

O PAPEL DO LÍDER NOS TEMPOS ATUAIS

INTRODUÇÃO

Liderança é um hábito que podemos adquirir ao longo do tempo, que segundo Covey, 1989, é a intersecção entre o conhecimento, habilidade e o desejo. Além disso, segundo Maxwell, 2007 a liderança vem combinada com vários fatores e que podem ser divididas em cinco níveis que são: Posição, Permissão, Produção, Desenvolvimento Pessoal e Personalidade. Cada nível pode ser encarado como um estágio na organização e possuem seguidores diferenciados, devido o seu papel e sua influência na organização.

Para ser um bom líder é necessário antes de tudo, entender a sua finalidade, o porquê da sua existência para o grupo e para a organização. Entender o seu papel é fundamental para que o líder crie um ambiente de sucesso, para isso é importante ter virtudes e algumas são primordiais, tais como: eficácia (levar o grupo a atingir objetivos e metas definidos pela organização), saber ouvir (ouvir atentamente os seus liderados, filtrar os assuntos importantes e deixar que as melhores idéias prevaleçam, criando assim um ambiente de inovação), saber delegar tarefas (não centralizar tudo, saber delegar é praticar a confiança no grupo) e desenvolver o grupo (contribuir para o desenvolvimento de cada indivíduo do seu grupo, formar líderes e sucessores).

Hoje o líder tem uma função importante na organização. O perfil do líder de sucesso é algo que muitos líderes buscam. Influenciar, motivar, trazer as pessoas para junto de si, formar times vencedores são atitudes que os líderes buscam e, por se tratar de pessoas, nem sempre esses pontos possuem padrões estabelecidos de comportamento.

Este artigo tem como objetivo apresentar conceitualmente o que é liderança, sua diferença para o gerenciamento, além de comentar algumas qualidades de um líder. Em seguida foi estabelecido o perfil de um líder de sucesso e por fim foram feitas algumas considerações referentes ao estudo aqui apresentado.

1. Liderança

Segundo Hunter, 2004, liderança é:

“[...] a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum.”

Para Maxwell, 2007, liderança está além do gerenciamento, liderança é um conjunto de fatores que são:

- Mais pessoas do que projeto
- Mais movimento do que manutenção
- Mais arte do que ciência
- Mais intuição do que fórmula
- Mais visão do que procedimento
- Mais risco do que cuidado
- Mais ação do que reação
- Mais relacionamentos do que regras
- Mais quem é você do que o que você faz

Para Gaudencio, 2007, liderança é:

“[...] um tipo de habilidade que as pessoas podem desenvolver em si mesmas, desde que aprendam a lidar com as suas próprias emoções de forma madura.”

Podemos perceber que liderança é uma habilidade, que segundo Covey, 1989, habilidade se encaixa na definição de hábito que é a intersecção entre o conhecimento, habilidade e o desejo.



Figura 1: Hábitos eficazes. Princípios interiorizados e padrões de comportamento.

O conhecimento é o que fazer e o porquê. O líder tem que conhecer o seu papel, entender o que ele precisa fazer pela sua equipe e pela sua organização. A Habilidade é o como fazer. O líder tem que encontrar uma forma de como fazer a sua equipe trabalhar em conjunto de forma que a mesma possa atingir os objetivos definidos pela organização. E o desejo é a motivação, o querer fazer. O líder precisar sentir-se motivado e querer liderar, pois se não possui o desejo, dificilmente será um bom líder. Para que isso se torne um hábito é necessário que um líder reúna esses três elementos.

Maxwell, 2007, a liderança está divida em 5 níveis:

1-) Posição (Direito). As pessoas seguem você porque tem de fazê-lo. A idéia central deste nível é que as pessoas te seguem devido ao seu cargo ou posição que exerce na organização.

2-) Permissão (Relacionamento). As pessoas seguem você porque querem. Este nível está baseado no relacionamento, ou seja, a pessoas te seguem devido à relação que você tem com as mesmas.

3-) Produção (Resultados). As pessoas seguem você em razão daquilo que fez pela organização. Neste nível o resultado positivo que você obteve durante o período que você tem trabalhado na organização faz com as pessoas te sigam, ou seja, seja uma referência dentro da empresa.

4-) Desenvolvimento Pessoal (Reprodução). As pessoas seguem você em razão daquilo que fez por elas. Neste quarto nível as pessoas te vêem como líder devido ao que você contribuiu no crescimento pessoal de cada um de seus liderados.

5-) Personalidade (Respeito). As pessoas seguem você em razão de quem você é e do que você representa. Este último nível está baseado na sua experiência comprovada de sucesso em liderança. Este é o nível mais complexo e mais difícil de alcançar.

Liderança e Gerenciamento

Liderança não é gerenciamento. Covey, 1989, gerenciamento é uma visão dos métodos e liderança lida com objetivos. Enquanto o gerente pensa na melhor maneira de como conseguir determinadas coisas o líder foca mais nos objetivos, ou seja, nas coisas que deseja conseguir.

Gaudencio, 2007, (apud Kofman, p.17), o líder deve focar o mundo externo enquanto o gerente precisar ficar atendo ao mundo interno da organização, tornando realizáveis as idéias revolucionárias do líder, organizando a estrutura, alocando recursos e mantendo o controle operacional. Líderes lidam com visões inspiradoras e gerentes com sistemas de avaliação de desempenho, planos e orçamentos.

Liderança e gerenciamento são fundamentais para qualquer organização, pois juntos se completam, enquanto um tem a capacidade de liderar, de influenciar as pessoas e motivá-las o outro possui o controle detalhado do que foi planejado.

Para Gaudencio, 2007, liderança e gerenciamento são habilidades diferentes e complementares e que ambas podem ser desenvolvida tanto por líderes, quanto por gerentes.

2. Qualidades de um líder

Eficácia

Segundo Covey, 1989, a eficácia é o equilíbrio entre CP – Controle de Produção e P – Produção. Analogamente, um líder precisa ser eficaz, mas para isso, ele precisa encontrar este equilíbrio, tratando sempre seus liderados do modo que desejam que eles tratem os clientes mais importantes, ou seja, tratar os empregados como se fossem voluntários, pois é isso que eles são. Assim, eles podem fornecer voluntariamente o que possuem de melhor. O líder necessita ter em mente que precisa tratar muito bem os seus seguidores (CP) como também não deve esquecer-se do resultado final (P). Se um líder focar muito na produção pode ocorrer na organização desgastes, saúde debilitada e estresses na equipe enquanto o foco excessivo no controle de produção ocasiona no grupo perda do objetivo e podendo não atingir os resultados esperados.

Para ser um líder, (Buaiz, 2005) virtudes são fundamentais tais como: iniciativa, determinação e proatividade. É necessário fazer a diferença e aproveitar ao máximo para mostrar o seu verdadeiro valor.

“Um verdadeiro líder não precisa de estímulos externos para fazer o que precisa ser feito porque define corretamente a sua ordem de prioridades. Ele sabe que a recompensa virá e que o esforço necessário para se desenvolver é para o próprio bem.”

Na sua essência, um líder já é motivado pelos seus obstáculos e desafios. Ele sabe que é preciso de virtudes para que o seu esforço se transforme em um resultado positivo para a sua equipe e para organização. Definir metas e estabelecer objetivos são características fundamentais para que o líder e sua equipe possam atingir o resultado esperado.

Saber ouvir

Outra característica marcante em um líder é a sua capacidade de ouvir e compartilhar suas idéias com os outros. Segundo Gaudencio, 2007:

“[...] o líder deve comunicar qual é o seu sonho e todas as vantagens em assumi-lo. Ele deve querer saber também o que o outro pensa a respeito, se está de acordo ou não, o que ele mudaria ou acrescentaria no sonho, para que o sonho passe a ser dele também. Por isso, é preciso que o líder esteja seguro do seu sonho. Para permitir que seja colocado em dúvida, cada vez que tentar comprometer alguém.”

Ouvindo sua equipe, um líder consegue criar um vínculo de relacionamento, tornando mais forte a sua influência. Ouvir é fundamental para que a equipe possa apresentar seu ponto de vista, questionar idéias, propor melhorias, dar sugestões, entre outras. Em um ambiente de trabalho como este, é possível que idéias inovadoras fluam naturalmente.

Krames, 2006, diz que é preciso que um líder demonstre seu interesse por boas idéias, independente da fonte. É preciso que seus colaboradores saibam que você quer ouvir novidades e sugestões e os incentive a procurá-las em qualquer lugar. Além de demonstrar interesse e estimular outras idéias inovadoras, é importante recompensar aqueles que trouxeram algo novo. Isso estimula a cultura de inovação dentro da empresa.

Maxwell, 2007 (apud Whitehead, p. 215), demonstra que encontrar boas idéias começa com uma disposição imparcial para ouvir todas as idéias. Quase todas as idéias têm um aspecto de loucura, quando apresentadas pela primeira vez. Durante o processo de *brainstorming*, interromper qualquer idéia pode impedir de descobrir as boas idéias.

Saber ouvir é uma virtude primordial para um líder, porém é necessário também filtrar os assuntos. Discutir assuntos que não sejam de interesses da organização ou do grupo não agrupa em nada para o trabalho, além disso, o grupo estará perdendo o seu tempo e o foco no objetivo estabelecido.

Para Buaiz, 2005, é necessário aprender a filtrar os assuntos que lhe cabem (estratégicos e positivos), daqueles que só atrapalham a evolução do negócio. Tratar somente assuntos que agreguem valor para o seu trabalho e para o seu grupo, só tende a auxiliá-los na direção correta do seu objetivo.

Aprenda a delegar

Um líder precisa confiar em seus liderados e para isso necessita delegar suas tarefas. Um líder sobrecarregado dificilmente terá tempo para sua equipe, e uma equipe sem um líder perde o rumo do seu objetivo.

Gaudencio, 2007, defende que para comprometer os outros com o seu sonho, o líder precisar saber ouvir, ser humilde e ter integridade. Para isso, conta com alguns instrumentos que viabilizam esta tarefa. Um desses instrumentos é a delegação. É fundamental para o bom funcionamento da equipe, é essencial que as tarefas e responsabilidades sejam delegadas.

Krames, 2006 sugere que o líder delegue o poder e saia do caminho. Um líder não conseguirá fazer tudo sozinho. Segundo ele, a chave da liderança está em desenvolver e formar grandes líderes. Para esta formação, é importante estimular a liberdade de expressão. O comprometimento de toda a equipe é mais evidente quando a mesma se sente à vontade para dar suas opiniões e, consequentemente, assumir tarefas. O comprometimento do grupo vem para reforçar ainda mais a confiança na relação. Para delegar, um líder precisa confiar em seus liderados, assim como os liderados precisam ter confiança total em seu líder. Uma forma de mostrar a confiança na organização é demonstrando que é necessário valorizar todas as idéias apresentadas, simplificar os processos de trabalho, de modo que as pessoas conquistem mais facilmente suas metas e objetivos.

Desenvolvimento de sua equipe

Para Maxwell, 2007, ao desenvolver pessoas, você as está ajudando a melhorar como indivíduos. Você estará ajudando-as a adquirir qualidades pessoas que irá beneficiá-las em muitas áreas da vida, não somente no trabalho.

“Quando você ajuda alguém a cultivar disciplina ou uma atitude positiva, isso é desenvolvimento. Quando você ensina alguém a gerenciar o tempo de forma mais eficiente ou melhoras as habilidades pessoais, isto é desenvolvimento. Quando você ensina liderança, isto é desenvolvimento.”

Desenvolvimento é uma peça fundamental no quebra-cabeça de uma organização, pois pode trazer grandes benefícios. Maxwell, 2007, diz que desenvolver traz lucros mais altos dos que equipar, porque ajuda a pessoa como um todo e a leva para um nível mais alto.

“Ao equipar as pessoas, você baseia o que você faz em suas necessidades ou nas da organização. Você ensina às pessoas o que quer o que elas saibam para que possam fazer um trabalho para você. Por outro lado, o desenvolvimento está baseado nas necessidades delas. Você lhes dá aquilo que elas precisam para se tornarem pessoas melhores.”

O líder precisa ajudar cada membro da sua equipe a se conhecer para que este encontre o caminho do seu desenvolvimento. Para Maxwell, 2007 (apud Pree, p. 252) a primeira responsabilidade de um líder é definir a realidade de quem eles são. Os líderes ajudam-nos a reconhecer seus pontos fortes e pontos fracos e isso é importante se quisermos ajudar os outros. Saber destacar as qualidades e trabalhar na melhoria dos defeitos, o líder irá contribuir par ao desenvolvimento pessoal de cada participante da sua equipe.

Segundo Gehringer, 2008, o bom líder é aquele que forma uma equipe capaz de cumprir seus objetivos. Mas o melhor líder é aquele que forma líderes.

Para Maxwell, 2007, desenvolvimento significa mais do que simplesmente ensinar lições sobre liderança ou pedir às pessoas que leiam

livros sobre o assunto. Significa conduzi-las ao longo de um processo que as prepare para se envolverem e liderarem.

“[...] como líder a melhor coisa que você pode fazer pelas pessoas é deixá-las abrirem asas e voar. Quando você continuamente desenvolve pessoas, nunca falta líderes para desenvolver a organização a ajudá-lo a levar a carga adiante.”

Podemos perceber que o desenvolvimento de uma equipe é um processo de longo prazo que trará resultados positivos tanto para a organização, como para o próprio líder, se bem conduzidos. Investir no desenvolvimento é uma tarefa de extrema importância para o líder, assim ele conseguirá transmitir suas experiências e agregar o seu valor aos resultados da organização.

3. Perfil de um líder de sucesso

A sociedade do Conhecimento

Sem dúvida alguma vivemos em uma era onde a informação é um elemento fundamental tanto nas relações humanas quanto nas de trabalho. Com o advento da globalização e o surgimento de novas tecnologias como a internet, barreiras como distância e línguas não são mais empecilhos para qualquer tipo de negociação comercial entre as corporações ao redor do mundo. O acesso cada vez mais facilitado à informação estimula também a competição e a concorrência entre as empresas, e esta tendência tende a crescer em velocidade cada vez maior. Fenômenos como este exigem das empresas mudanças radicais quanto a padrões de qualidade, produtividade e competitividade. Neste contexto percebe-se, portanto, que velocidade e agilidade são qualidades extremamente importantes para um líder. A lentidão tradicional encontrada em vários níveis gerenciais pode ocasionar perda de oportunidades. Para KRAMES(2006, p.28): “No mundo globalizado, o tempo é um ativo cada vez mais fluido. Pequenos atrasos ou indecisões podem levar uma empresa a ser excluída do próprio mercado”.

Outra mudança importante na abordagem gerencial é a perspectiva de resultados. Antigamente focava-se principalmente nos produtos e nos serviços entregues, atualmente o foco de interesse passa para as pessoas. As pessoas são hoje consideradas os ativos mais preciosos da empresa e para tal torna-se necessário adotar políticas de gestão que estimule o trabalho, valorize as diferenças, propicie recompensas e maximize a utilização dos recursos humanos de forma otimizar os resultados alcançados pelas empresas. Não basta apenas deter e reter conhecimentos. Torna-se necessário desenvolver novas técnicas para aplicar eficientemente os novos e constantes conhecimentos adquiridos.

Segundo MATTAR(2009), “O importante agora, e daqui para frente, é ter pessoas que maximizem o uso do capital e que saibam gerar, desenvolver e aplicar conhecimentos, métodos e tecnologias, notadamente às relacionadas com o ser humano, de como tornar as pessoas motivadas para atingir os objetivos organizacionais”. Neste contexto, o gestor de pessoas, ou líder, assume um papel fundamental, extraíndo o máximo de seus recursos humanos, maximizando o conhecimento e habilidades disponíveis, definindo e acompanhando metas, e motivando de forma a alcançar os objetivos e as metas pré-estabelecidas. Não basta apenas selecionar ou reter os melhores profissionais, é de fundamental importância a presença de uma liderança participativa que estimule o trabalho em equipe, trace metas e estimule o trabalho. Segundo JÚNIOR (2009), “ser líder é ser capaz de conseguir que uma ou mais pessoas mova-se no sentido de um resultado comum”. Recai, portanto, nas mãos do líder o desafio de aumentar a produtividade das pessoas, estimular o comprometimento e eficiência, e o estabelecimento de equipes de trabalho altamente eficiente e eficazes.

Características de um líder de sucesso

Não existe uma única maneira para gerenciar e liderar pessoas. Os líderes de sucesso precisam desenvolver e aplicar uma série de habilidades, mas também precisam aprender a utilizar suas experiências pessoais de forma a influenciar e obter o máximo de suas equipes. O primeiro grande passo de um líder de sucesso é o autoconhecimento. Saber reconhecer seus

pontos fortes e fraquezas, além de saber identificar para onde se quer ir são passos iniciais para uma liderança de sucesso.

O líder de sucesso precisa saber influenciar as pessoas e trazê-las para junto de si, formando equipes altamente engajadas e produtivas. Precisa mostrar a sua “força” ao mesmo tempo em que colabora para obter os resultados desejados.

Outra das características fundamentais dos líderes de sucesso atuais é a capacidade de adaptação a mudanças. As políticas que funcionaram no passado e no presente não necessariamente trarão resultado no futuro. Líderes de sucesso conseguem reconhecer isto e se adaptar. O processo de mudança não é simples e faz com que a maioria das pessoas crie barreiras a este processo. O verdadeiro líder consegue estimular as pessoas a se adaptarem durante as fases de mudança, sendo um agente ativo neste processo. Traça-se a partir daí uma característica fundamental de um grande líder que é a capacidade de acompanhar as tendências e estimular o processo de mudança dentro de suas equipes. KAMES (2006, p.60) diz: “O colaborador que tiver a capacidade de enxergar a mudança como uma oportunidade, não como um problema, terá maior sucesso na carreira do que seus colegas conservadores, que temem qualquer novidade”.

O verdadeiro líder tem um papel de influenciador das pessoas, além de estimular o relacionamento entre as mesmas e o trabalho em equipe. O líder de sucesso não sabe apenas como administrar os recursos da empresa, mas acima de tudo, sabe reconhecer as individualidades de cada pessoa, sabe como extrair o máximo delas, aumentando a eficiência do grupo e da organização como um todo. Segundo GABRIEL (2009), “A formação da equipe deve considerar as competências individuais necessárias para o desenvolvimento das atividades e no atingir das metas. Não existem duas pessoas com os mesmos talentos e as mesmas experiências, cada um de nós tem algo diferente a oferecer, intelectual, física, e criativamente”. Reconhece-se, portanto, um dos papéis fundamentais dos grandes líderes atuais: estimular as pessoas e a colaboração entre as mesmas, desenvolvê-las, formando equipes de alto desempenho.

JÚNIOR (2009) afirma que: “O líder deve inspirar e influenciar seus liderados. E isso só é possível com o desenvolvimento

da autoridade e confiança através de um comportamento consistente, verdadeiro, respeitoso e ético". O líder de sucesso deve, portanto, servir como referência e fonte de inspiração para seus liderados, demonstrar confiança nos seus atos e transmitir boas idéias. KRAMES (2006, p.57), diz: "Se você deixar claro que sempre escolherá o caminho mais inteligente (ou seja a melhor idéia), as pessoas o seguirão a qualquer lugar. É preciso acreditar que as idéias importam mais do que o cargo".

Outra grande qualidade de um líder é a capacidade de enxergar a organização como um todo, habilidade também conhecida como visão sistêmica. Na prática o líder deve ser capaz de se posicionar segundo um ponto de vista da organização e não sob a ótica de uma única pessoa, grupo ou departamento. O líder deve ser capaz de compreender como as diversas forças interagem dentro da organização e de identificar o impacto que a alteração de uma delas pode afetar toda uma organização. Estas forças podem ser internas ou também fruto de mudanças e ações oriundas do meio externo, tais como: mudanças econômicas e políticas, mudanças no mercado consumidor ou entrada de novos competidores.

Como parte das habilidades conceituais, o administrador tem que saber conviver, compreender e lidar com situações complexas e ambíguas. Isto requer maturidade, experiência e capacidade para analisar pessoas e situações.

Liderança Servidora

Muitos dos líderes atuais são reconhecidos pela posição ou pelo cargo que ocupam dentro das empresas. Esta posição normalmente os coloca em situação de superioridade e, com frequência, abusam do poder como forma de manter a autoridade. Esta forma de poder e liderança normalmente traz consigo um forte individualismo, isolamento e consequente perda de autoridade. Segundo HUNTER(2004): "Autoridade é levar as pessoas a fazer de boa vontade o que você deseja porque você pediu que fizessem". Percebe-se, portanto, que poder e autoridade são duas coisas distintas. Deter o poder não garante a autoridade sobre as pessoas. Ainda segundo HUNTER(2004): "A autoridade não pode ser comprada nem vendida, nem

dada ou tomada. A autoridade diz respeito a quem você é como pessoa, a seu caráter e à influência que estabelece sobre as pessoas”.

Um novo conceito de liderança que vem sendo aplicado ultimamente é o conceito de liderança servidora. Este conceito é justamente o oposto ao que encontramos no cenário acima, baseado no poder e individualismo. É colocar o coletivo acima do individual, a autoridade sobrepondo-se ao poder. Trata-se de um novo conceito de liderança que busca o estabelecimento de relações de cooperação e confiança entre líderes e subordinados.

De acordo com JÚNIOR (2009), “servir neste caso, nada tem a ver com ser subserviente, obedecer a ordens ou realizar as vontades dos liderados, mas sim com satisfazer suas reais necessidades de segurança e bem estar para que eles possam atingir as metas estipuladas”. Neste contexto, a liderança servidora foca o coletivo, buscando atender as necessidades individuais de forma atingir os melhores resultados. Ainda segundo JÚNIOR (2009): “Em essência, o Líder não trabalha para a Empresa, trabalha para os seus Liderados. Estes sim é que trabalham para a Empresa, são eles que produzem os resultados”.

Dessa forma, a liderança servidora auxilia no fortalecimento da autoridade através da satisfação das necessidades de subordinados e comandados. Segundo HUNTER(2004): “Nós a construímos (a autoridade) sempre que servimos os outros e nos sacrificamos por eles. Lembre-se, o papel da liderança é servir, isto é, identificar e satisfazer as necessidades legítimas. Nesse processo de satisfazer necessidades será preciso freqüentemente fazer sacrifícios por aqueles a quem servimos”.

O líder servidor é, portanto, um líder motivador que trabalha junto com seus subordinados, mostrando os melhores caminhos e conduzindo as pessoas de forma a atingir as metas estabelecidas.

3.4 Recompensar Resultados

KRAMES (2006, p.58), diz: “Distribuir agradecimentos e recompensas a quem apresenta novas idéias é um poderoso estímulo. Se as pessoas tiverem certeza que você implementará a melhor idéia, ficarão ainda mais motivadas para apresentá-las”. Todas as pessoas esperam de alguma forma

serem recompensadas por suas idéias e por um bom trabalho. E, em resposta a isso, todo bom líder deve procurar recompensar os bons resultados.

Recompensar resultados é uma das maneiras de motivar as pessoas e conseguir que elas superem seus objetivos. A recompensa pode surgir de várias formas, uma nomeação formal, um agradecimento em público, uma promoção. Independente de modo como é realizada a recompensa, todo líder de sucesso tem em mãos um instrumento poderoso para extrair o máximo de seus subordinados: o diálogo. Segundo KRAMES (2006, p.57): “Uma das chaves para o desempenho de excelência é fazer com que cada profissional se supere. Sua arma de convencimento é o diálogo, que sempre eleva a inteligência da organização”.

Percebe-se, portanto, que líderes com visão conseguem motivar as pessoas, extraíndo o máximo delas, procuram estimular o fluxo de novas idéias, e sabem recompensar no momento certo.

CONCLUSÃO

O líder exerce um papel fundamental dentro de qualquer organização. É ele o responsável por organizar e gerenciar as equipes de trabalho de forma que a mesmas possam atingir os objetivos e metas. O bom líder precisa trabalhar entusiasticamente, possuir o desejo, motivar as pessoas e acima de tudo, sentir-se motivado. O verdadeiro líder deve focar nos objetivos estratégicos da organização e não apenas no gerenciamento de atividades e pessoas.

Todo líder possui um conjunto de qualidades que o permita alcançar seus objetivos. O líder precisa ser eficaz e acima de tudo ter equilíbrio, deve saber ouvir e compartilhar suas idéias com os outros. Como parte integrante de uma equipe, o líder precisa confiar em seus liderados e para isso necessita delegar suas tarefas. Somente exercendo bem o papel da delegação que ele conseguirá extrair o máximo das pessoas e desenvolver equipes de alto desempenho. Participação é, portanto, palavra chave. O líder precisa ajudar cada membro da sua equipe a se conhecer para que este

encontre o caminho do seu desenvolvimento e consequentemente, de toda a equipe.

A era da informação traz uma série de desafios para os líderes atuais. O amplo acesso à tecnologia e à informação vem aumentando consideravelmente os padrões de qualidade e produtividade. Diante de um cenário como este o líder tem um papel de importância cada vez maior para conduzir as transformações necessárias de modo que a organização consiga alcançar os seus objetivos. O líder tem que ser ágil e tratar as mudanças como tarefas simples e rotineiras. Nesse contexto, as pessoas assumem um papel cada vez maior nas organizações, uma vez que com o conhecimento adquirido, elas tornam-se as fontes principais de transformação.

Ser um líder de sucesso hoje exige autoconhecimento. Conhecer suas fraquezas e fortalezas é o primeiro passo de um grande líder. O líder deve ser um agente de transformações, fonte de referência e inspiração, e acima de tudo conseguir influenciar as pessoas. O líder de sucesso consegue estimular as pessoas a se adaptarem, fazendo com que elas consigam se transformar e gerenciar melhor as mudanças, reconhece as individualidades de cada indivíduo e procura atender as suas necessidades individuais. O líder moderno é acima de tudo um servidor, ele usa o seu poder com sabedoria, e transmite todo o seu poder de influência e autoridade sobre seus comandados.