

A Liderança de Alta Performance



Por : Cláudio de Oliveira Cabral, MSc*.

Você é um líder? Sim, você é um líder. O quanto antes você assumir isso, melhor será para sua carreira, sua vida e todos com quem você se relaciona. Como professor poderia dar explicações e referências extensas e bem elaboradas. Mas isso fica para a próxima. Pois acredito que “simples é bom” (meus clientes e alunos conhecem bem essa frase). Ser líder é influenciar pessoas e isso não tem a ver com hierarquia necessariamente, apesar de se esperar que os gestores sejam bons líderes.

Nas minhas andanças pelas empresas vejo muitos tipos de líderes, desde os mais autocráticos aos mais democráticos. Afinal, que tipo de líder você é? Pense ainda, que tipo de líder sua empresa precisa? A resposta da primeira pergunta você, e principalmente as pessoas com que possui relacionamentos podem responder. No entanto, a resposta para a segunda pergunta eu posso dizer. Sua empresa quer um líder que dê resultados de forma permanente e em alta performance, ou seja, com muita eficiência, fazendo mais com menos.

Liderar em alta performance pode não ser tão simples. Além de conhecer as técnicas, deve ter boa habilidade em se comunicar, conhecer bem a empresa e seus objetivos, conhecer bem a equipe (habilidades e aspirações individuais), demonstrar metas comuns e ser justo. Líder não necessita ser “bonzinho” nem “mauzinho”, mas todos esperam um líder que tenha bom senso de justiça e seja imparcial.

Supondo-se que você reúna bons conhecimentos e habilidades deve colocá-los em prática através de atitudes e decisões corretas (leia-se que produzam resultados).

Sua liderança deve ser situacional, ou seja, deve compatibilizar com a maturidade da equipe, com os objetivos e cultura organizacional (tema para outro bate papo). Por exemplo, deve delegar mais para uma equipe competente e comprometida. No entanto, deve exercer supervisão mais acirrada numa equipe descomprometida e sem bons conhecimentos técnicos, especialmente equipes que não produzem os resultados esperados. Você líder será julgado pelos resultados produzidos por sua equipe. Simples assim.

Treinar e desenvolver a equipe são suas responsabilidades como líder/gestor, apesar de não ser suficiente. É estratégico e fundamental aprender a aprender, ou seja, adequar a forma de treinar e desenvolver a equipe em função dos objetivos e metas da organização e desempenho individual. Nem todos estão no mesmo nível de aprendizagem e motivação. O líder de alta performance deve identificar essas diferenças e propor formas de aprendizado diferenciadas.

O líder de alta performance busca criar outros líderes, e ainda prepará-los para um dia sucedê-lo. Sim, todos devem buscar melhorias, sem medo de compartilhar conhecimentos e experiências que visem o alcance dos desafios propostos. Há empresas, por exemplo, como a *General Electric*, que possui como política somente promover um gerente se esse tiver preparado seu sucessor.

Lidere de forma ética e honesta. Esteja em constante preparo e aprendizagem técnica e comportamental. Seja transparente com as pessoas com quem trabalha e você terá o respeito da equipe. Agindo assim certamente terá alta performance de forma sustentável.

***Cláudio de Oliveira Cabral** – Diretor da DLCN Consultoria e Treinamento (www.dlcn.com.br) Professor Universitário, Mestre em Economia e Gestão Empresarial, Especialista em RH e graduado em Administração. Autor de Trabalho Premiado Internacionalmente no V CONAMERCO e Prêmio Nacional pelo SEBRAE.