. 24
São Paulo - SP - 05421-0001 - 11 3039-5600

[+ fale conosco](#)

[+ assinaturas](#)