

Nem líderes, nem gerentes. As empresas precisam de “lidestores”

Dieter Kelber

O desenvolvimento de líderes e gestores tem sido o tema mais importante nas agendas de treinamento das universidades corporativas e das áreas de RH das organizações. É a prioridade do momento, uma verdadeira "epidemia" que retrata a preocupação com o futuro das carreiras dos profissionais e dos negócios, o que é plenamente saudável. Mas são tantas as diferentes características e competências exigidas que os profissionais acabam tendo dificuldade em discernir **o que é e o que faz um líder ou um gestor.**

Para esclarecer e escapar de modismos que tendem a dizer que as duas são a mesma coisa, fomos buscar no dicionário Aurélio a definição correta para líder e gestor no mundo dos negócios:

- **Líder:** 1. *Indivíduo que chefia, comanda e/ou orienta em qualquer tipo de ação empresa ou linha de idéias;* 2. *Guia, chefe ou condutor que representa um grupo, uma corrente de opinião, etc.*

- **Gestor:** 1. *Quem gere ou administra negócios, bens ou serviços; (entende-se aqui qualquer tipo de serviço, como produção, marketing, projetos etc.).*

No ambiente de trabalho é fácil identificar estes dois perfis. Há profissionais que são claramente líderes. Incentivam, cativam, reconhecem, orientam e organizam a equipe, mas são péssimos em administrar prazos e verbas. Por outro lado, há os fantásticos “*tocadores de projetos*”, comandando centenas de pessoas com a precisão de um relógio, mas sem a mínima sensibilidade em relação aos seus subordinados.

Até agora, estes dois perfis podiam conviver de forma separada nas organizações, pois juntos reuniam características essenciais para a condução dos negócios. Mas com o processo de inserção cada vez maior das empresas no contexto do desenvolvimento sustentável, onde ao lado da dimensão econômica a responsabilidade sócio-ambiental assume papel fundamental para a sua sobrevivência, são cada vez mais necessários os **“Lidestores”**, peças que potencializem a criatividade de um líder com a eficiência de um gestor. Ou ainda, pessoas que saibam planejar como gestores, mas tenham a visão de todo como líderes.

Quais são, então, as características mais latentes dos “lidestores”?

A que desponta como uma das mais importantes é trabalhar com a “cabeça e o coração” (racional e emocional) conforme os cenários exijam soluções que empreguem a ciência ou a arte. A ética, o caráter, a estabilidade emocional, juntamente com a responsabilidade em agir de acordo aos preceitos do desenvolvimento sustentável, mesmo em situações extremas, é essencial.

Ouvir, orientar, dar “feedback”, delegar, corrigir, tomar decisões, motivar, trabalhar em e com equipes, dedicar-se para o sucesso do tudo e de todos, desenvolver as pessoas e ter talento social surgem como mola propulsora advinda da liderança e gerência. Planejar, ter intuição, controlar, ter sensibilidade, estar atendo aos detalhes, ter visão holística, cuidar dos processos, ter dedicação ao coletivo, aprender a aprender, aprender a aprimorar, aprender a reaprender, aprender a recomeçar, aprender a ensinar, fomentar a melhoria contínua, desenvolver a percepção, cuidar dos clientes, gerir projetos e inovar são complementaridades que transformam líderes e gerentes em “lidestores”.

Como diria **Henry Mintzberg**, conceituado e polêmico estudioso canadense da administração empresarial e considerado um dos mais importantes gurus mundiais da estratégia: **“a eficácia organizacional não está no conceito obtuso denominado 'racionalidade'; ela reside na mistura de uma lógica cristalina com uma intuição poderosa”.**

Dieter Kelber

É diretor, professor e pesquisador do IADI.