

LIDERANDO TIMES PARA ALTA PERFORMANCE – uma reflexão sobre liderança – Parte I

Cada vez mais sentimos a necessidade de ampliar o alinhamento estratégico das organizações, direcionando esforços, não só para o posicionamento de produtos/serviços e mercado, mas sobretudo, também considerando as pessoas e sua performance para atender as metas e desafios traçados. Para isto, alinhar caminhos, preparar e acompanhar pessoas, numa visão integrada de resultados individuais e coletivos têm sido, e continuará a ser, um bom desafio para as lideranças.

Um time comercial alinhado, um líder comprometido com resultados - e com aqueles que farão o resultado acontecer - pode trazer as melhores contribuições de cada um para a organização e para a sua própria vida, considerando a realização pessoal.

A organização é um lugar para a realização pessoal, como outro âmbito da vida – escola, lar, trabalho social, comunidade religiosa, conjunto musical etc. - e, como cada um pode dar a sua contribuição, é um processo de descobertas. Esta é uma importante atuação “coaching” do líder, tanto no aconselhamento de carreiras, como no acompanhamento e desenvolvimento da performance.

Estamos em plena guerra de talentos. Precisando enxugar quadros, as organizações precisam avaliar, identificar e reter os seus melhores talentos. A escolha será feita pelos dois lados, tanto a organização escolhe com quem fica, como aqueles talentos que por certo serão disputados no mercado, também fazem suas escolhas.

Então o que conta? O ambiente, o clima, as possibilidades de desenvolvimento, o crescimento profissional, o estilo da liderança, entre outros.

Num tempo de tantas pressões, incertezas, prazos e cobranças, muitas vezes os líderes têm perdido a profundidade da tarefa de liderar pessoas e mudado sua atuação. Parece que dirigem melhor as “coisas” do que as “pessoas”. Esta inversão vem trazendo decepções e frustrações para as equipes e, aquilo que existe de mais criativo no trabalho, que se materializa em diferentes facetas, como realizar, conquistar envolvendo o aprender, conviver, experimentar, etc., algumas vezes está sendo substituído simplesmente por alcançar ou atingir. Realizar envolve mais porque coloca o time no papel de conquista, enquanto o alcançar ou atingir, habitualmente, se restringe a obrigações e cumprimento de tarefas.

Temos ouvido algumas frases feitas, do tipo “já fiz a minha parte”, demonstrando que muitos ainda não encontraram a sua melhor forma de contribuição e, por isto, ainda estão fazendo simplesmente “a sua parte”. Neste jogo, empresas e times estão perdendo – energia, motivação, envolvimento, potencial, tempo, dinheiro e possibilidades.

Por tudo isto, mais do que nunca, este é um tempo em que as organizações precisam cuidadosamente identificar seus líderes, buscando perfis, muito mais relacionados a características humanas de integração, sociabilidade e busca constante da inovação, do que críticos e teóricos de mercado, que teimam em inverter a ordem entre pessoas e coisas.

Quanto uma organização é capaz de comunicar seus objetivos, metas,

desafios, a ponto de fazer fluir a contribuição vital e expressiva de todos os membros de seus diversos times? Esta vibração chega quando cada um se empenha em fazer algo significativo e que pareça extraordinário. É papel da liderança e, é preciso ser bem feito.

Estar consciente desse papel da liderança e sua amplitude de influência nos resultados, no clima, no envolvimento, na retenção dos melhores, faz diferença nas possibilidades de crescimento e sucesso de pessoas e organizações.

Ana Giamarino
Sócia Diretora Giamarino Coaching &
Desenvolvimento Organizacional
Consultora Associada TDCCap