

LIDERANÇA DESDE SEMPRE

Estudiosos sobre Liderança afirmam que o líder eficaz possui três (3) características: (A) Foco nos resultados; (B) Motivação de sua equipe; (C) Disciplina para alcançar seus objetivos. Observando atentamente a história humana observamos que desde os primórdios dos tempos os seres humanos vêm se preocupando com a organização da sua sociedade. Os gregos – por exemplo – se perguntavam constantemente como poderiam fazer sua sociedade funcionar melhor. No século VII AC Homero se concentrou no relacionamento entre dois líderes: Agamenon e Aquiles. Os gregos examinaram a questão da Liderança como ninguém fizera até então, pois se eles eram motivados como poderiam obter sucesso diante das dificuldades aparentemente intransponíveis? Eles procuraram entender o que impedia diversos indivíduos a se unirem numa organização. Além disso, os gregos se mostraram ansiosos em discernir como a autoridade e o poder poderiam ser mais bem estruturados para preservar os dois pilares da sua sociedade – a liberdade e o respeito a lei. O isolamento geográfico, a natureza contemplativa e a crença na razão levaram os gregos a formular as primeiras perguntas importantes sobre a natureza do relacionamento entre os indivíduos e as organizações. Eles acreditavam ser necessário equilíbrio para dar suporte e eficiência das organizações e dos indivíduos nelas envolvidas. Aristóteles desenvolveu um sistema filosófico bastante interessante que denominou de “doutrina da moderação”, garantindo que a organização jamais poderia transgredir completamente os direitos individuais; e que o indivíduo não poderia colocar suas necessidades acima dos interesses organizacionais. Atualmente, ao investigarmos as causas de um desastre financeiro percebemos que esses fracassos muitas vezes têm pouco a ver com o produto, com o marketing, planejamento ou mesmo problemas financeiros. Na verdade, tem muito a ver com a química entre os líderes das organizações. Quando os altos executivos gastam mais tempo e energia contra-atacando do que cooperando, o efeito sobre a organização é corrosivo. A degradação de equipes é uma característica de moléstia organizacional. Há mais de 2.500 anos, Homero nos contou as desavenças entre o rei dos gregos (Agamenon) e o melhor de seus guerreiros (Aquiles), por ocasião da conquista de Troia. A guerra se arrastava com os gregos querendo voltar para suas casas, suas provisões sobretaxadas e os custos se acumulando de forma alarmante. Agamenon – que pouco sabia como manter o comportamento e o apoio de seus guerreiros – procurava provar ser melhor que Aquiles, em vez de motivá-lo para usar sua energia na tomada da cidade. Tomando o “prémio” de Aquiles, Agamenon provocou a reação negativa deste, como se fora um empregado qualquer. E, completamente insatisfeito, Aquiles se recusou a lutar e retirou-se com seus batalhões. Dessa forma, o Rei tentou atrair de volta sinalizando com maiores prêmios. Mas, a emenda foi pior que o soneto. Nenhum clássico dramatiza melhor o poder destrutivo dos desvios de atenção do que Odisséia, de Homero, a qual narra como Ulisses se concentrou para retornar à sua casa. Não foi uma jornada fácil, pois ele perdeu todos os seus navios e consequentemente todos seus companheiros. Mesmo Possídon – o deus grego do mar – estava contra ele e, a viagem, assediada por inúmeros atrasos, vários erros, caprichos dos deuses, mau tempo, sedução por mulheres e obstinação dos marinheiros, demorou 10 anos. E quando ele finalmente chegou à casa, teve o desagradável problema de enfrentar uma turba de pretendentes de Penélope, sua esposa. Ulisses obteve sucesso porque, tendo disciplinado seus recursos, raramente ele perdeu seu objetivo de vista. Ele “administrou por objetivos”, fazendo essa técnica funcionar. Ele estava obcecado pela ideia de chegar à casa e isso o sustentou pelos 10 anos seguintes. Encontrar um Ulisses moderno é um desafio fácil. Em 1958 Kenneth Olsen fundou a DEC (Digital Equipment Corporation), produzindo microcomputadores. Foram tempos duríssimos, pois competir com a IBM era avassalador. Mas, Kenneth anunciava que “os sistemas são o futuro”, tendo visões (já naquela época) do correio eletrônico (e-mail), do acesso instantâneo e impressoras centrais, dos discos de memória, dos programas e dos bancos de dados. Estando bem à frente do mercado, Kenneth anteviu um crescimento explosivo da automação integrada de escritórios (hoje conhecido como Networking) e, como ficou demonstrado, estava apenas seguindo uma estratégia com a qual havia comprometido sua empresa por mais de 10 anos – ligar os computadores através de redes. Era perfeitamente natural que ele mantivesse a direção de sua organização apontando para frente, pondo todos para trabalhar duro, enquanto os profetas da ruína previam seu desaparecimento. Portanto, características como FOCO nos objetivos, MOTIVAÇÃO de colaboradores e DISCIPLINA sempre foram características inerentes aos líderes, desde os primórdios do tempo.

Sobre o Autor

Professor, consultor e palestrante. Articulista do Jornal do Comércio (RJ) e co-autor do livro: "Trabalho e Vida Pessoal - 50 Contos Seleccionados" (Ed. Qualitymark, Rio de Janeiro, 2001). Por mais de 20 anos treinou equipes de Atendentes, Supervisores e Gerentes de Vendas, Marketing e Administração em várias empresas multinacionais de bens de consumo e de serviços. Elaborou o curso de “Gestão Empresarial” e atualmente ministra palestras e treinamentos “in Company” nas áreas de Marketing, Administração, Técnicas de Atendimento ao Cliente, Secretariado e Recursos Humanos. Graduado em Administração de Empresas, especialista em Marketing e Gestão Empresarial, com MBA em Marketing no Mercado Globalizado e complementação pedagógica. Contatos: jcss_sc@click21.com.br; (21) 2233-1762 / (21) 9423-9433

www.profigestao.blogspot.com <http://br.linkedin.com/pub/julio-cesar-s-santos/25/544/1b8>

Source: <http://www.artigopt.com>