



Qual foi o melhor ou a melhor líder que você já teve? O quanto você se desenvolveu com eles? E mais: o quanto eles te ajudaram a entregar metas que pareciam impossíveis?

Uma grande empresa lida com uma série de desafios todos os dias, mas considero que no topo da lista de prioridades estão, o desenvolvimento de líderes e a consolidação da cultura da empresa. E eles estão diretamente relacionados.

Antes, vale pensarmos: qual é o papel de um líder? O papel da liderança é constante tema de debate. Um líder precisa fazer as pessoas sonharem com metas impossíveis e ao mesmo tempo ajudá-las a trilhar o caminho para entregar o resultado, promovendo mudanças impactantes para empresas, pessoas e meio ambiente.

Um bom líder consegue um nível absurdo de entrega sem fazer com suas próprias mãos. Ou seja: atinge metas através do time. Sabe o grande técnico de futebol que consegue títulos que pareciam inalcançáveis? Mais ou menos por aí.

Essa busca constante por entregar o mais alto nível através dos times, mas não a qualquer preço, e sim calcada em valores e princípios é a forma de moldar a cultura da organização de uma maneira muito latente. A cultura de uma empresa são os valores e princípios que conectam as pessoas: a cultura é uma entidade, um ente que você não enxerga e que permeia por todos os cantos da empresa e de todos que ali trabalham. As atitudes de um grande líder garantem a consolidação de uma cultura. Em um ambiente que se permita dividir ideias e soluções abertamente, e que se promova a diversidade, onde não exista a busca por culpados, mas sim, se estimule aprender rápido através de tentativas mais frequentes, falhando mais cedo e, portanto, promovendo aprendizado, e mais ainda desenvolvendo um ritmo operacional que busque implementar uma jornada de pequenas melhorias, tudo isso irá fazer com que se consolide e revise os pilares da cultura constantemente.

Liderança, Cultura e Projetos: aonde essa combinação pode nos levar?

Porque, convenhamos, a cultura da empresa não foi feita para ser apresentada no dia de onboarding de um novo integrante e guardada na gaveta. Ela é vivida dia a dia, tão intrínseca que, mesmo sem falar nela, você a vê pairando no ambiente. É a alma do negócio, mesmo.

E o que uma área de projetos tem a ver com tudo isso?

A área de projetos pode ter papel vital nos pontos citados acima. Projetos tem por sua característica própria trazer a implantação de algo novo, pode ser disruptivo ou não, mas é por definição um esforço temporal que entrega um produto ou serviço, únicos. Só que cada empresa enxerga essa área de uma maneira. Vemos muito que algumas colocam a gestão de projetos dentro da caixa das Operações. No entanto, é bastante comum existir diferenças entre os objetivos mais imediatos de uma área e outra: o grande foco da área de operações é buscar a excelência pela melhoria contínua de seus processos e resultados, enquanto a área de projetos funciona com uma alavanca que promove mudanças, implementa o Novo e parte para um novo desafio (projeto).

Cada empresa conta com uma estrutura organizacional diferente, até mesmo dentro do mesmo setor. Em empresas que vendem, executam ou investem em projetos, por exemplo, de uma forma bem macro, costumamos ver alguns tipos de estruturas, como: funcional, onde não há um departamento ou escritório de projetos declarado, somente gerentes de projetos que ficam dentro do time de operações. Existe uma matricial, quando o gerente de projetos tem uma representação equiparável aos outros gerentes funcionais, até chegarmos na estrutura projetizada. É comum se observar nas duas últimas estruturas organizacionais a criação de um escritório de projetos formal, também conhecido como PMO (Project Management Office).

Empresas que criam um PMO tendem a ver uma série de benefícios. Além do treinamento de todo o time com técnicas de gestão de projetos, a empresa também acaba criando um viés muito grande em relação ao desenvolvimento de lideranças, começando pela seleção de líderes de projetos com perfil muito forte de intraempreendedores e que por sua vez, trazem consigo uma busca constante por desenvolver projetos cada vez mais desafiadores, solicitando mais de si mesmos e de seus times, ativando assim um ciclo positivo de desafios audaciosos, falhas, reflexões, aprendizado de novos princípios e crescimento – tudo isso feito sob o filtro dos valores e princípios da empresa, o que leva a uma forte consolidação da cultura.

Ter em mente esse tipo de benefício em ter uma área de projetos é importante para saber se, afinal de contas, vale a pena criar um PMO. O investimento pode ser alto e de médio-longo prazo, mas os resultados podem ser direta e proporcionalmente afetados.

Liderança, Cultura e Projetos: aonde essa combinação pode nos levar?

Como a sua empresa desenvolve efetivamente seus líderes, atualmente? O que poderia ser melhorado?

