

Crucificar os líderes é a solução?

Marynes Pereira

Não, claro que não.

Acreditar que os líderes fazem o que fazem, como por exemplo: utilizar um estilo ultrapassado de liderança, imaginando que seja propositadamente, é no mínimo uma falta de consideração com todos eles que, com certeza, se esforçam para dar o seu melhor às equipes e empresas.

Mas, se eles buscam fazer o melhor, como explicar as estatísticas abaixo?

- a) A convivência com chefes e colegas com temperamento difícil e agressivo é uma das situações mais estressantes para 38% dos entrevistados - IPOM – Instituto de Pesquisa e Orientação da Mente
- b) 86% das pessoas estão infelizes nas empresas – Gallup
- c) 71% das pessoas saem das empresas por problemas de relacionamento com seus líderes- Gallup
- d) 59% dos líderes são coercitivos no Brasil e criam ambientes desmotivadores. São os líderes que dizem à equipe o que fazer, são vigilantes e tendem a criticar o que está sendo feito errado, sem elogiar o que está sendo feito corretamente- Hay Group Consultoria

O que temos é um verdadeiro abismo em termos de liderança entre o que o Líder pensa e sua equipe espera. Os líderes não representam mais suas equipes.

O que antes era tolerado pelos colaboradores é inconcebível para as novas gerações.

O Líder além de desenvolver competências como a inovação - não aquela que revoluciona, mas sim a inovação diária que são as mudanças necessárias para trazer os melhores resultados, fazer cada vez melhor, aperfeiçoar - deverá, também, entender muito de pessoas.

Em meu livro Líder Premium oriento líderes sobre o fato de que seu estilo pode ter funcionado no passado, mas não funciona mais nos dias de hoje e portanto, devem abrir mão de crenças e paradigmas como:

- “se eu elogiar meus colaboradores, eles farão corpo mole ou vão pedir aumento”
- “não tá satisfeito, pede para sair”
- “aqui incentivo é na base da cenoura e chicote”
- “manda quem pode, obedece quem tem juízo”
- “eles precisam saber que manda aqui”
- “ninguém é comprometido na minha equipe”
- “essa geração é folgada”
- “eles não respeitam a autoridade”

Enfim, eu poderia escrever muitas frases que expressam o que alguns líderes ainda acreditam e que, com certeza, limitam todo seu potencial de crescimento e de sua empresa. Portanto, é preciso derrubar os muros que ainda existem entre Líderes e Liderados e perceber que o mundo mudou.

Hoje graças aos jovens, internet e redes sociais os comportamentos sofreram grandes influências e isso tem reflexos no estilo de liderança .

Os estilos mais praticados no universo web e que muitos jovens esperam encontrar no mundo corporativo são:

a) **Liderança Situacional** - assume a liderança em determinada situação. Veja quantas pessoas se mobilizaram para que as manifestações populares ocorressem. Assume aquele que está comprometido com a causa e busca mais adeptos a seu projeto. Assim como ocorre com o voo dos gansos que tem à frente um Líder determinando o ritmo, mas que ao cansar é imediatamente substituído por outro ganso que assume a frente do grupo e torna-se o novo líder e esse revezamento vai ocorrendo até chegarem ao destino final.

b) **Liderança Compartilhada** – antigamente, era comum falar: “cachorro com dois donos, morre de fome” lembram? Mas hoje os jovens atuam em conjunto, compartilham experiências; é a era de construir juntos, unir expertises. Não existe o DONO DO PROJETO. No mundo web é conhecido como **crowdsourcing** “que é um modelo que utiliza a inteligência e os conhecimentos coletivos e voluntários, geralmente espalhados pela internet para resolver problemas, criar conteúdo e soluções ou desenvolver novas tecnologias, assim como para gerar fluxo de informação “(Wikipédia)

Teremos que rever muitos conceitos, crenças e paradigmas sobre o tema Liderança e acreditar que depois da crise, sempre renascem as esperanças e um novo caminho a seguir com muito mais oportunidades.

BEM VINDO AO SÉC XXI

Fonte: http://www.qualidadebrasil.com.br/artigo/administracao/crucificar_os_lideres_e_a_solucao