

Prestígio e Liderança

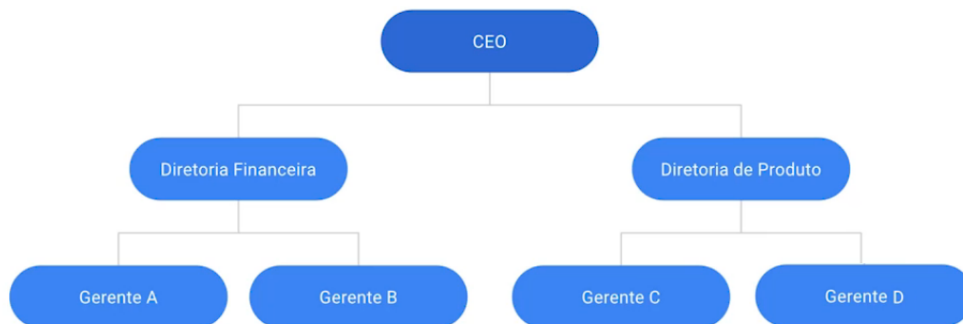
Transcrição

Continuaremos o estudo das estruturas formais e informais e extrairemos do curso um direcionamento prático para sua vida profissional.

Na empresa onde você trabalha, imagino que exista:

- um diretor executivo (o CEO, o líder supremo);
- diretorias (de produto, financeira);
- gerências.

Estrutura Formal



Notamos que no organograma da **Estrutura Formal**, a liderança é mais estratégica (CEO) no topo e, à medida que se aproxima da base (gerências), torna-se mais analítica.

Gerentes terão equipes. A estrutura gerencial é conhecida como uma **estrutura funcional**.

Existem as pequenas e micro empresas, que operam com até cinco colaboradores. Nesses casos, é estabelecida a cultura de clã: um grupo reduzido de profissionais reunidos em torno de um líder.

Porém, estamos preparando você para buscar a liderança em grandes organizações. Estamos estudando conceitos importantes, válidos para as pequenas empresas também.

Talvez trabalhe de modo funcional se é funcionário em uma empresa de desenvolvimento de *software*. Eu, por exemplo, fui gerente de projetos em uma empresa grande deste setor, que operava com aproximadamente dois mil colaboradores e utilizava uma estrutura exatamente como a apresentada (com CEO, diretoria financeira e de produto).

Trabalhei também como gerente de produtos, em uma empresa com a mesma estrutura, porém bem menor (composta por, aproximadamente, duzentos funcionários).

A estrutura formal é muito comum. Porém, vemos cada vez mais, **estruturas Ágeis** combinando-se com a **estrutura formal**, funcional, tradicional.

O que vai acontecer? Talvez você trabalhe em uma empresa pequena que utilize **metodologia Ágil** e não reconheça o papel do gerente, mas sim do líder da equipe, do *Scrum Master*.

Se quiser entender melhor o conceito de *Scrum Master*, você pode dar uma olhada no curso de "[Scrum parte 1: Gerencie o seu projeto de forma ágil](https://cursos.alura.com.br/course/scrum-parte-1)" (<https://cursos.alura.com.br/course/scrum-parte-1>) da Alura.

Utilizando este exemplo para que entenda como se reconhecer na estrutura formal, em empresas com múltiplos núcleos Ágeis, no lugar das gerências, teríamos uma organização por produto ou cliente, com grupos de desenvolvimento separados, mas trabalhando a partir das lideranças estabelecidas por meio de metodologias Ágeis.

Imagine, aqui então, que em metodologias Ágeis, essas gerências abaixo das diretorias seriam os núcleos onde encontraríamos as equipes de desenvolvimento, os times *Scrum*.

Portanto, encontramos nas equipes Ágeis a estrutura formal. O que é o formal? É nossa definição em relação ao trabalho, a função na empresa (CEO, diretor, gerente de projetos, *Scrum Master*, diretor de produto, analista de processos). Definir-se no local de trabalho faz parte deste tipo de estrutura.

Pergunto o seguinte: ser o gerente, o desenvolvedor, o líder de projetos ou analista de processos é determinante no que diz respeito à liderança? Só o gerente lidera? Só aquele que foi designado pela direção corporativa irá liderar? Não. A estrutura formal **não é definitiva em relação à liderança**.

Na **estrutura informal**, encontramos líderes. Por exemplo, você trabalha como programador em uma empresa de tecnologia, e tem um talento extraordinário para desenvolvimento de *software*.

Sempre que seus colegas tem uma dúvida, recorrem a você, que os ajuda por meio do seu talento. Logo, é natural que procurem por você quando o grupo precisa tomar uma decisão. Informalmente, mesmo que sua função seja de desenvolvedor, você também é um líder.

Talvez você seja o organizador do time de futebol do escritório e sempre busca formas de agregar, criar coesão no grupo, sem receber, financeiramente, a mais para isso.

Você é uma pessoa que está buscando unir um grupo, exercendo atividades informais não remuneradas de liderança, e por isso tem um perfil de líder.

Assim, surgem as lideranças nas organizações, que se inicia porque já possui este potencial ou porque está tomando atitudes conscientes de assumir a liderança informal.

Ainda não é o gerente, *Scrum Master*, o líder técnico, o líder de projetos, mas está criando coesão, estabelecendo bases com as pessoas ao seu redor, para que possa exercer a liderança.

Dentro desta visão de informal *versus* formal, quero falar sobre como encontrava ou determinava líderes e qual era a principal característica para exercer a liderança em sociedades antigas.

Era através do **prestígio**. O que é o prestígio? Essencialmente, é ter dos outros algo que estas pessoas queiram. Inclusive, recomendo um livro chamado "Armas, Germes e Aço - Os Destinos das Sociedades Humanas" de Jared Diamond, que trata um pouco deste assunto.

Nas sociedades primitivas, onde não existia dinheiro, o poder surgia a partir do prestígio, que estava relacionada a capacidade do líder de ter pessoas lhe devendo favores.

Pode parecer maquiavélico, mas quanto mais você faz pelas pessoas, mais as pessoas farão por você.

Outra indicação de livro é "Os Sete Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes" de Stephen Covey. Cada pessoa com quem se relaciona, inclusive um grupo, tem uma "conta corrente" emocional com você.

Toda vez que faz um favor, algo que tenha valor para alguém, querendo ou não, ela deverá algo em retorno. E você investirá nas pessoas, abrirá uma "conta corrente" com todo mundo.

Se ajudar um colega, seja com uma dica técnica ou ensinando a fazer algo melhor, ele verá você como uma referência. Quando precisar de algo e solicitar ajuda de alguém que já ajudou, seja no direcionamento do grupo, seja para cumprir um objetivo específico, provavelmente, aquela pessoa te ajudará.

Conforme cultivar o prestígio, investindo nas pessoas, você conseguirá abrir a "conta" e ter recursos para direcionar o grupo quando necessário.

Pode parecer maquiavélico e político, mas é liderança. É necessário estabelecer uma base para seu poder.

Uma dica importante: se deseja influenciar as pessoas, lembre-se que precisa ter poder. Uma das formas de estabelecer poder é criando essa "conta corrente" emocional e este débito com as pessoas, elas deverão algo e você utilizará isto para influenciá-las.

Como fazer isso? Você precisa determinar sua visão.