

*Por Marcelo de Elias**

Não somos imunes aos erros! Mesmo os bons gestores podem cometer alguns deslizes.

Cabe aos verdadeiros líderes aprenderem com os erros mais comuns e refletirem sobre suas formas de atuação, evitando uma série de problemas com os liderados e, conseqüentemente, na performance da equipe e nos resultados da empresa.

Quais são esses erros mais comuns:

Tentar gerenciar as pessoas

Um erro comum na liderança é a crença de que cabe aos gestores gerenciarem as pessoas. Não! O líder precisa ser um incentivador para que as pessoas gerenciem a si mesmas. E para a autogestão é importante que o líder apresente os propósitos e expectativas de maneira clara e dê feedback constante. Usar o potencial das pessoas para que tomem decisões também é necessário. O desafio dos líderes é fazer as pessoas “subirem para a gestão” e o apego à hierarquia e a falta de confiança são grandes barreiras para que isso aconteça.

Não ter foco

Equipes autogerenciáveis precisam de alinhamento e objetivos comuns, mas ninguém vai adivinhar para que lado devem ir se o líder não mostrar qual é o foco! Definir metas é uma prática muito positiva, pois ajuda as pessoas a priorizarem suas ações. Também é fundamental que as pessoas tenham indicadores disponíveis para que elas mesmas percebam se estão na direção correta.

Colocar o cliente em primeiro lugar

Levou susto com essa ideia? Tudo bem. Para a empresa o cliente realmente precisa estar no centro das atenções, mas, e para o líder? Coloque os “liderados em primeiro lugar” e eles vão colocar o “cliente em primeiro lugar”. O líder precisa servir à equipe, dando poder às pessoas para que elas façam o que há de melhor ao cliente, afinal, são elas que estão na linha de frente.

Ser a solução de todos os problemas

Ser um líder herói, que resolve todos os problemas, é deixar a equipe dependente e sem iniciativa. Os verdadeiros solucionadores dos problemas precisam ser os liderados e, quanto mais o chefe traz para si essa responsabilidade, menos as pessoas serão competentes e a empresa fica lenta, pesada, pouco criativa e o líder será mais ocupado, estressado e sem tempo para fazer a gestão estratégica.

Querer que todos sejam iguais a ele

Os líderes tendem a querer pessoas iguais a eles. Ora! Se todos pensam igual tem gente sobrando. A sinergia e a inovação nascem do confronto positivo de pontos de vista. Pessoas

que pensam diferente é o que gera a visão mais ampla e as ideias mais criativas. Cabe o líder celebrar as diferenças e construir equipes com multicompetências. Mas o que elas tem que ter em comum? Os valores e os objetivos coletivos.

Não desenvolver as pessoas

Ter pessoas capacitadas é uma necessidade constante. Mas isso não acontece apenas nos cursos formais e nas salas de aula. O líder precisa assumir o papel de desenvolvedor da equipe e atuar como um verdadeiro líder educador. Dar feedback e atribuir desafios são excelentes ferramentas que podem ser usadas para fazer os liderados crescerem e se tornarem cada vez melhores.

Não comunicar no tempo certo

Sabe porque existem tantas fofocas e boatos na empresa? Uma das razões é a falta de comunicação assertiva e transparente. Mas não se iluda achando que ter uma comunicação com transparência significa “falar tudo” (pois sabemos que nem tudo pode ser dito, especialmente os assuntos confidenciais). Ser transparente significa “falar rápido”, ou seja, aquilo que as pessoas precisam saber, elas devem receber a informação da boca do líder o quanto antes. O líder competente tem a “rádio-corredor” na mão.

* Marcelo de Elias é professor da FGV e escritor especialista em mudanças e em gestão de pessoas.

Fonte: http://www.gestaoerh.com.br/pt_br/artigos/6990-os-7-erros-que-ate-os-melhores-lideres-cometem - Acesso em 01/09/2017