



FatCamera_CANVA

MOMENTO DE TRANSFORMAÇÕES

O PERFIL DO LÍDER QUE TODOS PRECISAMOS SER

Estamos vivendo um momento de transformações profundas na liderança das empresas. Especialmente nas empresas de tecnologia, e cada vez mais nas corporações, os Millennials estão se colocando nos níveis mais altos da hierarquia – trazendo consigo seus princípios, valores e visão de mundo. Cabe aqui um parêntese para alinhamento: os Millennials, de modo geral, são as pessoas nascidas entre 1980 e 1995, que saíram da adolescência na virada do século.

Fabiana Ramos (*)

São pessoas mais digitalizadas que a geração anterior, mas não são nativas digitais – esse rótulo cabe para a Geração Z, nascida entre 1996 e 2010. Portanto, estamos falando de líderes entre 30 e 45 anos, que cresceram em um mundo analógico e se adaptaram a um cenário em acelerada digitalização. Essa é uma nova geração de líderes com características bem diferentes do “time” anterior, que hoje tem entre 45 e 60 anos, aproximadamente.

Estando à frente de uma empresa com uma liderança jovem, tanto no nível sênior quanto na média gestão, e com muita gente da Geração Z já mostrando um enorme potencial, noto que as características dos líderes atuais evoluíram, trazendo novas abordagens e perspectivas:

- Os novos gestores querem ser respeitados pelo que trazem para a empresa;
- Desejam fazer a diferença, tendo um impacto positivo no mundo;
- Tem o objetivo de contribuir para o crescimento da sociedade e do negócio, sempre em um ambiente de diálogo;
- Respeitam a individualidade e a segurança de poderem se expressar livremente;
- Atuam de forma colaborativa, ao mesmo tempo em que têm oportunidades de atuar com autonomia;
- Têm um mindset de aprendizado contínuo – e todo dia é uma nova oportunidade de conhecer algo novo. Isso faz com que sejam adaptáveis e resilientes: 60% dos Millennials entrevistados pela Harvard Business Review dizem que essas características são essenciais para lidar com mudanças constantes.
- Tentam equilibrar trabalho e vida pessoal, o que faz com que valorizem o trabalho híbrido ou remoto;
- Entendem que o ambiente de trabalho é um ambiente de colaboração, não de competição. Segundo uma pesquisa da Gallup, 71% dos Millennials preferem estar em um local colaborativo, que valorize a contribuição de todos.

Talvez seja possível resumir todas essas características em duas palavras: Inteligência Emocional. Líderes emocionalmente inteligentes geram um impacto muito positivo, pois criam um ambiente voltado ao crescimento individual e coletivo, atendem às necessidades de cada profissional sem abrir mão das metas do negócio, valorizam os relacionamentos de longo prazo, gerenciam

problemas e conflitos de forma mais eficaz e se adaptam melhor às mudanças.

Os resultados disso são palpáveis. Um relatório da McKinsey mostra que empresas com líderes com alta inteligência emocional têm 20% mais probabilidade de reter talentos e 17% mais possibilidade de ter equipes altamente engajadas. Mais retenção e engajamento significa mais resultados.

Quatro skills para reforçar na liderança – Desenvolver, atrair e reter lideranças com as características que comentei não é algo que pode ser facilmente definido em um manual. Não se trata de hard skills – conhecimentos técnicos bem determinados e mensuráveis. Estamos no mundo das soft skills – a habilidade de lidar com o que nos faz humanos.

E não se iluda: a expansão da Inteligência Artificial nos próximos anos só fará aumentar a necessidade de contarmos com líderes cujas soft skills sejam altamente desenvolvidas. Afinal de contas, tudo o que é formatável poderá ser colocado em um algoritmo e deixado a cargo de uma IA. O que escapa disso é justamente o que nos faz humanos.

Nesse sentido, as soft skills moldam a atual geração de líderes – e serão condição básica para os líderes da próxima década. Por isso, as empresas precisam preparar os profissionais para desenvolver quatro capacidades essenciais:

1. Adaptabilidade – A capacidade de se ajustar rapidamente a novas situações, tecnologias e desafios faz com que os líderes tenham capacidade de inovar em um ambiente de constante mudança. Nesse ponto, existe um embate importante. É normal que inovações sejam vistas com reserva por profissionais que estão há anos ou décadas fazendo suas atividades de uma certa maneira.

É natural do ser humano: se não quebrou, não conserte. Por isso, a cultura da empresa precisa valorizar novas ideias e estimular inovações. Evitar erros é bom, mas com frequência isso leva os negócios a se tornarem refratários a mudanças – e esse é um caminho certo para o fracasso. Uma cultura de adaptabilidade nasce nos níveis executivos, que precisam criar um “desconforto saudável”, propondo mudanças e melhorias constantes em vez de cristalizar ideias e conceitos.

Essas propostas podem surgir em hackathons internos ou no investimento em startups, se traduzindo em metas financeiras (como um percentual das vendas advindas de lançamentos de produtos). É impossível gerar adaptabilidade se existe estabilidade. É preciso exercitar constantemente novas habilidades para gerar novos cenários, ideias e negócios.

2. Empatia – Os líderes jovens possuem uma capacidade maior de compreender e se conectar às emoções dos outros, utilizando-as para construir relacionamentos fortes e, com isso, criar ambientes de trabalho positivos, baseados na colaboração entre as pessoas.

Mais uma vez, a cultura corporativa precisa valorizar a construção de relacionamentos. Mesmo em ambientes de trabalho híbrido ou 100% home office, é importante criar oportunidades para que o time se conheça, interaja e encontre pontos em comum que vão além do trabalho.

Executivos que queiram criar ambientes de mais empatia precisam, eles mesmos, serem o exemplo. Sai de cena o CEO inacessível, entra em campo o líder que está junto com o time vivendo as batalhas. Mais do que um jogo de palavras, isso significa um redesenho no papel do CEO: ele deixa de ser um tomador de decisões para ser um treinador, que ajuda o time a desenvolver seu potencial.

3. Colaboração – Valorizar o trabalho em equipe e o resultado do grupo, em vez do desempenho individual, promove uma cultura mais sadia, de compartilhamento de ideias e de esforços conjuntos, que levam os times a alcançar objetivos comuns de maneira mais eficaz. Evidentemente, é impossível promover um ambiente colaborativo se o mindset corporativo é de competição.

É necessário rebalancear a abordagem, promovendo o atingimento de metas a partir da melhoria de processos e de entender melhor os consumidores. Uma visão de negócios baseada em dados contribui para essa nova abordagem, pois coloca foco na resolução de um desafio (atender melhor os consumidores, por exemplo) e na obtenção de insights de todos os pontos de contato com o público.

4. Inovação – Os jovens líderes se desenvolveram em um mundo de transformações tecnológicas. Por isso, estão sempre em busca de novos recursos e de abordagens inovadoras para a solução de problemas, aplicando-as para melhorar processos, produtos e serviços e, assim, fazendo com que a empresa se mantenha competitiva.

Nesse sentido, um destaque é o uso de Inteligência Artificial. A importância da IA é clara para os líderes mais jovens, que entendem melhor como usá-la para otimizar operações, melhorar a tomada de decisões e criar soluções para os desafios das empresas.

É necessário ter uma abordagem equilibrada quanto à inovação. Ela não deve acontecer por si só – precisa estar conectada à solução de desafios e problemas de negócios. A inovação não é um fim em si mesma, e sim uma alavanca para melhorar processos, gerar novas possibilidades e criar oportunidades.

Essas quatro soft skills precisam ser trabalhadas desde já pelas empresas que querem ter um futuro próspero. Para os líderes mais seniores que queiram se manter relevantes, esse também é um aprendizado necessário. O mundo será ainda mais intenso, incerto e inesperado que hoje. E só conseguirá lidar com esse futuro quem for adaptável, empático, colaborativo e inovador.

Será que você está preparado para essa transformação?

(*) - É CEO da PinePR, agência de PR especializada no atendimento a scale-ups, empresas de tecnologia e grandes players inovadores (<https://pinepr.com/>).



eclipse_images_CANVA