

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM
ADMINISTRAÇÃO

BRUNO ARRUDA DE SOUZA
KANANDA ARAUJO DO REGO
MARIANA NASCIMENTO SILVA

**ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS PARA
LÍDERES DE SUCESSO**

RECIFE/2021

BRUNO ARRUDA DE SOUZA
KANANDA ARAUJO DO REGO
MARIANA NASCIMENTO SILVA

ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS PARA LÍDERES DE SUCESSO

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelado em administração.

Professor Orientador: Diego Leonel Alves de Sá

RECIFE/2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S729e Souza, Bruno Arruda de
Estratégias de gestão de pessoas para líderes de sucesso / Bruno
Arruda de Souza, Kananda Araujo do Rego, Mariana Nascimento Silva. -
Recife: O Autor, 2021.

19 p.

Orientador(a): Esp. Diego Leonel Alves de Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2021.

Inclui Referências.

1. Liderança. 2. Estratégias. 3. Delegar. 4. Pessoas e Gestão. I.
Rego, Kananda Araujo do. II. Silva, Mariana Nascimento. III. Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

Dedicamos esse trabalho a nossos pais.

AGRADECIMENTOS

BRUNO ARRUDA

Agradeço aos meus familiares por me apoiarem durante a graduação; a Joana Valença e Maria Eduarda Japiassú, por terem estudado junto comigo, sem nem estudantes de Administração ser; aos (às) colegas de turma, em especial àqueles (as) que construíram o TCC junto comigo; aos (às) professores(as) de forma geral e mais especificamente: Amanda Souza, Bráulio, Sílvio Paes e Urbano Nóbrega por estarem comigo nessa trajetória repassando seus conhecimentos.

KANANDA ARAUJO

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado força diárias para concluir mais uma etapa da minha vida, e agradeço a minha mãe por ter me apoiado e contribuído desde início, e sempre por ser minha fonte de inspiração para nunca ter desistido, e aos meus colegas que se dedicaram muito para construção desse TCC.

MARIANA NASCIMENTO

Reconheço que conseguir chegar até aqui devido à graça de Deus, e sua alegria que foi minha força sempre, e pela luta diária de meus pais que me trouxeram até aqui. Agradeço infinitamente a minha mãe por exemplo e inspiração, e ao meu pai pelo seu entusiasmo em me ver formada, agradeço a todos que torceram para que eu chegasse no fim deste ciclo e que mandaram toda energia positiva. Agradeço aos professores que dividiram comigo seu conhecimento.

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos
nós ignoramos alguma coisa. Por isso
aprendemos sempre.”
(Paulo Freire)*

Resumo

Estratégias de Gestão de Pessoas para líderes de sucesso, é uma pauta bastante recorrente entre jovens gestores que almejam o sucesso profissional. Esse artigo apresenta a gestão de pessoas como ciência que estuda a relação entre funcionários e colaboradores e substitui o termo administração de recursos humanos e passar a enxergar os funcionários como peça fundamental para a sobrevivência das empresas, com o desenvolvimento das leis trabalhistas e os movimentos sindicais, o que antes era mão de obra trocada por pagamento, tornou-os funcionários. O único recurso ativo inteligente e criativo das organizações para passar por mudanças e dificuldades. Para administrar esse precioso recurso é que existem os líderes, desempenhando o papel de motivar, influenciar e guiar os funcionários diariamente para o alcance de objetivos e metas empresariais. A liderança está presente desde o início da história da humanidade até os dias de hoje. Porém líder não é uma função fácil e traz desafios cotidianos tanto para líder quanto para subordinados, um erro apenas pode afetar toda uma equipe e destruir o desenvolvimento de atividades. Pelo aspecto metodológico, este estudo se define como uma pesquisa que analisa e descreve abordagens de vários estudiosos que se dedicam a entender a Gestão de Pessoas e o movimento de liderança com base bibliográficas e artigos informativos. Que resulta no conjunto de estratégias que formam um breve manual de como se tornar um líder de sucesso com métodos de gestão de pessoas, como evitar deslizamentos de gestão e permanecer irrefreável diante das dificuldades.

Palavras-chave: Liderança; Estratégias; Delegar; Pessoas; Gestão.

ABSTRACT

People Management Strategies for successful leaders is a very recurrent agenda among young managers who aspire to professional success. This article presents people management as a science that studies the relationship between employees and collaborators and replaces the term human resources management and begins to see employees as a fundamental part of the survival of companies, with the development of labor laws and union movements , which was once labor exchanged for pay, made them employees. Organizations' only active, intelligent and creative resource for going through change and difficulty. To manage this precious resource, there are leaders, playing the role of motivating, influencing and guiding employees on a daily basis to achieve business objectives and goals. Leadership has been present from the beginning of human history to the present day. However, leader is not an easy function and brings daily challenges for both leader and subordinates, a mistake can only affect an entire team and destroy the development of activities. From the methodological point of view, this study is defined as a research that analyzes and describes the approaches of several scholars who are dedicated to understanding People Management and the leadership movement based on bibliographical and informative articles. Which results in the set of strategies that form a brief manual on how to become a successful leader with people management methods, how to avoid management mistakes and remain unstoppable in the face of difficulties.

Keywords: Leadership; Strategies; To delegate; People; Management.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO	1
3. RESULTADOS	2
3.1. CONCEITO	2
3.2. EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS.....	3
3.2.1. Administração científica	3
3.2.2. Relações industriais.....	4
3.2.3. Administração de recursos humanos	4
3.2.4. Administração estratégica de recursos humanos	5
3.2.5. Gestão de pessoas	5
3.3. HISTÓRIA DA LIDERANÇA	5
3.4. PONTO DE VISTA SOBRE LIDERANÇA.....	6
3.4.1 Abordagem da liderança.....	7
3.4.2 Abordagem dos traços	7
3.4.3 Abordagem comportamental.....	7
3.4.4 Abordagem situacional.....	7
3.5. PAPEL DO LÍDER.....	7
3.6. CARACTERÍSTICAS DE LIDERES	9
3.6.1 Incentivar	9
3.6.2 Automotivação	9
3.6.3 Influenciar.....	9
3.6.4 Comunicação.....	9
3.7. DESLIZES COMETIDOS POR LIDERES	10
3.7.1 Liderar não se trata de apenas designar tarefas	11

3.7.2 Não planejar o tempo.....	11
3.7.3 Competência nem sempre e sinônimo de liderança	11
3.7.4 Falta de reconhecimento	12
3.7.5 Não saber lidar com a diversidade	12
3.8. AS ESTRATÉGIAS PARA LIDERES DE SUCESSO	13
3.8.1. Alinhe os objetivos da equipe com os da empresa	13
3.8.2. Comunique-se	13
3.8.3. Trabalhe em equipe.....	13
3.8.4. Recompense o bom trabalho de seus liberados	14
3.8.5. De feedback.....	14
3.8.6. Invista tempo em treinar a equipe.....	14
3.8.7 Desafie	14
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
5. REFERÊNCIAS	16

ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS PARA LÍDERES DE SUCESSO

Bruno Arruda de Souza
Kananda Araujo do Rêgo
Mariana Nascimento Silva
Professor orientador: Diego Leonel

1. INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas é a área da administração que orienta o desenvolvimento das competências humanas dentro das empresas, e tem o objetivo fundamental na organização, planejamento e controle das atividades dos colaboradores com o intuito de obter deles o máximo de rendimento possível.

Nas organizações o desenvolvimento de várias atividades, é realizado por pessoas que formam equipes. Com sua equipe o gestor alcança metas, objetivos e resultados. Sendo assim o papel do líder é fundamental para o desenvolvimento do capital humano, já que o gestor de pessoas tem a responsabilidade de lidar diretamente com seus subordinados, tomar decisões a respeito deles e definir objetivos individuais ou grupo. Sabendo a importância de gerir os recursos humanos para o alcance de metas e objetivos, quais as estratégias de Gestão de Pessoas empregadas por líderes, e como essas táticas podem traçar uma linha de sucesso profissional?

O Objetivo geral deste artigo é estudar as estratégias de Gestão de Pessoas para líderes de sucesso, descrevendo o perfil de liderança, realizando o levantamento das causas mais frequentes de fracasso de líderes, identificando táticas para evitar esses erros e demonstrar estratégias de gestão de pessoas que aplicadas no cotidiano podem levar ao sucesso profissional.

2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa bibliográfica também chamada de pesquisa de fontes secundárias engloba todas as fontes públicas de determinado assunto, a exemplo: jornais, monografias, filmes, boletins e, em suma, materiais de acesso popular, fontes

relacionadas à temática, cujo objetivo é inserir o pesquisador ou curioso no material, anteriormente, produzido sobre seu objeto de estudo. (MARCONI E LAKATOS, 2015)

Para Manzo (1971:32), a bibliografia pertinente “oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente”, e tem por objetivo permitir ao cientista “o esforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações” (Trujillo, 1974:230). Dessa forma, a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras.

3. RESULTADOS

3.1. Conceito

Gestão de Pessoas é uma atribuição administrativa, tem como propósito principal a colaboração dos funcionários dentro do ambiente de trabalho. É formada pelo desenvolvimento das antigas áreas denominadas Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos. Esse termo surgiu no final do século XX juntamente com outros que vêm se tornando cada vez mais usados, tais como; Gestão de Talentos, Gestão de Parceiros e Gestão de Capital humano.

A gestão de pessoas vem tentando substituir o termo Administração de Recursos Humanos, o termo mais utilizado ao indicar métodos de tratar pessoas no meio corporativo. Porém, na Administração de Recursos Humanos relaciona pessoas a recursos, assim como recursos materiais e financeiros. Já a gestão de pessoas interpreta as pessoas não como meros empregados, além disso, como cooperadores e parceiros da organização. Para entender melhor o estudo entre pessoas e as organizações é necessário estudar o desenvolvimento histórico da gestão de pessoas.

3.2. Evolução da Gestão de Pessoas

A gestão surgiu quando as pessoas começaram a empregar outras para realização de atividades em troca de algum tipo de remuneração. As relações entre pessoas e trabalho foram evoluindo devido aos acontecimentos tecnológicos e sociais. Devido essas mudanças a gestão foi assumindo vários formatos com essas evoluções.

A gestão de pessoas se desenvolve logo após a Administração de recursos humanos, que se deriva da história da administração. A diante apresenta-se um breve relato da evolução que começa com o surgimento da administração científica. Essa evolução apresenta a gestão de pessoas como estudo científico e não como desenvolvimento das relações de pessoas e organizações.

3.2.1. Administração científica

Frederick W. Taylor em 1856-1915 nos Estados Unidos, observou em sua oficina que os operários produziam menos do que poderiam, diante dessas observações desenvolveu um sistema que foi denominada administração científica. Esse sistema tinha como objetivo simplificar a execução de movimentos usados em uma determinada atividade reduzindo o gasto. Além disso, Taylor promoveu uma revolução mental entre empregadores e funcionários trocando a divisão de atividades por coordenação para reduzir tempo e aumentar lucros.

Em 1841-1925 na França, Henri Fayol contribuiu para o movimento da administração científica, como ideias que passaram a ser conhecida como fayolismo. Essa ideia concede aos subordinados competências técnicas e expressa nos princípios: conhecer, prever, organizar, comandar, coordenar e controlar.

Henry Ford em 1873-1947, também se tornou importante para administração científica. Ele declarou que a produção teria que ser em grande quantidade, pois dessa forma diminuiria os custos e atingiria o máximo de produtividade dos operários. Afirmava também que o trabalho deveria ser altamente especializado, realizando cada funcionário em uma única tarefa, também propôs boa remuneração e jornada de trabalho reduzida para aumentar a produtividade dos operários.

A ciência da administração científica transformou-se na principal base da organização industrial no século XX, como principal objeto de discussão da Administração pessoal. Porém algumas ações no campo da administração pessoal são anteriores ao movimento da administração científica, como a criação do departamento de pessoal.

3.2.2. Relações industriais

Após a Segunda Guerra Mundial, em 1950 nos Estados Unidos, surgiu o movimento das relações industriais. Diante do movimento trabalhista recebeu leis que regulamentavam o mercado de trabalho. Mérito dos trabalhadores que com greves e movimentos sindicais alcançaram um grande número de leis, e foram desenvolvidos métodos para certificar a aplicação e fiscalização dessas leis. O que causou mudanças significativas na administração de pessoal nas empresas, a qual tinha as suas atribuições limitadas, as rotinas de pessoal pela perspectiva legal e disciplinar. Devido ao aumento do poder sindical as empresas passaram a se preocupar em ofertar melhores condições trabalhistas.

3.2.3. Administração de Recursos Humanos

O termo da administração pessoal foi empregado no ano de 1960, para atribuir atividades referentes à administração de pessoal dentro das empresas. As atividades desenvolvidas pelos colaboradores eram um pouco mais burocráticas e rotineiras como admissão, pagamento de salários e desligamentos. Porém devido a conquista das leis trabalhistas, surgiram teorias referentes a motivação e a produtividade. Portanto, os funcionários passaram a ser considerados recursos valiosos para as empresas e não simples ferramentas de produtividades. Nesse momento os departamentos de pessoal passaram a ser chamado de departamento de recursos humanos.

A nova perspectiva manifestou diversas mudanças, selecionavam-se funcionários altamente competentes, pois tinham relação direta com os lucros da empresa, os esforços passaram a ser gastos em treinamentos comportamentais, o ambiente desafiador passou a motivar os colaboradores e a remuneração passou a não ser apenas por meio do salário, mas por benefícios, além de adotar métodos de avaliação de desempenho.

3.2.4. Administração Estratégica de Recursos Humanos

A globalização afetou a economia mundial, nas últimas décadas do século XX, as organizações foram obrigadas a se moldarem às mudanças pela sua própria sobrevivência. Essas mudanças precisaram ser aplicadas em todos os setores, desde financeiros até recursos humanos. As empresas passaram a planejar e criar estratégias para equilibrar suas forças e fraquezas, oportunidades e ameaças, para obter vantagens competitivas. No setor de recursos humanos teve a função de contratar estrategicamente funcionários com competências para os setores fortes e os capacitar para obter vantagem, pois são recursos altamente intelectuais para passar por dificuldades.

3.2.5. Gestão de Pessoas

Na década de 1990, a nova tendência de recursos humanos passou a ser denominada Gestão de pessoas, a base desse fundamento consiste em reconhecer o capital intelectual, como ferramenta fundamental para o sucesso. Segundo Stewart, (1998 apud Gil, 2016):

Esse capital é constituído pelo estoque de conhecimento existente numa organização e refere-se a: a) ativos de mercado, como marcas e clientes, b) ativos de propriedade intelectual, como know-how e patentes c) ativos de infraestruturas, como tecnologias e bancos de dados, e d) ativos humanos, como conhecimento expertise e criatividade (Stewart, 1998 apud Gil, 2016).

O mais importante dos ativos é o ativo humano, pois tem a capacidade de gerar conhecimento e inovação visto que essas competências trazem vantagens competitividade para as empresas. A gestão de pessoas refere-se a tratar as pessoas como colaboradores e peças chaves que fornecem conhecimentos, habilidades e inteligência cooperam para o êxito empresarial.

3.3. Breve – Histórico da Liderança

A liderança surgiu desde o princípio da formação da raça humana junto com a necessidade de ser dirigidos ou guiados, por algum caminho ou objetivo, na pré-

história os indivíduos precisavam reunir-se em grupos, para aumentarem suas expectativas de vida. O líder era selecionado por sua força e experiência, pois poderia proporcionar proteção e trazer alimento para o grupo. Uma das primeiras lideranças oficiais conhecidas são os faraós, governantes com grandes poderes que a antiguidade egípcia tinha a responsabilidade de legislar, comandar e controlar o exército e grande parte da comunidade egípcia.

Na idade média a sociedade era liderada pelo clero e nobreza, o sacerdócio era a liderança religiosa formada pelo Papa, bispos e padres que influenciavam as pessoas baseada na fé cristã. Já a nobreza, composta pelos donos de terras, proprietários de grande poder e influência política, tinham certa autoridade, porém apenas abaixo do clero. A nobreza também possuía todo povo em suas mãos, já que eram os únicos empregadores na época. Ainda na idade média com a queda do feudalismo, a monarquia voltou com toda força pois lideravam todo exército no combate as guerras.

Da pré-história até modelo de governo atual seja política ou religiosa, constatamos que a liderança esteve presente em toda época da história da humanidade, cada um com sua maneira de liderar, nos trouxe dezenas de modelo de liderança que moldaram diferentes tipos de geração que destacam diferenças profissionais. Nos dias atuais é comum encontrar diversas gerações trabalhando juntas e precisando se adaptar às suas diferenças. Além de terem que conviver com diferenças naturais como: religião e orientação sexual. Vale ressaltar que cada geração tem suas peculiaridades e exigem que os líderes atualmente aprendam a lidar com todas de forma inteligente e criativa, pois estas formam diferentes tipos de líderes e trabalhadores.

3.4. Ponto de vista sobre a liderança

3.4.1. Abordagem da liderança

O processo de liderança tem suas dificuldades de entendimento, na tentativa de sanar as dúvidas, várias perspectivas foram se formando ao longo tempo. Como base três abordagens ganharam forças e se popularizaram: abordagem dos traços; abordagem comportamental e a abordagem situacional. Compreendendo esses

pontos de vista, esclarece muito sobre a liderança e os caminhos que seguem estudiosos sobre o assunto.

3.4.2 Abordagem dos Traços

No processo para entender o fenômeno de liderança, as pessoas passaram a acreditar que a liderança era uma característica congênita, com essa perspectiva foi criada a teoria dos grandes homens que busca identificar as características que diferencia os grandes homens da maioria.

3.4.3 Abordagem Comportamental

Além de buscar entender a liderança pelo ponto de vista das características congênita, surgiram teorias que tinha perspectivas comportamentais, esse tipo de abordagem defende o treinamento como caminho para chegar à liderança, e assegura que o comportamento de liderança pode sim ser aprendido.

3.4.4 Abordagem situacional

A abordagem situacional traz a ideia de usar vários estilos de liderança, dependendo do que pede o momento, refere-se adequar a liderança a situação. Uma das teorias mais conhecida com essa perspectiva é a teoria da liderança de Fiedler; que defende a eficiência de uma equipe que resulta da combinação apropriada da liderança e requer a situação.

3.5. Papel do Líder

A liderança é uma função que vai além do desempenho habitual que administradores de recursos e gestores de pessoas têm que desempenhar, os líderes têm que tratar seus funcionários como cooperadores e os direciona de forma que não haja contraste entre os objetivos políticos e missão da organização e o comportamento dos colaboradores.

As constantes transformações que exigem adequação, criatividade e flexibilidade requerem das organizações um papel de liderança que se adeque a essas mudanças e que atendam a estas demandas dentro dos valores éticos e organizacionais. O líder ganha maior importância na sociedade contemporânea, por estar inserido no contexto de grandes incertezas e revoluções tecnológicas que requer do líder, coerência e consistência em relação a princípios e valores.

Existem muitos motivos que cooperam para o aumento da procura por líderes, e um deles é a revolução tecnológica da informação, a demanda por pessoas altamente talentosas e competentes que demonstram um trabalho expressivo e tragam a promessa de sucesso. A demanda de liderança aumentou ainda mais a quantidade de líderes capacitados para desenvolver o papel e diferentemente das empresas tradicionais, as organizações modernas procuram novas habilidades de liderança. Charam, Drottee e Noel afirmam:

O que tudo isso significa é que encontrar os tipos certos de líderes como tipos certos de habilidade está se tornando uma tarefa cada vez mais difícil. A nova economia também dificultou o desenvolvimento desses líderes, já que o que as pessoas precisam para adquirir novas habilidades não faz parte do pacote tradicional da liderança. (Charam, Drottee e Noel, 2009, p.03).

Talvez essa lacuna na liderança das corporações modernas se dê pela falta de desenvolvimento de talento dentro das empresas. Não é apenas as empresas que deixam de treinar seu pessoal como também a insegurança das pessoas de assumirem o papel de destaque e de grande responsabilidade. Reconhecer habilidades de liderança em colaboradores é essencial visto que, podem existir potenciais gestores e futuros líderes dentro da própria equipe.

Considerando que existem vários estilos de liderança derivados das características do líder, uns dos principais tipos de liderança são: A Liderança autocrática: O líder possui total poder de decisão é extremamente dominador e não admite desobediência por parte dos subordinados que não podem opinar da decisão do líder; Liderança liberal: A tomada de decisão é feita de forma individual ou em grupo, o líder só participa quando solicitada sua opinião, deixando toda responsabilidade a cargo dos funcionários; Liderança democrática: Há comunicação, encorajamento e bastante participação dos subordinados. O líder procura

desenvolver atividades em grupo, orientando, motivando e ajudando na resolução de problemas e conflitos.

3.6. Características de líderes

3.6.1 Incentivar

Habilidade de conhecer bem os seus liderados, assim identificando seus potenciais, seus pontos fortes e fracos e suas qualidades, no entanto uma das características do líder é incentivar sua equipe, estimulando assim a busca do crescimento de cada um dentro da organização.

3.6.2 Auto- motivação

Impulsionar sua equipe a buscar essa força interior para que venha atingir os objetivos diários. É uma das características desse tipo de líder também fazer com que sua equipe seja motivada e um dos papéis fundamentais para o alcance de grandes resultados para uma organização, fazendo que desempenhem melhor suas atividades.

3.6.3 Influenciar

Desenvolver confiança, respeito e admiração mútuos é uma das características mais importante da liderança. Influenciar seus subordinados de forma positiva, induzindo a atingir metas e resultados, ou seja, buscando o diálogo e a parceria de sua equipe, para os subordinados ter alguém em que possa confiar, trazendo segurança ao desenvolver a sua atividade.

3.6.4 Comunicação

O diálogo é uma das ferramentas mais importantes dentro da organização, onde o líder transmite a informação adequadamente para sua equipe, recebendo-a de forma positiva e conquistando o respeito e a confiança dos liderados, sendo um recurso de grande importância para alcançar metas.

3.7. Deslizes cometidos por líderes

Assumir a liderança de uma equipe é desafiador, gerenciar pessoas, delegar tarefas, motivar e conduzi-las ao caminho do sucesso, não é uma tarefa fácil em um cenário de grandes mudanças, cada vez mais rápidas, o que traz pressão tanto para o líder, quanto aos subordinados. Devido todas essas dificuldades e contratempo cotidiano, líderes ficam refém dos erros, quase sempre evitáveis. Mesmo assim, equívocos simples tem grande poder de impacto negativo na equipe e nos seus resultados. Segundo uma matéria do portal de notícias G1:

Oito em cada dez profissionais pedem demissão por causa do chefe. É o que aponta levantamento da consultoria de recrutamento Michael Page com candidatos a vagas de emprego. O desempenho abaixo do que se espera de um líder é o principal motivo apontado tanto por quem pede para sair da empresa como por quem está desanimado no emprego.

De acordo com Lucas Oggiam, diretor da Michael Page e Page Personnel, parte do PageGroup, decisões gerenciais equivocadas ou mal planejadas inevitavelmente levam a um desgaste no relacionamento entre funcionários e chefes.

Baseado nisso entendemos que é um problema real a postura com a qual um líder atua dentro das organizações, podem causar diversos conflitos e até a destruição de uma equipe. Procuramos identificar os maiores erros cometidos por chefias e traçar estratégias para fugir desses defeitos de gestão e atingir o êxito dentro das empresas (G1, 2019).

Como diz o ditado popular errar é humano, repetir o mesmo erro é burrice. Assim como na vida, cometer erros na liderança é humano, mas admitir e consertá-los é sinal de maturidade. Deslizes em qualquer área profissional acontece, mas aprender a desviá-los é essencial para a sobrevivência e sucesso.

3.7.1 Liderar não se trata de apenas designar tarefas

O erro mais comum entre líderes é a falta de planejamento ao designar tarefas para sua equipe, é fundamental a distribuição de atividades de forma estratégica para anular perda de tempo e conflitos indesejáveis. É necessário ter seus subordinados aliados a si, tendo um bom conhecimento dos princípios da empresa para que seja praticado no dia a dia. Se o líder não tiver essa execução na empresa não vai saber lidar isso em equipe.

Segundo Charam, Drottee e Noel (2009, p.14) “As habilidades que as pessoas deveriam aprender nessa primeira passagem de liderança incluem planejamento do trabalho, definição de tarefas, atribuição de tarefas, motivação, orientação e mensuração do trabalho dos outros.”

3.7.2 Não planejar o tempo

A falta de organização com o tempo entre atividades e a orientação dos seus subordinados, é essencial que o líder esteja pronto para dividir seu tempo com todas as responsabilidades de forma inteligente. Para que não tenha uma má administração do tempo que os prejudique na produtividade no ambiente corporativo.

A locar o tempo de modo que não só conclua trabalho, como também ajudar os outros a ter desempenho de sucesso e a função que novos gestores precisam aprender a desempenhar Charam, Drottee e Noel (2009, p.14).

3.7.3 Competência nem sempre é sinônimo de liderança

Designar líder apenas pela sua competência técnica em determinada área, pode ser um grande erro. Ser competente naquilo que se faz nem sempre pode significar que será eficaz em ser líder. Competência é sobre ter capacidade de desenvolver determinada atividade, além disso, liderar é inspirar, motivar e direcionar pessoas de forma positiva.

“Não importa se a pessoa é boa no que faz, no entanto será um empecilho se não conseguir contentamento na função de gerir e liderar pessoas” (CHARAM, DROTTEE E NOEL, 2009, p.15).

3.7.4 Falta de Reconhecimento

A falta de reconhecimento das atividades desenvolvidas pelos subordinados compromete na boa convivência e na motivação dos funcionários de exercer seu reconhecimento, é um fator motivador para a eficácia de suas atividades, sendo assim não a deixando a vivência ser negativa, e não tornando os funcionários desmotivados. Segundo Charam, Drottee e Noel:

Um gerente de negocio valoriza o sucesso do próprio negocio. Um gerente de grupo valoriza o sucesso do negocio de outras pessoas. Trata se de uma distinção critica porque algumas só obtêm a satisfação quando recebem a maior parte dos creditos pelo sucesso, Como você pode imaginar o gerente de grupo que não valoriza o sucesso do alheio não conseguirá e inspirar e apoiar o desempenho dos gerentes subordinados a ele (CHARAM, DROTTEE E NOEL, 2009, p.19).

3.7.5 Não saber lidar com a diversidade

Com a modernização entrando cada vez mais no mundo das organizações, a diversidade também preencheu o quadro de colaboradores que vai desde cultura, raça, gêneros e deficiências. Com isso os lideres precisam ser diversificados com a forma de se comunicar e tratar, de forma ética e profissional, visto que não conseguir lidar com essa dificuldade significa perde uma equipe com diversos talentos e habilidades, criatividade além das vantagens competitivas para a empresa.

Segundo Charam, Drottee e Noel(2009, p.18), além de aprender a gerenciar diferentes funções durante a carreira, também é necessário desenvolver a capacidade de trabalhar com variedade de pessoas, além de

assumir a sensibilidade com a questão de diversidade funcional e aprender se comunicar de forma clara e eficaz.

3.8. As estratégias para líderes de sucesso

Alguns líderes alcançam resultados incomuns, passando por cima de dificuldades e alcançam o topo. Mas, o que os difere dos demais? Ainda que cada líder seja único, todos têm características que são compartilhadas, buscamos juntar estratégias que tornaram os grandes líderes que são:

3.8.1. Alinhe os objetivos da equipe com os da empresa

Uma equipe que tem atitudes contrárias às na missão e visão da empresa pode manchar a imagem da empresa, é fundamental que os colaboradores sigam a cultura missão proposta pela organização o papel do líder é influenciar a sua equipe a seguir os valores das empresas comprometidas em manter a imagem coesa da empresa no mercado.

3.8.2. Comunique-se

Uma má comunicação pode afetar todo um clima de uma empresa, garantir uma comunicação clara e aberta pode reduzir muitos conflitos indesejáveis. Tirar dúvidas e ouvir o que os colaboradores têm a dizer, pois da segurança para expor os momentos de dificuldades e pedir ajuda do seu líder. Uma boa comunicação trás trocas de informações sempre se tem algo a aprender.

3.8.3. Trabalhe em equipe

Mais do que fazer os subordinados cooperarem uns com os outros, não esquece que líder também é parte da equipe estar por dentro das etapas de determinadas atividades e interessante para a minimizar erros e conquistar admiração e confiança dos liderados. Todos sabem que trabalhar em equipe é mais proveitoso e render mais tanto para quem executa quanto para a organização, a final quase sempre dois é melhor do que um.

3.8.4. Recompense o bom trabalho de seus liberados

Estabelecer metas no decorrer de grandes atividades e projetos motiva a equipe a dá seu melhor criar uma política de recompensa pode render um muito mais lucro para a empresa, funcionários bem dirigidos e motivados produzem muito mais.

3.8.5. De feedback

O Feedback é uma ferramenta tão importante quanto a recompensa ela direciona o colaborador pelo caminho certo desenvolver foco, é importante para o funcionário ter sempre uma orientação de como desenvolver melhor suas atividades.

3.8.6. Invista tempo em treinar a equipe

O Conhecimento é a chave do sucesso, investe tempo em aprender mais nunca é perda de tempo, além da empresa ganha muito mais patrimônio intelectual na resolução de grandes problemas. Motive a equipe a buscar especialização e cursos e aprimore suas habilidades.

3.8.7 Desafie

Coloque seus subordinados fora da zona de conforto isso estimula a criatividade e motiva os colaboradores a pensar em formas de resolverem e se adequar à rápidas mudanças. Não deixe que a equipe se acomode na mesmice e na rotina do cotidiano. Estimule a percorrer caminhos diferente e experimentar novas possibilidades.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude dos fatos mencionados, podemos inferir que os líderes possuem um papel fundamental dentro das organizações, que são: planejar, direcionar e coordenar as atividades dos colaboradores. O líder tem como pressuposto influenciar e incentivar seus liderados a darem o melhor de si, tendo como objetivo o foco no incentivo para com seus liderados, afetando diretamente de forma positiva na sua produtividade.

Além disso, os liderados também tem como foco sua remuneração, o crescimento profissional e o reconhecimento. Sendo estes, fatores que contribui de maneira otimista na liderança do líder. Para seguir esse caminho, precisa trilhar uma rota estratégica. Essa rota nada mais é que os resultados do conjunto de estratégias que formam um breve manual de como se tornar um líder de sucesso com métodos de gestão de pessoas, como evitar deslizos de gestão e permanecer irrefreável diante das dificuldades.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília W. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.

CHARAN, Ram; DROTTER, Sthephen; NOEL, James. **Pipeline de liderança: como criar e gerir uma empresa de líder**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 2 ed.

CIDADANIA nos anos 1950: sindicatos e legislação trabalhista. FGV, 2020.

Disponível em:

<<https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas2/artigos/EleVoltou/CidadaniaAnos1950>>

. Acessado em 21 de set. de 2021.

CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho. Wikipedia, 2020. Disponível em:

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Consolida%C3%A7%C3%A3o_das_Leis_do_Trabalho>

. Acessado em 27 de set. de 2021.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendencia e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2016. 2 ed.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papeis estratégicos**. São Paulo: Atlas, 2016. 2 ed.

HOLMER, Camila. **O que é liderança?** Priorize: gestão de processos e pessoas. disponível em: <<https://priorizegestao.com.br/blog/o-que-e-lideranca/>>. Acesso em 08 de out. de 2021.

BLANCHARD, Ken. **Liderança de alto nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho**. Porto Alegre: Editora S.A, 2010.

OITO em cada dez profissionais pedem demissão por causa do chefe; veja os motivos. Portal G1, 2019. disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/11/22/8-em-cada-10-profissionais-pedem-demissao-por-causa-do-chefe-veja-os-motivos.ghtml>>

>. Acesso em 14 de out. de 2021.