

## O Novo LÃ-der e a Moderna Empresa

Nas últimas décadas as estruturas empresarias foram totalmente modificadas pela globalização da economia e mais ainda pela competitividade entre as organizações, gerando novas relações entre consumidores e empresas. Conseqüentemente, as empresas modernas não podem mais suportar rígidas estruturas organizacionais com hierarquia e organograma inflexíveis. Tudo isso fez surgir uma forte mudança no conceito da "chefia", onde o superior imediato atual se tornou um líder ou seja, um motivador, um incentivador de ideias, de pessoas e de criatividade. Por outro lado, a fim de poder concorrer em condições de igualdade, a organização atual necessita ser "ágil e enxuta". Ela tem que contar com o comprometimento dos funcionários, sem acenar com os mitos de outrora como estabilidade no emprego e condições de conforto exagerado. Dessa forma, os colaboradores têm que ser motivados através de estratégias profissionais, trazendo resultados para a organização e para isso eles têm que estar bem informados em temas como administração e metas da própria empresa. As organizações brasileiras passaram por três fases distintas, onde a primeira foi superada no início dos anos oitenta com a reestruturação e pesados cortes de funcionários. A segunda - anos 90 - a "arrumação da casa", onde a organização motivava os "sobreviventes" ao downsizing, "terceirização" e aos cortes gerais. A terceira fase - que estamos vivenciando - a do aumento da qualidade de vida no trabalho e para tal o líder deve estar preparada para novas posturas, tais como:

- Características Pessoais: o novo Líder deve saber lidar com as pessoas a fim de dar andamento aos projetos e buscar novas soluções a antigos problemas. Ele deve saber compartilhar suas decisões, buscando o comprometimento de todos os colaboradores. Além disso, o novo Líder deve ser um generalista a fim de dominar o maior leque possível de temas administrativos.
- Postura Pessoal: manter-se como parte integrante da sua equipe, conhecendo seu pessoal em profundidade, seu potencial e suas limitações. Deve saber cobrar resultados dentro das metas estabelecidas, tornando-se um patrocinador de ideias e multiplicando conhecimentos.
- Seleção de Novos Colaboradores: analisar currículos considerando os resultados obtidos em empresas anteriores.
- Informação: saber que vivemos a "era do conhecimento" e quanto mais informado (e culto) ele for, mais ele poderá contribuir para o desenvolvimento da organização. Compartilhar informações com superiores e subordinados.
- Qualidade: buscar sempre o que está errado e não quem está errado.
- Motivação: saber elogiar e valorizar seus colaboradores a fim de que eles produzam mais e melhor. Acreditar que a permanente reciclagem motiva a equipe e aumenta a produtividade.
- Participação: utilizar métodos modernos de avaliação do desempenho, aplicando a administração participativa e incentivando ideias de seus colaboradores.

## Sobre o Autor

Professor, consultor e palestrante. Articulista do Jornal do Comercio (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](mailto:jcss_sc@click21.com.br) (21) 2233-1762 / (21) 9423-9433 [www.profigestao.blogspot.com](http://www.profigestao.blogspot.com) <http://br.linkedin.com/pub/julio-cesar-s-santos/25/544/1b8>