

Os comportamentos essenciais do líder

Fazer acontecer, essa atitude deve ser o ponto de partida para se discutir sobre as posturas e hábitos de um líder. Afinal, ele busca atingir sempre os melhores resultados. Para isso, um líder precisa de uma equipe comprometida, afinada e principalmente motivada, pois sozinho não será capaz de resolver todos os problemas e realizar as inúmeras tarefas do dia-a-dia. Liderar é diferente de oprimir e coagir seus liderados é fazer com que a equipe seja homogênea e participativa e busque junto alcançar os objetivos comuns.

Mas como fazer isso? Na rotina do trabalho muitas vezes o líder esquece de detalhes importantes que podem influenciar no comportamento de sua equipe, como a valorização do trabalho, envolvimento profissional e principalmente a humanização. O líder deve analisar e avaliar suas atitudes, buscando uma postura que ajude sua equipe a se desenvolver, alinhando suas necessidades pessoais e valores aos da empresa, fazendo com que a produtividade cresça e o objetivo final seja atingido com êxito.

Mas como alcançar resultados satisfatórios, numa realidade onde o que um líder promete deve estar alinhado com o que alcança? Há quatro comportamentos essenciais que tornam o líder mais eficaz:

1. Conhecimento da sua equipe e da sua empresa

Em empresas que não conseguem atingir os resultados prometidos, os líderes, em geral, não se envolvem com a realidade do dia-a-dia. Eles recebem muita informação, mas ela chega filtrada apresentada pelos seus subordinados diretos com suas próprias percepções, limitações e agendas ou coletadas por outros funcionários com suas próprias perspectivas. Os líderes não estão onde a ação está. Não estão envolvidos com a empresa, por isso não conhecem sua organização de forma abrangente, e seu pessoal não o conhece de verdade.

Para resolver essa questão, o líder deve ser parte da equipe, isto é, não se colocar no papel de superior e sim de parceiro, dividindo as tarefas e sendo cúmplice de seu time e vice-versa. Além disso, um bom líder precisa conhecer as metas pessoais dos seus liderados e alinhá-las com as metas corporativas, para assim alinhá-las e de forma interligada alcançar um objetivo comum.

2. Autoconhecimento

Conhece-te a ti mesmo frase atribuída a Tales de Mileto, um dos chamados 7 sábios da Grécia antiga e adotada por Sócrates como princípio e fim da sabedoria humana. Desde os primórdios é elementar que para conhecer o outro é preciso, primeiramente, ter autoconhecimento. Esse pensamento deve ser aplicado em grandes corporações. Hoje, um grande número de líderes, com todos os requisitos e elementos para triunfar, não conseguem dominar a disciplina da execução. Apesar de terem capacidade, formação, talento e até personalidade marcante, não demonstram firmeza emocional para lidar com a realidade do negócio e da organização ou para fazer avaliações francas das pessoas que lideram.

Essa firmeza emocional tem como principal fonte o autoconhecimento. Quando o líder se conhece ele aceita e lida com seus pontos fracos, consegue ser firme e justo com as pessoas que não estão desempenhando bem suas funções e compreende a ambigüidade inerente de uma organização que se move rapidamente e é complexa. O líder deve sempre se adaptar a realidade dos seus liderado, tendo sempre em mente o bem estar da equipe e os objetivos da empresa.

3. Definição de Metas por Escrito

As pesquisas sobre comportamento humano reconhecem e dão cada vez mais importância às práticas de planejamento e estabelecimento de metas como fatores de desenvolvimento pessoal. Observando vários empreendedores, é possível constatar que metas pré-estabelecidas influenciam a motivação pessoal.