

*Por Van Marchetti**

Especialista ensina o que difere um líder nato daqueles que estão na condição de chefe

Hoje quero falar sobre liderança. Mas não a liderança cargo, porque ser líder não é ocupar um cargo dentro da empresa. Ser líder é um estado de espírito. Quem é líder "é", quem ocupa um cargo "está".

Tenho duas notícias: uma boa e outra ruim. A ruim é que se você está com problemas para que suas ordens sejam acatadas por sua equipe, você não "está" sendo um bom líder. A boa notícia é que isso pode ser trabalhado e desenvolvido: basta você querer dar o primeiro passo.

Por isso, quero te dar algumas dicas que farão toda diferença em sua liderança. Vamos lá?

Dê sugestões ao invés de ordens:

Você está com problemas para que suas ordens sejam acatadas? Poxa, mas esse já é o problema. As pessoas não gostam de receber ordens. Aí você me pergunta "mas eu sou chefe, tenho que dar ordens e elas precisam ser cumpridas!". Ok, eu concordo com você, existe um cargo a ser honrado. Mas para que esse mesmo cargo tenha um sucesso sustentável, você precisa ser o espírito desse cargo, e não apenas estar nesta função. Mas como? Vamos começar com uma simples atitude: ao invés de dar ordens, procure dar sugestões. Por exemplo, ao invés de dizer "Faça esse relatório. Quero impresso em minha mesa até às 11 horas", diga "Preciso muito de sua ajuda agora! Sei que já são 9 horas e preciso do relatório até às 11 horas para uma reunião. Você consegue prepará-lo para mim?". Você tem dúvidas de que a aceitação da "ordem" será bem diferente ?

Quando dadas na forma de perguntas, permitimos que as ordens sejam mais aceitáveis. Precisamos aprender a nos conectar com as pessoas para obter o melhor resultado. É fundamental não nos concentrarmos apenas em nossos resultados, mas no resultado do grupo. Fazer parte do desenvolvimento das pessoas é gratificante e nos faz crescer como líderes – tanto no âmbito profissional quanto pessoal. Deixar que as pessoas façam "por vontade própria" lhes dá sensação de importância e a satisfação de fazer parte de algo maior.

Alimenta o espírito de cooperação ao invés de revolta. A sensação de ser parte da situação permite que as pessoas compreendam seus erros e facilita a aceitação e correção dos mesmos.

Estimule as pessoas para o sucesso:

Envolve toda a equipe na resolução dos problemas. É péssimo ver um líder que diz "o fracasso foi nosso, mas o sucesso só meu". É péssimo também ver aquele líder egocêntrico, que sabe tudo, que resolve tudo "sozinho". Envolver a equipe na resolução dos problemas faz com que cada membro sinta-se envolvido de verdade, comprometido e, dessa maneira, mais estimulado a produzir, otimizar e solucionar.

Elogie e estimule ao invés de censurar e condenar:

Erros acontecem. Fazem parte do aprendizado. Mas não é porque seu colaborador errou que você precisa xingar, humilhar, mostrar quão errado ele foi. Sente com essa pessoa e descubra por que aquele erro foi cometido. Dessa maneira, você estará ensinando a nunca mais cometer o mesmo erro e, ao mesmo tempo, entendendo porque determinada atitude foi tomada. Estimule esse colaborador a continuar tendo ideias e iniciativas, mas peça que da próxima vez ele o consulte antes de agir.

Sobre essa atitude na liderança, acho incrível uma frase de B. F. Skinner, que diz "quando se diminui a crítica e se enfatiza o elogio, as coisas boas que as pessoas fazem recebem reforço e as coisas más são atrofiadas por falta de atenção".

Elogie mesmo os menores progressos:

Muitos líderes esperam grandes acontecimentos para parabenizar sua equipe. Mas não é assim que funciona! Elogie, vibre, parabenize a equipe por todo resultado positivo, desde a otimização de uma simples tarefa até uma super iniciativa de redução de custos. Pequenos estímulos fazem com que a equipe sinta-se mais confiante e cada vez mais empenhada em mostrar resultados positivos. Todos nós gostamos de ser elogiados, não é mesmo?

No entanto, seja específico e sincero em seus elogios. Aponte aquilo que te satisfaz e do seu jeito – não queira ser o "Líder simpatia" se esse não é o seu perfil, mas também não sinta-se tolhido se no dia a dia for expansivo. Não deixe que os elogios pareçam bajulação pois, dessa maneira, começará a ser simplesmente ignorado.

O ser humano vive dentro de seus limites (William James):

Por último, e não menos importante, lembre-se que cada pessoa é única, tem suas qualidades, defeitos e limites. Se você, como líder, reparar que um colaborador não se sai bem em determinada tarefa por diversas vezes, troque o mesmo de lugar. Aptidões devem ser estimuladas. As vezes um colaborador excelente em planilhas, pode ser péssimo em relatórios. Ou aquele que não consegue se apresentar em público, faz as melhores apresentações possíveis em PPT.

Enfim, meus amigos, qualquer um pode estar líder, mas nem todos podem ser líderes. Desenvolva sua equipe. Conquiste as pessoas. Seja admirado e copiado e, dessa maneira, exerça com perfeição a palavra liderança!

***Van Marchetti** - Consultora, palestrante, facilitadora e instrutora de treinamentos corporativos e individuais. Diretora da Attitude Plan – Consultoria e Treinamento Empresarial. Ministra treinamentos nas áreas de oratória, liderança, administração de conflitos, integração de equipes, técnicas de apresentação e comunicação e relacionamento em vendas. Professora de pós-graduação, Van também ministra sessões individuais dos temas acima.

Fonte:<http://www.administradores.com.br>