

## **ESCASSEZ DE LÍDERES E GESTORES NAS EMPRESAS BRASILEIRAS PODE COMPROMETER O CRESCIMENTO DO PAÍS**

Apesar da boa visibilidade do Brasil no cenário econômico mundial, em meio às crises mundiais, pesquisas apontam que as empresas brasileiras não possuem líderes suficientes para sustentar suas estratégias de crescimento de médio e longo prazo. Esta escassez de líderes e gestores, dotados de visão estratégica e competência para conduzir equipes ao alcance dos objetivos, requer uma nova postura dos gestores e líderes.

O verdadeiro apagão de líderes já foi preconizado por diversas pesquisas, entre elas a realizada pela Ticket, em parceria com a Empreenda, em 2010 com 606 profissionais ligados à área de Recursos Humanos de empresas de diversos portes, onde foi constatado que 66% dos participantes indicam que suas empresas não possuía líderes suficientes para sustentar as estratégias de crescimento dos próximos 5 anos.

Mais recentemente, pesquisa realizada com 379 pessoas pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Nacional), constatou que 63,6% dos entrevistados acreditam que as empresas não têm líderes suficientes para suprir as necessidades dos próximos três anos.

Para piorar a situação, a escassez de mão de obra qualificada no nível operacional, apresenta outro grande desafio aos gestores e líderes: a retenção de talentos. De acordo com dados da pesquisa realizada pela ABRH Nacional: *83,6% dos participantes acham que será mais difícil reter talentos em 2012, devido ao apagão de mão de obra, e 31% não sabem o que fazer para retê-lo.*

O Brasil é um país carente de bons líderes capacitados, mas, como no mundo dos negócios, a maioria das empresas demandam novos gestores e líderes numa velocidade cada vez maior, sem tempo ou mesmo não investindo na preparação de novos líderes. Muitas vezes entregamos os fuzis e enviamos o novato para o Iraque, geralmente com pouco tempo de preparo e colocamos esses novos sargentos no comando de verdadeiros pelotões de soldados.

Neste cenário, urge desenvolver Líderes e Gestores para que tenham visão estratégica e que sejam focados na gestão de pessoas. Para tanto, o RH deve assumir

uma posição de *staff*, onde o papel de gestor de pessoas deve ser desempenhado por cada líder junto a sua equipe. Esta área é fundamental para o desenvolvimento e alcance das metas e objetivos estratégicos da organização, por isso seu papel é estratégico e deve ter como foco resultados, agregar valor à empresa.

Os gestores e líderes precisam compreender que mesmo atuando entre o nível tático e operacional, ele contribui para o alcance dos objetivos da organização “com seus colaboradores”.

Diante do exposto acima, apresentamos algumas dicas para o desenvolvimento de líderes e gestores:

**Enxergue a organização como um todo:** estude e reveja sempre suas principais diretrizes estratégicas (missão, visão, valores, políticas, objetivos e estratégias), organogramas, sites, serviços, produtos, principais clientes, entre outros;

**Desenvolva pessoas:** para alcançar objetivos e metas da empresa e equipe, você precisa de pessoas competentes, com conhecimento, habilidades e comportamentos adequados às atividades;

**Seja gestor de pessoas:** a gestão de pessoas não é tarefa de um departamento, a exemplo do RH, mas sim responsabilidade diária de cada líder, pois cabe a ele a manutenção, o desenvolvimento, a aplicação e a agregação de pessoas.

**Seja líder:** pessoas respondem a pessoas e seu sucesso depende do nível de influência que você tem sobre sua equipe; nunca critique outras lideranças de sua empresa e nem a organização, pois você pode perder a credibilidade perante sua equipe;

**Enxergue sua função com olhar estratégico:** a operação, com suas metas, indicadores e objetivos, deve ser encarada dentro do prisma das diretrizes estratégicas da organização, não como uma atividade rotineira e isolada dos objetivos globais da empresa. Cabe ao líder despertar nos colaboradores o sentimento de que eles fazem parte de uma causa, de uma missão.

**Retenha Talentos e Forme Líderes:** fique de olho nos talentos que despontam em sua equipe, mas cuidado: “Nem sempre um bom vendedor se torna um grande líder, mas podemos perder um grande vendedor e uma equipe inteira”. Identifique aqueles que tenham perfil para assumirem cargos de liderança e trabalhe para desenvolvê-los.

Lembre-se: O futuro das organizações e do país depende da formação e desenvolvimento de líderes e gestores com visão estratégica e competência para conduzir suas equipes para o alcance dos objetivos.

**Sobre o autor:**

*Márcio Silva*, business consultant training da Corporativa Brasil, Professor do curso de pós-graduação do ICTQ - Instituto de Ciência, Tecnologia e Qualidade Industrial - Consultor da Qualidade ISO 9001, Consultor de Treinamento e Desenvolvimento,, Consultor de Planejamento Estratégico, palestrante há mais de 10 anos nas áreas de Liderança, Gestão de Pessoas, Gestão de Clientes & Atendimento, Call Center e Contact Center, Motivação, Vendas e Planejamento Estratégico. Jurado do Prêmio Nacional de Telesserviços – Edição 2011 - promovido pela ABT. Autor do livro "Clientes por Todos os Lados" pela Editora Diário (SP), e de diversos artigos publicados na mídia impressa e on-line, tendo como principais clientes: FTD Editora, Deca S/A, NS São Paulo Componentes Automotivos, Aliança Metalúrgica, Cremer S/A, Celepar – Companhia de Informática do Estado do Paraná, H-Buster, Industria MetalVic, J Serrano Industria Textil, Guabi Rações, Souza Cruz, Magazine Luiza, C&A, Allianz Seguros, Mapfre Seguros, Serpro, Grupo Águia Branca, Porto Seguros, Fiocruz, entre outros.

Visite o site do autor: <http://www.corporativabrasil.com.br>