

Que tipo de líder você busca (ser)? Sobre a liderança na gestão de projetos

ANTONIO MENDES DA SILVA FILHO*

"The best way to kill creativity in a team is letting the boss speak first"

Victoria Holtz

Gerenciar é uma arte. Comandar uma grande organização é o mesmo que comandar uma grande equipe, requer dividir o conjunto de colaboradores. Dividir para conquistar. Mas, isso pressupõe o uso de estratégias de comunicação para coordenar e integrar as ações de uma organização. Tudo isso demanda um comandante, um líder, que poderia ser você. Que tipo de líder você busca (ser)? Que tipo de líder gostaria de trabalhar? Este artigo explora questões identificando características observadas nos líderes e colaboradores (liderados) [1], [2], [3] e [4].¹



Que tipo de líder você busca (ser)?

Costuma-se dizer que o sucesso de um projeto e organização se deve a sua liderança. Sim, é verdade. Mas, não apenas a ela. O líder atua como um facilitador, um catalizador para executar um projeto ou administrar uma organização, fazendo as engrenagens (i.e., os colaboradores) trabalharem de maneira coordenada.

Fomento a aprendizagem

Um líder sabe da importância de manter o foco no aprendizado e, para tanto, ele concentra esforços em fomentar o aprendizado. Um verdadeiro líder busca conhecer seus liderados. Ele(a) sabe que deve levar em conta o talento de cada profissional. Nesse sentido, a uma preocupação e característica de um líder é **fomentar o aprendizado**, criando na organização uma cultura de

aprendizagem, onde se busca saber o que cada profissional faz melhor, descobrindo o que pode ser aprimorado, e utilizando o melhor de cada colaborador. Essa percepção em um líder lhe permite escolher melhor sua equipe e atribuir tarefas.

Observa-se que um ingrediente importante num líder é a capacidade e disposição de ouvir (os liderados). Ele pode até ter (e os visionários têm) estratégia de como conduzir um projeto ou organização, entretanto, é essencial perceber e ouvir seus colaboradores e ‘manter a boca fechada’ (não tentando apresentar ou impor uma solução ou estratégia). Ele deve ser o último a falar.

Capacidade analítica para tomada de decisão

A segunda característica importante em um líder é sua *capacidade analítica para tomada de decisão*. É natural que seus colaboradores preparem e apresentem relatórios de acompanhamento de projeto ou relatórios contábeis e administrativo-financeiros de uma organização. Todavia, lidar com dados quantificáveis se limitam a dados (internos) da própria organização ou projeto. Vale ressaltar que a maioria dos relatórios trazem apenas dados e ocorrências passadas ou do momento presente. Mas, como um líder, você sabe que isso é pouco, muito pouco. Um verdadeiro líder vai além, ele detecta oportunidades, antecipa ameaças; ele observa mudanças no ambiente externo, analisa mudanças de tendências, investiga e avalia se elas constituem ou não oportunidades. Cabe ainda destacar que essas informações, raramente, estão disponíveis de forma quantificada. E, quando estão, pode ser tarde demais para explorar oportunidades ou conter qualquer ameaça.

Integridade

A terceira característica de um líder é *integridade*. Ele é um verdadeiro comandante, ele não pula fora da embarcação antes que sua tripulação esteja a salvo. Entretanto, há ocasiões quando as coisas não vão bem (numa organização) e a situação (m...) ‘começa a foder’, e como resultado, pessoas fracas fogem ou traem. Contudo, você pode questionar: como permanecer numa equipe (organização ou similar) diante de tantos problemas e adversidades?

Ora, não é para lidar e superar as dificuldades e adversidades que a equipe existe?

E, pior, será que existe aquele(a) que possa trair alguém para comprar seu futuro?

Um verdadeiro líder não trai seus liderados (i.e. colaboradores), muito menos abandona nos momentos difíceis. Ele tem integridade, coragem e sabe, mais do qualquer um, a importância de dar o exemplo. Afinal, seus liderados são seus seguidores.

Alegria

Para finalizar, o verdadeiro líder tem alegria em seu ser e busca contagiar seus liderados com sua alegria, i.e., seu espírito alegre. Ele sabe que alegria faz as pessoas se sentirem bem, é motivador e proporciona satisfação.

Mas, essa alegria, esse espírito alegre é natural. O verdadeiro líder sabe o que faz, sabe porque faz e, principalmente, ele ama (fazer) o que faz na companhia dos liderados.

Ele, também, reconhece a necessidade de aprimorar seus liderados. Portanto, ele é orientado ao aprendizado continuado, ele tem isso como um hábito. Dessa maneira, ele se faz exemplo para seus colaboradores,

salientando quão importante é cultivar esse hábito. Esse hábito da liderança juntamente com o fomento a cultura de

aprendizagem (numa organização) podem propiciar oportunidades de inovação. Gerenciar é uma arte.



* **ANTONIO MENDES DA SILVA**

FILHO é Doutor em Ciência da Computação (UFPE).

¹ [1] *Intelecto Humano: Liderança Requer Compromisso e Compleição*, disponível em <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/Es-pacoAcademico/article/view/13040/6859>

[2] *Por que projetos falham?*, disponível em <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/24092/13130>

[3] *Criatividade em ação: dados, determinação e desejo na tomada de decisão e solução de problemas*, disponível em <http://www.espacoacademico.com.br/081/81amsf.htm>

[4] *O valor da criatividade no ambiente corporativo*, disponível em <http://www.espacoacademico.com.br/051/51silvafilho.htm>