Os grandes líderes do mercado necessitam de características pertinentes a um mundo globalizado, que busca a iniciativa, desempenho de boas práticas e a necessidade de influência sobre seus liderados. É muito fácil encontrarmos gestões que apenas exercem “poder” sobre os indivíduos inseridos no contexto organizacional, mas os reais líderes são aqueles que se atentam a “ouvir” as reais necessidades de suas equipes, se atentando ao fato de que a chave do sucesso se espelha ao momento que lhes foi dada a oportunidade de serem atentamente ouvidos e interpretados. Um líder, deve sim utilizar soluções lógicas, mas muito mais do que isso, deve definir e desenvolver capacidades de novas visões e novas habilidades entre os seus liderados.

Saber exercer autoridade, além de ser um grande papel de liderança, transcende ações que além da excelência empresarial configuram competência, habilidade e valorização do talento humano. A influência de um líder é muito mais do que um requisito de competência dentro de uma organização, visto que quando falamos de eficácia, não podemos deixar de apresentar características como: tomada de decisões, flexibilidade, bom relacionamento e cordialidade. É comum observarmos, que em muitos casos, a cordialidade é substituída pelo abuso do poder, que em hipótese alguma pode ser confundido com o papel da autoridade. Quando um líder exerce seu papel de influenciar através da posição que possui na empresa, ele desenvolve a competência de ser um agente ativo na organização, à medida que se atenta à avaliação das necessidades, para que posteriormente possa intervir com ações práticas e consolidar resultados positivos em todo o processo que envolva novas oportunidades na organização.

Ter liderança efetiva é muito mais que ter grandes responsabilidades, pois existe a necessidade de se criar mecanismos para que o equilíbrio dessa boa gestão seja responsável pela construção incessante do “novo”, ou seja, da capacidade de fazer com que os liderados tenham a sinergia de quem sempre busca pelo que contribui para a organização, e não para o que é apenas continuísta. As organizações precisam de líderes que definam novas habilidades, influenciando um espírito empreendedor que desenvolva a criatividade, a satisfação dos colaboradores, novas capacidades de agir e pensar, revertendo assim num processo de melhoria na produtividade bem como na consolidação de um modelo de gestão que represente a oportunidade de aprendizagem.

Um líder que exerce influência desenvolve através da comunicação, ambientes organizacionais mais competitivos, à medida que os colaboradores satisfeitos adquirem cada vez mais, respeito, espírito de equipe, autoconfiança, entusiasmo e dedicação. Ser consistente no papel de liderança é contribuir com o feedback, concentrando esforços na solução de problemas, ao

mesmo tempo em que através da colaboração e troca de informações, possam existir ambientes de aprendizado tão prósperos que a condução de estabelecer metas, definir prioridades e desviar-se dos entraves que não se alinham a uma liderança eficaz, possam se tornar fortalecimento às condutas que por si só, espelham boas práticas. A liderança que influencia e é produtiva viabiliza relações de trabalho compreendendo uma visão empresarial dinâmica e em constante crescimento, aperfeiçoando através de seus resultados novas visões de futuro, desenvolvimento de novos processos de gestão de pessoas, e identificação dos momentos certos para a prática de novas ações e constatação de novas necessidades.

Não podemos esquecer que o líder que influencia é educador, à medida que reconhece no outro importantes fontes de conhecimento, e que não rotula capacidades, mas as engrandece e desenvolve. É evidente, que em nenhum dos pontos abordados, podemos dizer que “influenciar”, é tarefa fácil, mas comparando a responsabilidade de ser um líder e a de exercer influência, podemos inadvertidamente dizer que ambas as escolhas requerem necessidade de aprendizado constante, porém caso um de seus propósitos seja o de ser um líder de sucesso, vale ressaltar que o caminho de quem lidera compartilhando e trocando conhecimento é rota certa para o real significado do que tem “valor” para uma organização.