

Engajamento: o diferencial das novas lideranças

por Waleska Farias em hsm.com.br



Vivemos tempos de mudanças exponenciais em que as demandas são complexas e a competição cada vez mais acirrada. Nesse cenário, certas habilidades pautam a diferença entre o sucesso ou fracasso das iniciativas dos líderes nas organizações, as quais, por meio de uma pergunta, revelam a fragilidade dos seus processos de liderança: como construir e reter equipes de sucesso?

Algumas variáveis ajudam na compreensão, pois salário, benefícios, estilo de trabalho e deslocamento são critérios decisivos na avaliação das propostas. Mas, quando as ofertas são similares, o que, de fato, faz a diferença na hora do sim contratual? O que leva os profissionais talentosos a escolher uma empresa ao invés de outra?

A diferença está no modo de liderar e não apenas no status da liderança. A conduta do líder ilustra seu estilo e acena como um grande diferencial, impactando diretamente os processos de contratação e retenção nas empresas, a começar pelas sutilezas que revelam as diferenças: “Trabalha para mim. Agora é meu empregado” ou “Trabalhamos juntos. É meu colaborador”.

É preciso construir a conexão entre as demandas do profissional e as da empresa para que a empreitada conjunta torne-se sustentável. O engajamento é a ponte, a condição que

determina o envolvimento emocional do profissional com a visão de futuro da organização, respondendo pela excelência das suas entregas.

Uma pesquisa recente por meio dos atendimentos de coaching, 180 gestores de diversas áreas de atuação entre 29 e 52 anos de idade na elaboração do custo/benefício nos processos de escolha foram questionados sobre o critério de desempate entre as propostas. 86% dos gestores foram uníssonos quanto à importância de ter um líder que saiba construir interfaces e agregar valor à experiência de trabalho conjunto.

Todo profissional - na condição de humano -, precisa estar engajado para perceber-se como parte do todo e ter o orgulho de pertencer, que o motiva a superar os obstáculos e celebrar as conquistas em comum. Um colaborador engajado legitima seu líder, constrói alianças e compromete-se com os objetivos do grupo. O modo como o gestor se posiciona é o que, de fato, faz com que as pessoas colaborem e os resultados aconteçam.

Liderar pessoas requer conhecimento de suas individualidades e aptidões. As novas lideranças, além do pré-requisito básico das qualificações técnicas, deverão -a partir da percepção de si- versar na conotação do humano e construir o entendimento sobre o outro. A partir daí, então, engajá-lo, para que, sentindo-se incluído, possa contribuir com o seu melhor. Pessoas produzem mais quando se sentem bem.

Alguns líderes na expectativa de serem eficientes e autônomos tornam-se cegos em relação ao seu entorno. Mas, novos tempos demandam novas percepções. Muitas vezes é preciso perceber o que nem sempre é dito. Transitar em outras direções, integrar o prático e o subjetivo, colocar a inclusão em perspectiva e engajar as pessoas para que os objetivos sejam conquistados e permitam a longevidade das realizações.