



Preencha a lacuna

Mudanças nos papéis de liderança e dedicação a atividades culturais diminuem carências no perfil profissional entre diferentes gerações

Alguma vez você já se perguntou como detectar o sinal de um conflito negativo, entre colaboradores de idades diferentes, que possa desestabilizar a organização onde trabalha? Neste artigo, mostraremos formas para evitar este problema. Vamos começar com perguntas que ajudam a refletir sobre como estreitar a lacuna que há entre as diferentes gerações de profissionais que trabalham com supply chain.

Resultados esperados

- Seu processo de criação produz ideias adequadas em áreas como tecnologia, processo e pessoas?
- A empresa onde trabalha incentiva,

com entusiasmo e emoção, o desenvolvimento de inovações viáveis?

- Na maioria das situações, as ideias que surgem não são bem pensadas e geram retrabalho ou quando surgem ideias melhores, elas excedem o tempo de aplicação disponível?
- Existem paradas frequentes durante o trabalho, falta comunicação, surgem mal-entendidos e há tempo gasto em trabalho improdutivo?
- Existem sinais claros de falta de confiança e de colaboração dentro da equipe? Um líder que seja jovem, mas profissional e experiente, pode ter problemas para resolver questões desta magnitude?

- Existe dificuldade em reter o talento dos colaboradores por razões como impaciência, promoções e planos de carreira claros?
- Há diversidade suficiente na equipe em termos de educação, experiência e exposição e não apenas a diversidade cultural e étnica?
- Os colaboradores têm suas qualidades reconhecidas e a especialização funcional é promovida para eliminar as lacunas entre eles?
- Os colaboradores de diferentes gerações são pessoas que demonstram franqueza durante um diálogo, compartilham ideias e pensamentos com respeito e confiança?

- Incentivos, recompensas, reconhecimentos e medidas para promover a cultura podem colaborar com a mudança de postura das diferentes gerações de colaboradores?

Papel de líder

Após refletir sobre as questões apresentadas um líder previdente, precisa antecipar sentimentos e aliviar tensões que existem entre os membros da equipe. O chefe deve estar atento à pistas visuais, comunicação, inclusão e abertura de diálogos. Confira outras características positivas que um líder deve desenvolver:

- Demonstra o estilo de um verdadeiro líder, pois é justo e promove práticas de diversidade de pensamentos entre diferentes gerações. Gerencia a equipe de forma eficaz por meio da criação de metas de crescimento, estabelece uma direção clara e presta contas aos colaboradores de sua equipe.
- Motiva a equipe por entender que precisa investir seu tempo pessoal para explorar os melhores aspectos dos colaboradores. Emprega uma estratégia diferenciada para conscientizar a equipe que trabalhar de

forma colaborativa é mais eficaz do que trabalhar individualmente.

- Tem capacidade de influenciar, uma habilidade fundamental. Outra característica é ser diligente para que sua equipe queira aprender e se desenvolver. Influenciando e sendo influenciado, esse chefe promove o trabalho em espírito de equipe e coloca as metas à frente de objetivos pessoais. Todos ganham no final.
- Serve como exemplo e modelo de ética, confiança, respeito e promove colaboração entre seus pares e subordinados. Conversa com equilíbrio, sendo apartidário de qualquer geração e demonstra o comportamento que esperar de sua equipe.
- Desempenha o papel de árbitro e decide de forma justa impasses entre gerações de colaboradores diferentes. Além disso, é um bom ouvinte, usa o estilo de questionamento socrático (estratégia que o falante busca desafiar o pensamento do ouvinte) e combina subjetividade e objetividade para desempenhar o papel de pacificador fazendo a ponte entre duas gerações.

- Desempenha o papel de um conselheiro, que usa situações da vida real para ensinar um ponto de vista. O chefe deve fornecer treinamento e orientação, compartilhar ideias e dar feedback. Além disso, precisa informar quais as “regras não escritas para o sucesso” melhorando o desenvolvimento da equipe e o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores.
- Atua como um facilitador que orchestra e organiza a configuração cultural da equipe, misturando educação, conhecimentos e experiências para promover a diversidade. Ele também promove o diálogo para entender o que está funcionando na equipe e cria atividades e tarefas que exigem colaboração.
- Assume o papel de mentor, quando apropriado, o papel do advogado do diabo para ajudar a sua equipe a pensar em decisões importantes e estratégicas. Expande a rede de contatos de sua equipe, aumentando a sua capacidade de conduzir às mudanças. Cria apoio e recursos com base nas necessidades dos membros da equipe.
- Pode ser um provedor de apoio, recursos e ferramentas para a sua equipe ser bem sucedida. Talvez esta seja uma das suas tarefas mais importantes. Isso precisa de uma compreensão profunda dos pontos fortes, das lacunas e dos esforços para fazer um bom trabalho. []



Shekar Natarajan e Ron Hammond são especialistas em Supply Chain.