

 06

## Ações Práticas

### Transcrição

Trabalharemos **ações práticas** para a iniciar a jornada rumo à liderança executiva, à liderança formal.

#### Ação número 1: Pare de agendar almoço por e-mail.

É necessário se comunicar com quem está ao redor, se relacionar com os outros para criar a "conta corrente" emocional (estudada anteriormente) e estabelecer poder e influência.

Estabelecidas as relações, terá de comunicar sua visão e guiar seu time, o que exige **comunicação**.

#### Ação número 2: Antes de ser o gerente, seja o líder.

Seja o líder informal antes de se tornar o líder formal. Trabalhe suas habilidades em liderança sem se preocupar com posições ou cargos. É um processo natural.

Como trabalhamos quando buscamos uma nova liderança na empresa? Eu, Frederico, possuo uma empresa de consultoria e também trabalhei como gerente de projetos contratando e promovendo profissionais.

Se você é um desenvolvedor de *software*, por exemplo, dificilmente ganhará uma promoção para gerência por estar realizando um bom trabalho em sua função.

Existe um conceito denominado "Efeito Halo" que implica em uma empresa acreditar que determinado funcionário atuará bem em um cargo superior ao seu, por ser bom em sua função.

Por exemplo, quando um bom desenvolvedor é promovido a um cargo de gerência, continuará sendo um bom desenvolvedor. Ou um jogador de futebol, promovido a técnico, que continuará sendo um bom jogador de futebol.

As empresas não acreditam neste conceito. Acreditam que o bom líder será aquele que já possui experiência gerencial, em liderar ou como diretor executivo. Em muitas empresas, não há processo seletivo interno ao abrir vagas para cargos gerenciais.

Quando há procura por um profissional para a liderança, o Recursos Humanos da empresa é reunido e analisa quem tem perfil para ser líder. Algumas empresas formam seus líderes, outras não.

Porém, se você demonstrar potencial por meio da liderança informal, conseguirá reconhecimento na empresa e aumentará suas chances de assumir a liderança formal.

#### Ação número 3: Construa crédito com as pessoas.

Estabeleça as bases do seu poder. É necessário saber influenciar.

Estou desconsiderando as formas de poder relacionadas a dinheiro. Para estabelecer a liderança informal, construa crédito.

#### Ação número 4: Seja parte da solução.

Imagine que trabalha em uma empresa e há um colega talentoso que precisa de um aumento. Se não ganhar o aumento, sairá da empresa. Porém ele não possui boa relação com o chefe.

Lembrando que sempre que me referir a chefe, me refiro ao líder. Não entendo "chefe" como algo negativo. Ele está na liderança, considerando uma estrutura formal em que seja delegada a ele o poder de demitir, contratar e controlar os recursos gerenciais.

Ser parte da solução, neste caso, significa ser uma ponte de comunicação com a gerência, ajudando na conversa entre seu colega e seu gerente ou conquistando o aumento para seu colega.

Estabelecendo esta ligação, seu colega receberá o aumento que precisa e a empresa manterá este bom profissional. Você foi parte da solução.

Atuando na comunicação entre a equipe e as lideranças executivas, naturalmente, passará a fazer parte da liderança. Se tornará um canal.

Converse com seniores e verá que profissionais ocupando a liderança formal, geralmente, são os líderes informais (que colaboraram, removem obstáculos e possuem crédito tanto com o time, quanto com as lideranças executivas).

O entendimento do "chefe" no sentido pejorativo vem em relação aos grupos. Existem diversos grupos em uma organização. Muitas vezes, os líderes não são eleitos pelos grupos de trabalho, mas por gerentes e diretores executivos.

Portanto, pode haver afinidade maior entre a gerência e as lideranças executivas, do que entre as gerências e os times de trabalho, o que é negativo. Mas acontece muito.

Então, determinado gerente pode não agradar, mas atinge os objetivos da organização por meio do trabalho que realiza.

#### **Ação número 5: Entenda a empresa para além do seu cubículo.**

Às vezes não gostamos de nossos superiores no trabalho, mas eles estão lá por atingirem um propósito. E, talvez, o propósito da empresa não seja a sua felicidade (o que considero completamente errado).

Você ficaria em uma empresa que não se preocupa com o bem estar de seus funcionários? As organizações devem trabalhar o público interno como um cliente, como um colaborador. Porém, nem todas funcionam desta maneira.

Entenda os propósitos (que podem agradar ou não) da empresa para poder trabalhar alinhado a eles. Por isso, é necessário encontrar seu lugar no mundo e entender a cultura da empresa em que está inserido.

Trabalharemos isto ao longo do curso.

Ao estabelecer uma relação direta do seu trabalho, com seu propósito e a visão da empresa, terá sucesso.

#### **Ação número 6: Descubra quais são seus bloqueadores.**

Quais são seus bloqueadores pessoais? O que impede seu crescimento e somente você pode corrigir?

#### **Ação número 7: Determine quais são suas bases do poder.**

Explore suas bases de poder. Seu poder é o carisma e conquistar quem está ao seu redor? Será que seu poder vem do seu talento técnico (um dos mais buscados no mercado: alguém que entenda de negócios)?

Você tem dinheiro? Vivemos em um mundo onde dinheiro é poder.

Talvez tenha um poder que foi outorgado a você, trazendo a noção ruim de chefe, que abusa da autoridade a ele conferida. Lembre-se que todo "capitão", inclusive você, pode ser destituído da direção.

Ao assumir a liderança, deve pensar no negócio, nas equipes e no que realmente importa, não somente em você. Às vezes, isto não agradará a todos.