

***Construir um Líder Estratégico exige tempo e dedicação
por Luiz Wever***

Empresas e profissionais já compreendem que este é um trabalho a ser desenvolvido em conjunto.

A transformação de um jovem talento em um gestor estratégico é, antes de tudo, resultado de um processo de construção. Sem uma fórmula definitiva, o que se observa é que o ponto de partida está na boa formação e na habilidade técnica reforçadas por características que apontam para um profissional equilibrado, com capacidade e produtividade acima da média apresentada por seus pares. Estamos então, diante de um jovem talento ou, como o mercado tem denominado, um “high potential”. Este é o começo de quem poderá tornar-se um bom líder. E é só o começo mesmo.

A partir daí, o caminho exige sacrifício e comprometimento tanto do profissional quanto da organização que aposta em seu potencial. Do lado corporativo, não basta identificar quem está pronto para assumir mais responsabilidades e crescer verticalmente na pirâmide de negócios. É preciso criar condições para este talento amadurecer, fornecer os inputs que o levarão a um processo de transformação consistente. Muitas empresas têm redesenhado seus planos de carreira, sem abrir mão de uma matriz coerente com sua cultura, mas gerando espaço para que os gestores em formação possam se desenvolver adequadamente e, assim, responder mais rapidamente às necessidades e objetivos da organização, com flexibilidade e competência.

Ao profissional cabe despertar o senso crítico e buscar, rapidamente, desenvolver-se em competências que serão determinantes nessa nova fase. O conhecimento técnico que o credenciou para chegar até aqui não será suficiente para suportar o seu crescimento vertical na empresa. Habilidade para conduzir equipes multidisciplinares, sabedoria para criar boas relações de interdependência entre os grupos determinantes na concretização dos projetos que estão sob a sua responsabilidade e visão estratégica do negócio serão imprescindíveis na sua nova rotina profissional. Ousadia na medida certa pode ser um bom aliado. Um pouco de humildade também faz bem. É na administração desses novos conflitos e desafios que realmente se identifica um futuro líder.

Construir um Líder Estratégico exige tempo e dedicação

O coaching executivo tem contribuído fortemente neste processo. Focado em performance, o coaching é uma ferramenta de apoio que estimula o executivo na análise profunda e continuada de seus pontos fortes e na elaboração de um plano de ação eficaz e sistemático, que o conduza à performance ideal, desenvolvendo habilidades e competências que precisam ser melhoradas. Um executivo de sucesso sabe que a liderança é um exercício permanente, que exigirá dele constante atualização e flexibilidade para acompanhar às demandas e necessidades do negócio que ele está capitaneando. O mundo dos negócios é altamente dinâmico. A carreira dele também precisa ser.

Ao longo desta jornada, alguns vão se descobrir empreendedores natos. Alguns vão precisar romper com as organizações que o incentivaram a crescer para alçar vôo próprio. Este tem de ser um risco assumido por ambos os lados. Organizações menos burocráticas vão estimular a permanência de seus executivos empreendedores, os chamados intrapreneurs, que trazem renovação, oxigenam processos e contagiam positivamente as pessoas que o rodeiam.

O importante é que cada lado saiba exatamente o que quer e como atingir seus objetivos. Empresas com metas claras e comunicação interativa atingem mais rapidamente os resultados esperados. Executivos alinhados culturalmente com suas corporações também são muito mais bem-sucedidos.

Então, de volta aos high potentials, ser descoberto como um grande talento, é só o começo. O pulo do gato é, a partir daí, descobrir-se como um talento de fato.

Por Luiz Wever é sócio-diretor da Ray & Berndtson BR

Fonte: Intelog www.intelog.net