

Liderança O CHEFE, ESSE INJUSTIÇADO. **Virou moda destruir a chefia e celebrar a liderança, mas os dois são importantes**

Maurício Góis

Virou moda falar mal de chefes. E exaltar os líderes. É claro que há muita razão para isto. Você nunca vai ouvir alguém dizer “a empresa conquistou a chefia de mercado”, mas gostará muito de escutar de seus concorrentes que você “alcançou a liderança de mercado”. Quando alguém é um “grande chefe” quase sempre se ouve que “ele é um grande líder”. O mundo pós-globalizado parece entender que ser chefe é estar num grau abaixo e ser líder é atingir o topo. Parece que a coisa é mais de nomenclatura que de função. Você não ouve dizer que fulano (a) é líder de família, mas que é chefe de família. As palavras têm poder que a lógica corporativa desconhece. O mundo administrativo moderno se viciou em afirmar que se você tem chefe é porque vive no tempo das cavernas, que todos, sem exceção, devem ser líderes. Quero discordar e mostrar o outro lado, até mesmo para mostrar que é possível um chefe ter tanta dignidade quanto um líder. Raciocine comigo: O líder vê para fora, o chefe vê para dentro. E ver para fora e para dentro são duas ações necessárias na empresa atual. Se você só vê para fora é apenas visionário, se só vê para dentro é apenas burocrata.

Por que falam tanto mal do chefe? Como começou esta má impressão de que bom chefe é aquele que vira líder? Há uma razão histórica: a maioria dos chefes usa inadequadamente seus estilos de comando. Três estilos são os mais conhecidos: autocrata, democrata e estilo livre.

A maioria dos chefes, por confundir poder do prestígio com poder da posição, acha que devem ser autocratas. Eles confundem autoridade com autoritarismo e mando com comando.

O chefe clássico brasileiro tende a esquecer que não existe estilo melhor, tudo depende da situação (lembra da velha liderança situacional?), dos objetivos, do ambiente e das pessoas. Como você usa, ou melhor, encaixa seus estilos de comando? Dentro nos níveis de maturidade de sua turma/equipe/grupo/indivíduo. Um indivíduo pode ter uma maturidade para o trabalho abaixo da média, média e acima da média. Para aqueles que possuem uma maturidade abaixo da média o melhor estilo é o autocrata, você ordena, manda, controla, mas motiva. Para aqueles funcionários que tem uma maturidade média, você negocia, cobra, mas influencia. E para aquelas pessoas que tem maturidade acima da média você levanta os fatos, solicita opinião, deixa livre, mas inspira. Infelizmente, o chefe clássico brasileiro pensa assim: “sou autoridade, preciso mostrar que sou forte, tenho que impor, não expor opinião, se eu brincar eles relaxam a produtividade, se eu não for duro, eles ficam moles, ir a uma festa com eles, de jeito nenhum, porque isto revela intimidade que enfraquece minha autoridade”. Enfim, o chefe ficou mal falado porque ele tem um estilo só: o autocrata. Ele é mal falado porque parte do princípio de que todo indivíduo que executa tarefas tem uma maturidade abaixo da média. Se você é chefe, mude este seu modo de pensar que você recupera sua imagem. E todos vão olhar para você e dizer: “aquele chefe é um grande chefe”. Na empresa moderna ser chefe é necessário. Ser líder é necessário. Ter o estilo certo dentro da maturidade certa é necessário. Olhar para dentro e para fora é necessário.

Meu amado chefe, - mude agora sua maneira de pensar. E você será cada vez mais, - mais necessário.

Maurício Góis

É empresário, palestrante, autor e consultor.

Para contratar envie um e-mail para: contato@mauriciogois.com.br