

## GERIR PESSOAS NÃO É CONVERSA FIADA: É LIDERANÇA!

As organizações têm sido inundadas por uma onda de mudanças inimagináveis. Empresas, antes invencíveis e com modelos inquestionáveis de excelência, atravessam graves dificuldades e, em muitos casos, repentinas mudanças na cúpula e rotatividade em todos os seus níveis hierárquicos. Ao mesmo tempo, diversos segmentos de mercado se veem apanhados em fusões frenéticas, enquanto outras empresas separam-se ou são adquiridas.

O foco principal da liderança deve estar em respeitar as pessoas, estimular o autogerenciamento, ter equipes autônomas e suas unidades de negócios comportarem-se de forma empreendedoras. Os líderes precisam pensar mais em longo prazo. Um líder deve ser antes de tudo um **Gestor de Pessoas**, que age de acordo com seu discurso, servindo de exemplo para as pessoas que o seguem, pois a equipe espera que ele tenha objetivos claros e estratégias adequadas para conduzir as áreas em direção aos resultados organizacionais.

É importante ressaltar que a condução das áreas passa primeiro pela condução das pessoas em detrimento de seus objetivos pessoais. Cada pessoa é um ser humano único, sistêmico, com personalidade, características, habilidades, atitudes e conhecimentos diferentes uns dos outros. Por isso, é preciso conhecer as ferramentas de Gestão de Pessoas, que poderá auxiliar decisões em relação ao aproveitamento e valorização dos talentos que integram as equipes de trabalho.

A principal ferramenta da Gestão de Pessoas é o aprendizado contínuo, que direciona o líder para o aprendizado organizacional, ou seja, é preciso que ele desenvolva a capacidade de promover educação e desenvolvimento com serviço de alta qualidade e dar abertura para a transmissão de informações, tanto no ambiente interno quanto no ambiente externo, permitindo a participação dos colaboradores nas decisões, atuando como educador, negociador, incentivador e coordenador.

Os líderes precisam começar a pensar como agentes de mudanças. A questão não está somente em como adquirir novos conceitos e habilidades, mas também em como desaprender o que não é mais útil à organização, e isto envolve ansiedade, atitude defensiva e resistência a mudanças.

É preciso refletir sobre os modelos administrativos existentes em algumas organizações, que não permitem a implementação dos conceitos de liderança por

manterem uma cultura mecanicista, em que predomina o papel do chefe ou do gerente direcionado apenas ao acompanhamento dos processos e obtenção dos resultados.

A transformação das organizações de trabalho centra-se no desempenho das pessoas por meio do compartilhamento dos resultados. Para tanto, o papel do Líder, antes voltado simplesmente para a execução das tarefas, passa a exigir competências que estimulem o autogerenciamento e, por conseguinte, tornem as equipes autônomas e empreendedoras. É importante que as culturas organizacionais também busquem mudanças que permitam a prática dessas competências, pois é preciso que haja um ambiente favorável para que o Líder possa conduzir as pessoas ao desenvolvimento e alinhamento com os objetivos organizacionais. Pense nisso e até a próxima.

**Marcos Braun**

Consultor, Professor de MBA, Coach e Palestrante

Contato: [marcos@marcosbraun.com.br](mailto:marcos@marcosbraun.com.br)

Facebook: [consultormarcosbraun](https://www.facebook.com/consultormarcosbraun)

[www.marcosbraun.com.br](http://www.marcosbraun.com.br)