

Evolução

Transcrição

Caminharemos em direção a dicas práticas para você se posicionar como líder.

É importante iniciarmos essa parte do curso, trazendo uma conclusão à polêmica do líder e do chefe. O que acontece quando dividimos a liderança em dois? Simplificamos o tema liderança.

Sendo assim, trabalharemos diversas bases e formas de liderar. Ainda que se identifique com um estilo de liderança, não deve deixar de considerar os outros.

Combinaremos que seu chefe é um líder, mesmo que discorde do seu estilo de liderança adotado.

Na sua jornada em direção à liderança, às vezes, não conseguirá ser um líder "idolatrado" por todos.

Poderá ter que tomar decisões delicadas como demitir alguém, forçar o grupo a caminhar em uma direção quando todos estão dispersos ou aliar a equipe à sua visão quando não há concordância.

Talvez tenha que assumir um ritmo mais autocrático no seu estilo de liderar, causando incômodo no grupo (que poderá tratá-lo como chefe, de forma pejorativa).

O trabalho para evoluir como líder é contínuo.

Lembre-se de que, como líderes, não podemos depender da aprovação do grupo. Se nos colocarmos nesta posição, nos tornamos um líder de aparências.

Você deve conquistar as pessoas ao seu redor. Não apenas agradando-as com favores, mas fazendo elas acreditarem em você. Mesmo quando tiver que tomar decisões que não sejam consenso, o grupo precisa respeitar sua decisão porque entende quem está na liderança.

Querer a aprovação de todos levará à loucura. Um tema muito interessante, relativo a este assunto, é a **Dissonância Cognitiva**. Esta teoria (de Leon Festinger) aborda o conflito gerado no processo de tomada de decisão, quando as atitudes de uma pessoa não estão de acordo com seus pensamentos.

Isso pode acontecer tanto com o líder, quanto com a equipe.

Anteriormente, falamos sobre o Taylorismo. Prosseguiremos com o entendimento das formas e da evolução das formas de organizar uma empresa ao longo do tempo, seguindo a ordem cronológica:

Tarefas - Racionalização do Trabalho: Administração Científica de Taylor, o homem era uma peça da engrenagem.

Estrutura - A Organização Formal: O corpo e a empresa, os departamentos. Quando entendemos a organização formal, conseguimos adequá-la à Organização Informal.

Pessoas - Organização Informal: Estabelecida no início de 1930, com estudo dos Recursos humanos, priorizando pessoas, motivação, liderança, comunicação e grupo.

Ambiente - Homem Organizacional: conceito abordado em 1950 e 1960, voltado para o estudo da administração e o entendimento do homem organizacional, em diversos contextos, que possui papel formal e informal e existe em

múltiplas organizações (família, sociedade, empresa).

Tecnologia - A Organização é Tecnológica: A partir dos anos 70, entende-se que a tecnologia é inerente a própria existência de organização. A empresa existe em função de um saber específico. Cresce a indústria do conhecimento.

Competitividade - Caos e Capital Intelectual: as empresas precisam se adaptar a mudanças frequentes e gerir seu conhecimento.

Estes são alguns perfis dentro do mercado.

Veremos, adiante, que há uma busca incessante de redução de custos, que leva a uma compressão das gerações no mercado e exploraremos o campo das estruturas organizacionais para iniciar a estabelecer, de fato, sua liderança.