



Crise mundial exige boa liderança

O momento atual, em que a economia mundial sofre um forte golpe, atingindo vários segmentos de negócio, requer total ação das lideranças, seja na decisão estratégica financeira e/ou comercial da empresa, seja na orientação de sua equipe. Claro que o nível executivo tem responsabilidade na implementação da melhor estratégia, mas não na administração direta da motivação dos seus liderados. Essa tarefa cabe à gerência e à supervisão que, se não têm a responsabilidade na decisão, têm no controle da ansiedade, expectativas, insegurança de suas equipes e na manutenção da motivação dos colaboradores.

Não há como os líderes se furtarem em momentos como esse, seja em ações estratégicas ou operacionais. A situação requer ação interna para dar um norte aos colaboradores ou preparar a empresa para um clima organizacional desfavorável.

Independentemente da contribuição dos líderes para com a empresa (tudo depende do nível hierárquico ocupado) dois macros poderes devem estar presentes nas ações de liderança.

Não há dificuldade em exercer a liderança com o poder de posição porque a equipe executa o que precisa em razão do velho conhecido provérbio existente na gestão de pessoas: "manda quem pode, obedece quem tem juízo". A dificuldade está em exercê-la com base no poder pessoal. A contrapartida da dificuldade é a eficácia em fazer-se gestão de pessoas com esse poder. A razão é simples: a equipe produz resultado por comprometimento com o propósito empresarial apresentado pelo maestro, o líder.

Praticar gestão de pessoas com o poder pessoal dá credibilidade às ações e orientações do líder, uma vez que ele a conquistou por ser transparente, honesto e objetivo com seus liderados, além de absolutamente equilibrado nos momentos da bonança ou das tempestades empresariais. Não há milagre na liderança. Tudo de positivo nas

ações do líder é fruto de competência.

Com o poder pessoal concretizado, a assimilação da equipe para com o caminho adotado pelo líder é inquestionável, pois todos os liderados percebem que o posicionamento daquele é sincero e consistente, apesar de ser possívelmente, em alguns momentos, desfavorável quanto às expectativas pessoais de cada um.

É em momentos de incertezas como o que estamos vivenciando que a competência dos que estão no comando é posta à prova. Um bom líder dá uma direção assertiva à empresa e mantém os colaboradores em pleno comportamento de equipe, necessário para vencer a adversidade. Isso não solucionará a crise econômica, mas livrará a empresa dos impactos que possivelmente vem sofrendo.

O líder é o regente que dá o tom à equipe. Ele transpira e inspira otimismo, pessimismo, confiança, desconfiança, sinergia, desagregação. Então, em momentos de crise, ele é o principal responsável pela calma interna empresarial. Ele é o responsável pela segurança psicológica dos colaboradores ou até mesmo o minimizador da crise. Porém, todo esse seu comportamento positivo deve ser real, convincente e não utópico e plástico.

A grande imperícia dos líderes em um momento de crise é "cantar no coro" pessimista e negativamente com os demais colaboradores. É um grande erro, é um passo largo para a derrota e a desintegração de sua equipe de trabalho.

É evidente que, na veia do líder, corre sangue da emoção, de alegria ou tristeza, de medo ou segurança. Como ser humano, ele necessita, em determinadas horas, de alguém com quem possa compartilhar suas preocupações e aflições; alguém para funcionar como seu conselheiro, mas esse apoio socioemocional necessariamente precisa vir de poucos, se não de um ou dois, isto para evitar que sua angústia cause convulsão no clima organizacional da área ou da empresa em geral.

Agindo de maneira positiva, pró-ativa, realista, o líder poderá arquitetar e executar com a equipe durante a crise novas oportunidades para as pessoas e para o negócio até então não

persadas na trajetória normal da vida empresarial. As novas oportunidades vão desde a descoberta de novas competências nos colaboradores, passando pelas melhorias de processos, aperfeiçoamento dos produtos ou do serviço; pelo despertar de comportamentos que levam a redução de perdas, gastos, custos até as diferentes e inovadoras estratégias da empresa direcionadas a qualquer de seus subsistemas funcionais.

Veja os exemplos das ações das lideranças informais em todos os Estados brasileiros para angariar, planejar e executar toda a logística dos donativos às famílias necessitadas da tragédia da natureza que assola Santa Catarina.

No mundo dos negócios capitalistas, não é diferente. Dezenas de excelentes ações são tomadas pelos eficazes líderes na tentativa de minimizar os efeitos da crise econômica mundial sentida e sofrida também aqui no Brasil. Alguns exemplos de ações: facilitação de negócios aos clientes; facilitação nas relações comerciais com os fornecedores; alternativas de redução de despesas internas que não prejudiquem a força de trabalho, entre outros.

Concluindo, a qualidade da liderança dos líderes é determinante na volta por cima, transformando ameaças em oportunidades.

Reflijo aqui sobre outro fundamental comportamento do líder, além dos demais que abordei anteriormente, que o levam a ser diferenciado pelas suas efetividades: é a tomada de decisão situacional e não preferencial. Isto significa que, apesar de seu perfil pessoal, ele não deve agir nas situações conforme ele é, conforme gosta ou conforme tem facilidade, e sim deverá agir conforme a necessidade do cenário interno e externo da área ou da empresa. Essa é a essência da Liderança Situacional.

Para tal, reconhecer os pontos forte de seu perfil pessoal e os desenvolver o ponto de partida para avaliação do esforço a ser feito para agir situacionalmente, o que levará o líder à eficácia na gestão das pessoas e do negócio.