Nos tempos modernos a liderança se faz pelo exemplo e por uma cultura de comunicação aberta e muito incentivo à colaboração!

Mas houve um tempo em que as coisas não eram assim. Imperava o “Comando e Controle” e a liderança era apenas um reflexo do seu cargo.

Talvez até fosse mais fácil (para quem conquistava o cargo com o “título” de líder), afinal, a lei era “manda quem pode e obedece quem tem juízo”.

Mas o tempo passou, vieram novos hábitos e a sociedade evoluiu. Passamos por uma transformação geracional onde muita coisa mudou.

Anseios, ambições, expectativas, a forma de se tratar as pessoas. Enfim, se entende e

se reconhece que os mecanismos para manter as pessoas engajadas são bem diferentes do que eram antes.

Percebo a cada dia que mais organizações aceitam o fato que a cultura organizacional é ativo mais intangível e (dado que a cultura não se compra nem copia), é a maior fonte de diferenciação que qualquer empresa pode ter!

E cultura se faz com pessoas, até porque, vivemos em um mundo onde (ainda) tudo é feito por e para pessoas, então é preciso garantir que elas sempre estejam dentro da equação.

Nessa linha, a McKinsey & Company publicou um artigo sobre o que eles chamaram de "contributory dissent", que no final das contas se desdobra no tema de cultura: como criar um ambiente que permita (e promova) que opiniões divergentes possam ser colocadas à mesa!

Trago alguns pontos que me chamaram a atenção no conteúdo:

1. Inspire, não direcione. É preciso ter boas ideias, mas não se deve ser o único a fazer isso. Inspirar pessoas a encontrar soluções para os problemas promove outras perspectivas sobre os assuntos (com possibilidades ilimitadas).
2. Permita e exija que discordem de você. Não adianta nada o time concordar por educação ou hierarquia e depois falhar no processo. Mais vale que haja discordância e discussões para que as oportunidades de melhoria surjam.
3. Ouça também os pessimistas. Todo o projeto está suscetível a erros e escutar pessoas que enxergam onde estão as falhas pode ajudar bastante.
4. Promova e incite debates. Promover o pensamento coletivo é essencial para que se tenha resultados positivos. É dessa forma que seu time aprenderá como contribuir e colaborar.

E acrescento um:

5) – Forme um time de estrelas e não queira brilhar sozinho. Muitas cabeças invariavelmente pensam melhor do que uma. E é incrível a magia que se cria quando todos sentem segurança para expor as suas ideias.

Fechando, acho que essa evolução é um caminho sem volta (mas de poucos atalhos) e em um mundo que tem aprendido a respeitar e a valorizar a diversidade, não vejo como deixar de lado aquela que (na minha humilde opinião) é a que mais importa no final das contas: a diversidade de ideias!

Abaixo o link para o artigo original:

https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/into-all-problem-solving-a-little-dissent-must-fall