

Sociedades S.A.: Saiba como enfrentar os desafios gerenciais do ano novo

Spacca

Mais um ano novo se aproxima e, à exemplo dos anos passados, uma enxurrada de previsões e conselhos será despejada sobre a cabeça de todos. O afã, justo, é o de enfrentarmos mais um período de doze meses contornando melhor os obstáculos e, quem sabe, tendo maior prosperidade.

O que devemos fazer nos é dito por gente sábia e bem intencionada e também por aventureiros e palpiteiros irresponsáveis.

É verdade que algo do que é dito e escrito pode ser, de alguma maneira, aproveitado, nem que seja para uma simples e rápida reflexão. Mas, e receio por isto, muito mais pode — e deve — ser jogado no lixo, pela superficialidade e inconsistência do que nos é apresentado.



É um convite quase compulsório para que o nosso senso crítico não saia de férias neste período, pois teremos mais um ano de importantes desafios pela frente.

Mas cabe a pergunta: só um ano? A resposta é não. A boa prática gerencial não se restringe a limites de tempo e, se consistente, perdura por muitos e longos anos.

É o que nos demonstra o livro *Feitas para Durar*, escrito por James Collins e Jerry Porras em 1994, ao cabo de seis anos de pesquisas com empresas que se consolidaram ao longo de décadas e décadas de dura existência. Tornou-se um clássico da Administração e a sua leitura deveria ser obrigatória para todo e qualquer gestor comprometido com a excelência.

O livro traz muitos e bons conhecimentos. Lá pelo capítulo sete, os autores formulam cinco lições básicas para gerentes, diretores e empresários estimularem o progresso evolutivo de uma empresa ao longo do tempo.

Arrisco aqui uma livre e breve adaptação, como contraponto (ou reforço) ao que nos será recomendado para o ano que vem:

1. Seja rápido nas tentativas de aproveitar oportunidades ou solucionar problemas. Faça algo, varie, mude, experimente, mesmo sem ter precisão com relação aos resultados. Se não der certo, corrija, ajuste, mas mexa-se, não fique parado.
2. Aceite os erros. A evolução gerencial é mais semeada com os erros do que com os sucessos. O fracasso é fonte indispensável de aprendizado. Mas atenção: tolerar os erros não significa tolerar os pecados.
3. Progrida passo a passo. Vá aos poucos. Pequenos e visíveis êxitos podem e devem ser a base de

mudanças estratégicas significativas. É fundamental fazer experiências.

4. Dê o espaço para as pessoas agirem. É verdade que quando a estrutura é descentralizada e as pessoas tem autonomia operacional, não se pode prever exatamente o que elas farão. Mas, isto é bom, pois assim elas poderão ser persistentes e comprometidas.

5. Dê as ferramentas para as pessoas agirem. Intenções nem sempre se traduzem em ações e práticas concretas. Não basta encontrar o “tom de liderança” correto. Muito menos impor soluções. É necessário oferecer recursos e diretrizes que estimulem e consolidem o comportamento evolutivo.

O livro ainda derruba muitos mitos organizacionais, como o da liderança carismática, o da intuição, a veneração ao cliente, a idolatria ao lucro, o apego exagerado ao planejamento, e outros mais.

São preciosas descobertas que podem melhorar não só o próximo, mas muitos futuros réveillons.

Então, boa leitura, boas entradas e bom ano novo.

Date Created

27/12/2013