

Por Patrícia Bispo* para o RH.com.br

A busca incessante por lideranças que façam a diferença para o negócio, só tende a aumentar. Mesmo as empresas que já contam com líderes capacitados, que levem suas equipes a terem um ótimo desempenho, continuarão na constante captação de novos talentos e investirão na formação dos líderes do futuro. Apesar dessa visível preocupação focada nas lideranças, há ainda quem detenha o "título" de líder, mas que na verdade, no dia a dia, não consegue nem dar um norte às próprias atividades quanto mais a uma equipe formada por pessoas com experiências e competências comportamentais completamente diferenciadas. Infelizmente, ainda, há pessoas que conseguem "driblar" a real visão de que pertencem ao grupo dos que apenas delegam ordens, mas que nunca conseguirão segurar o "leme" dos profissionais que estão sob suas responsabilidades. Abaixo, seguem algumas características dos falsos líderes.

1 - "Eu sei de tudo. Dou conta do meu departamento e não preciso de modismos". Um verdadeiro líder sabe que seu desenvolvimento precisa ser constante. E mais: o aprendizado não ocorre somente de maneira formal, através de treinamentos. O gestor precisa ser autodidata e reconhecer que sempre é possível aprender com aqueles que formam seu time.

2 - Se a empresa institui um Programa de Desenvolvimento de Lideranças, o "pseudogestor" entra em pânico e é o primeiro a levantar a "bandeira da resistência". Tenta convencer os demais gestores de que essa ação, desenvolvida pelo "tal RH", é apenas para mostrar serviço e finca os "pés" na zona de conforto.

3 - Caso a área de Recursos Humanos procure o "falso líder" para dar respaldo às suas atividades ou, então, firmar parcerias que visem o bem-estar da equipe, torna-se visível a repulsa. Para ele, o RH nada tem a fazer em seu departamento e deve preocupar-se apenas com assuntos burocráticos. A "moda" de RH Estratégico é passageira e sua equipe não necessita de intrusos para atrapalhar.

4 - Quando uma atividade mais complexa precisa ser desenvolvida, o falso líder convocar um ou dois membros da sua equipe para realizar o trabalho. Determina prazos, mas não acompanha o processo. Ao final, cobra o conteúdo produzido, dirige-se à diretoria para cumprir as determinações e, em momento algum, cita que contou com a "ajuda" de terceiros. Os "louros" recaem sobre sua cabeça, o que garante a sua permanência no cargo de "liderança".

5 - Outra característica de quem se autointitula de líder, mas que na prática passam bem longe, é acreditar que todos que estão ao seu redor cobiçam sua colocação na empresa. Quando identifica alguém que pode destacar-se e chamar a atenção dos dirigentes, imediatamente providencia o desligamento do profissional porque se sente ameaçado.

6 - Para o falso líder, a comunicação interna é pura perda de tempo. E indaga: "Por que parar

para conversar com a equipe, se as pessoas terão que parar suas atividades por uma hora ou até menos? Todos têm que continuar a todo o vapor em suas atribuições, afinal são pagos para trabalhar e não para conversar, mesmo que os assuntos estejam relacionados à superação de metas.

7 - E por falar em metas, quando o "falso líder" percebe que seu setor ficará abaixo das expectativas da empresa, utiliza um estímulo motivacional, no mínimo, bizarro. Apela para gritos, ameaças de demissão e chega a cometer ações consideradas como assédio moral.

8 - A política de Portas Abertas para o "falso líder" só deve ser colocada em prática se a outra pessoa detém o título de liderança, é seu superior ou alguém que comparece à empresa para tratar de assuntos do seu próprio interesse

9 - Se uma equipe é o reflexo do seu gestor, aqueles que estão sob o julgo da "falsa liderança" apresentam sinais preocupantes para qualquer empresa como, por exemplo, desmotivação, situações de conflitos constantes entre os pares, presenteísmo, absenteísmo e baixo desempenho.

10 - Um péssimo hábito de um "falso líder" também se apresenta quando o processo de avaliação de desempenho chega às suas mãos, para que ele cumpra o papel de analisar a performance dos liderados. Ao invés de considerar os pontos fortes e aqueles que precisam ser trabalhados em cada pessoa que compõe o time, faz elogios apenas com quem esporadicamente simpatiza e deteriora a imagem dos demais colaboradores, mesmo que tenham uma atuação digna de elogios.

*Patrícia Bispo

Formada em Comunicação Social - Habilitação em Jornalismo, pela Universidade Católica de Pernambuco/Unicap. Atuou durante dez anos em Assessoria Política, especificamente na Câmara Municipal do Recife e na Assembléia Legislativa do Estado de Pernambuco. Atualmente, trabalha na Atodigital.com, sendo jornalista responsável pelos sites: www.rh.com.br, www.portodegalinhas.com.br e www.guiatamandare.com.br.

Fonte: www.rh.com.br