

As funções essenciais de um líder

Se partirmos da premissa que a primeira missão de um líder é preparar a sua sucessão, e considerando que um CEO tem de ser um líder, então poderíamos arriscar a afirmação de que todas as competências de um CEO são passíveis de serem delegadas.



Filipa Mendes Pinto

Sócia da FIND

Contudo, e apesar de concordar com esta premissa, acredito que o papel de um CEO integra funções essenciais e áreas de responsabilidade que não deve delegar.

Objectivamente, um líder deve sempre ter muito presente a necessidade de encontrar dentro da organização (preferencialmente) o seu sucessor, da mesma forma que deve gerir a sua carreira orientado por um sentimento de temporalidade na função, ainda que com a noção de eternidade da instituição que gere.

Um CEO é alguém que lidera uma organização e que, no âmbito dessa liderança, contribui activamente para a definição da respectiva estratégia com base na qual define e comunica os objectivos a atingir, coordenando e fiscalizando o posterior processo de cumprimento desses mesmos objectivos.

Neste sentido, e dentro das funções não delegáveis, estabeleceria como essenciais as da própria liderança, as da coordenação e fiscalização na execução da estratégia e a da comunicação directa pois, se assim não acontecer, correrá o sério risco de deixar de justificar o seu lugar.

Destas, a tarefa mais difícil, e por isso mesmo indelegável, é, sem dúvida, a da liderança, na medida em que um CEO tem de ter a permanente preocupação de se liderar a si próprio e de o fazer em simultâneo e seguindo pelo menos o mesmo grau de exigência que aplica aos colaboradores que lidera. O exemplo é um dos melhores estímulos que uma equipa pode ter, pelo que ao CEO cabe sempre a missão de conseguir ser olhado como uma referência a seguir e adoptar um modelo de gestão baseado no exemplo.

Um CEO até pode não conhecer profundamente o negócio, mas precisa de o entender e tem, acima de tudo, de incorporar e reflectir a cultura e os valores da sua organização e de conseguir um alinhamento tão perfeito quanto possível dos seus colaboradores, nos diversos níveis, com o ADN da empresa.

A essencialidade das funções de

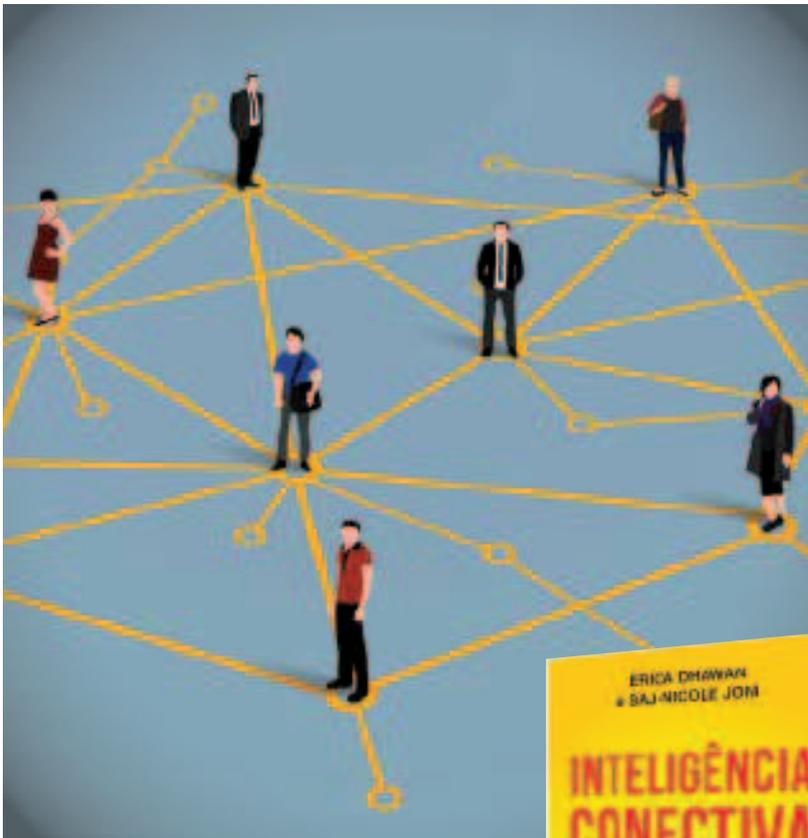
coordenação e fiscalização justificam-se por si próprias na medida em que, se forem delegadas, poderão colocar em causa a estratégia e, em consequência, o sucesso da própria organização.

Por último, um CEO tem de saber ser um bom relações públicas. Para dentro e para fora da sua organização, pelo que tem de assegurar que mantém, em permanência, a capacidade de comunicar directa e pessoalmente, mesmo que disponha, interna ou externamente, de apoio profissionalizado para o efeito.

E não se entenda que, por não haver delegação daquelas competências, haverá uma gestão mais concentrada e menos participada.

Pelo contrário, haverá uma gestão mais responsabilizável, a todos os níveis, e a compreensão, por cada um destes, da necessidade de uma atitude profissional, empenhada e rigorosa. ■

Um CEO tem de saber ser um bom relações públicas. Para dentro e para fora da sua organização, pelo que tem de assegurar que mantém, em permanência, a capacidade de comunicar directa e pessoalmente.



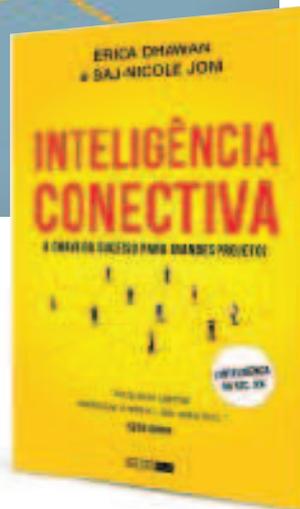
A SUPER COMPETÊNCIA

A chave do sucesso para o século XXI.

Costumamos associar o sucesso e a liderança a factores como a inteligência, a paixão e a sorte. Mas no mundo hipercompetitivo em que vivemos, essas competências já não são o suficiente. O novo factor determinante do sucesso é uma competência claramente moderna: a inteligência conectiva. Qualquer um consegue otimizar o seu potencial e dominar esta competência para atingir novos níveis de desempenho. Em que consiste exactamente? Simplificando, a inteligência conectiva é a capacidade de combinar o conhecimento, a ambição e o capital humano para criar ligações a uma escala global, gerando valor a um nível sem precedentes.

Conheça e domine este novo conceito que já está a revolucionar o mundo dos negócios, do desporto, do entretenimento e até da política. ■

Inteligência Conectiva – A Inteligência do Século XXI
Erica Dhawan e Saj-nicole Joni EDITORA GESTÃO PLUS



Conheça-se melhor

Um inovador modelo de personalidade com sólidas bases de Psicologia.

Mapa Egos Transforme a sua Vida Pessoal e Profissional. Adriano Freire BERTRAND EDITORA

O Mapa EGOS é um inovador modelo de personalidade com sólidas bases de Psicologia, Biologia, Sociologia e Gestão de Empresas, que proporcionará um melhor conhecimento de nós próprios e do mundo que nos rodeia. Com o apoio do Mapa EGOS, este livro visa ajudar as pessoas a conhecerem-se melhor e a transformarem as suas vidas, tanto no plano pessoal (crescimento, interacção, amor, filhos, tempo, energia, dinheiro), como no plano profissional (carreira, comunicação, equipa, liderança, planeamento, acção e controlo). O livro apresenta uma solução moderna, rigorosa e integrada para o desenvolvimento sustentado da vida das pessoas.

Trace o seu caminho

É altura de as pessoas agarrarem a vida pelas rédeas.



Decida a Sua Vida
Jacques Attali BERTRAND EDITORA

Num mundo cada vez mais difícil, é altura de agarrar a vida pelas rédeas, sem esperar indefinidamente por soluções milagrosas. Gandhi, Steve Jobs, Buda ou Picasso: são muitos os que se libertaram de determinismos e ideologias, decidindo o seu destino e mudando o mundo. Hoje, milhares de trajectórias humanas dão o sinal de um novo Renascimento. Todas elas incentivam à reflexão sobre o caminho a seguir de modo a escolher e a triunfar na vida. Quantos mais não se resignarem, mais profunda será a democracia, mais energia existirá e mais riqueza se criará.