

# A nova gestão

por Bernardo Leite Moreira em [QualidadeBrasil.com.br](http://QualidadeBrasil.com.br)



Comento com frequência em meus cursos e palestras sobre esse enfoque que chamo de “A Nova Liderança” e que decorre da observação do dia a dia dos gestores de ontem e de hoje. Não estou me referindo a novas teorias de liderança, mas às características de gestão para o novo ambiente e as novas e atuais necessidades.

Quando iniciei na área acadêmica, há mais de 30 anos, as grandes instituições de ensino tinham 10, 12 mil alunos. Hoje as grandes instituições detêm 140, 180 mil alunos. Ou seja, houve um “boom” na procura pela formação no nível universitário tanto pela exigência das empresas (hoje a expectativa já é pela pós-graduação) como pela expectativa, das próprias pessoas, de melhoria dos níveis de conhecimento e desenvolvimento.

Essa busca de conhecimentos, o advento da geração Y e os novos níveis de competitividade mudam as relações de forma geral.

Dessa forma podemos confirmar que há uma alta expectativa por parte dos atuais funcionários em agregar valor com sua contribuição intelectual. Retenção de talentos passa por essa compreensão.

Dessa forma costumo fazer uma afirmação que fica difícil ser contestada. Ela é: “há uma quantidade significativa de subordinados que detêm mais conhecimento específico que seus chefes”. E então? Concordam ou discordam?

Pois é, tem muita coisa mudando. Os gestores devem saber aproveitar esse recurso potencial de conhecimento instalado em nossos funcionários.

Por exemplo: tenho um funcionário, na minha equipe, que tem um conhecimento vertical fantástico e agrega um valor formidável para os nossos negócios. Tem um pequeno detalhe que não sei se interessa muito para Vocês. Mas ele nunca chega no horário! O que faço com ele?

Levanto essa questão há mais de 6 anos solicitando sugestões aos executivos das minhas palestras e cursos. Aparece de tudo como solução (horário flexível; uma boa conversa; não dar muita importância já que agrega um bom valor, etc). Mas, nunca me disseram: “Demita”! Ninguém ofereceu uma medida disciplinar.

Há cerca de 10 anos atrás, essa seria uma alternativa plausível para esse problema. Hoje procuram outras soluções. Isso demonstra que os atuais gestores precisam buscar uma relação mais flexível e negociadora.

Isso quer dizer que exercer a liderança, atualmente, tornou-se uma atividade bem mais complexa. Mais difícil. Isso, inclusive, sensibiliza os gestores promovidos recentemente que se queixam dizendo: “Logo na minha vez não posso mais mandar?” É mais ou menos isso mesmo. Mas o importante é entender essas adaptações aos novos ambientes e às novas expectativas gerais.

Sem dúvida estamos na “Era do Conhecimento” e nossa função, como líderes, é o de servir de “ponte” do conhecimento geral para as melhorias dos nossos negócios. Somos facilitadores e precisamos, mais do que nunca, da força da equipe. Por isso afirmo que desenvolvemos nossos subordinados porque gostamos de nós! Quero ter a melhor equipe. Com isso vou me desenvolver.

**Essa deve ser a visão da Nova Gestão!**