

# SC dinâmica, duradoura e energética

Conheça cinco características  
de um líder focado na criação de cadeias  
de suprimentos mundiais

A sua organização acredita que um líder só pode surgir em departamentos, como vendas e marketing, finanças, administração e outras funções “mainstream”? Acha que profissionais da área técnica, logística, operações de fabricação ou fornecimento são inadequados?

O caminho da liderança precisa atravessar uma estreita banda tradicional de funções, o que é um problema comum que restringe o banco de talentos. Esta prática antiquada também enfraquece a Supply Chain, reforçando a noção de que esta função não oferece um caminho viável para o cargo.

Acreditamos que a experiência de um executivo de “colocar a mão na massa”, como engenheiro, gerente da fábrica, químico ou outra posição

similar deve aproximá-lo ao topo da indústria global. Entretanto, o número de líderes recém nomeados tem aumentado e esta aparente a cobertura faz com que a profissão menos atraente crie um déficit na entrada em um banco de talentos. Já gerentes de Recursos Humanos, com uma visão limitada do mundo, podem trilhar por um campo repleto de acidentes e refugos funcionais ao invés de operações dedicadas a profissionais ocupados.

Sem o reconhecimento consciente e uma intervenção para corrigir problemas, não prevemos uma mudança significativa nas práticas atuais. Para garantir que sua cadeia de suprimentos produza líderes, a metodologia do status quo de desenvolvimento de executivos não pode ser superficialmente aplicada.

É importante saber se a organização é um terreno fértil para o desenvolvimento de um líder com raízes de Supply Chain



Considerando que um mentor e um treinador de talentos na cadeia de suprimentos acabou conduzindo a uma organização, é imperativo que você entenda as características dos mais bem sucedidos executivos de alto nível para desenvolver a sua própria liderança. Primeiramente, defina o alvo e revise os atributos de um líder.

## Cinco características de um grande líder

**1 Sabedoria:** são pessoas conscientes, com um forte conjunto de valores, justos, imparciais e hábeis solucionadores de problemas. Suas opiniões são solicitadas e sua orientação é baseada no profundo respeito àqueles ao seu redor. Sua maturidade lhes permite superar decepções e acreditar na capacidade dos outros. Sua prioridade é o bem-estar da empresa e de seus funcionários. Sem levar títulos e cargos em consideração, eles se importam com a integridade e, como tal, são considerados confiáveis. Ao



invés de supervalorizar o dinheiro, eles priorizam as pessoas e seus valores. Sempre em busca de feedback pessoal, grande líder procurar um grande compreensão de si mesmo e de como eles são percebidos.

**2 Vitalidade:** líderes demonstram, o que parece ser aos outros, energia ilimitada. Eles trabalham com muito entusiasmo, encontrando constantemente maneiras de reenergizar-se e, conseqüentemente, todos ao seu redor. Eles estão fisicamente e emocionalmente em boa forma, por isso, doam-se muito mais para a organização. Desistir não está em seu vocabulário. Atribuir a culpa não é importante, mas encontrar e incorporar soluções.

**3 Coragem:** não há trabalho mais difícil no mundo dos negócios do que a de um líder. Ele exerce um grande peso, tanto em uma empresa iniciante, quanto em uma organização em constante crescimento, já que seu sistema de valores influencia a todos. Por isso é necessário ter coragem para, até mesmo, despedir um amigo de longa data

que já não tem um bom desempenho ou desligar uma fábrica e afetar a vida das pessoas que trabalharam. Construir a reputação de uma empresa pode ser angustiante. Evitar decisões difíceis que exigem uma ação decisiva ou fazer um mau julgamento moral põe em risco a posição de liderança e destrói atributos como integridade e confiança.

**4 Otimismo pragmático:** grandes líderes são sempre otimistas sobre as oportunidades que a empresa tem. Mas, como conseguiram implantar recursos de outra forma? Quando percebem o que pode acontecer para prejudicar os trabalhos, eles sempre desenvolvem um “Plano B”, que aborda os piores cenários. Crises econômicas, regras governamentais ou ações competitivas de mercado podem ser catastróficas para o Plano A. Muitas empresas que relutaram em reconhecer os riscos não conseguiram sobreviver quando a crise bateu em suas portas. Líderes não deixarão que isso aconteça.

**5 Premonição:** o líder que desempenha melhor o seu papel, aparente-

mente, tem o estranho talento de ver o futuro. Esta suposta habilidade às vezes é impulsionada pela sorte, mas com frequência por um profundo entendimento dos clientes e mercados em que atuam, juntamente com uma compreensão profunda das pessoas e os recursos que têm à sua disposição. Isto lhes permite agir sobre as oportunidades e fazer os negócios que as tornem realidade. Eles garantem o fluxo constante de novos produtos, conseguem manter o nível de vendas e aumentar a base de clientes da empresa. Esta premonição, muitas vezes, estende-se para as pessoas, manifestando-se quando há contratação de talentos. [ ]



**Shekar Natarajan e Ron Hammond** são especialistas em Supply Chain e parceiros da IMAM Consultoria Ltda.