

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
RECURSOS HUMANOS

GABRIELLA DA SILVA ARAÚJO

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NAS
ORGANIZAÇÕES**

RECIFE/2022

GABRIELLA DA SILVA ARAÚJO

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Recursos Humanos.

Professor Orientador: Me Horison Lopes

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

A663i Araujo, Gabriella Da Silva
A Importância da Liderança Nas Organizações / Diane Maria Cândido da
Silva, Irene Ellen Saturnino Santos, Thayze Karoline Silva de Santana.
Recife: O Autor, 2022.
24 p.

Orientador(a): Prof. Horison Lopes.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2022.

Inclui Referências.

1. Liderança. 2. Influência. 3. Organizações. I. Centro Universitário
Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658.3

Dedico esse trabalho a minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente a Deus, por me dar forças para alcançar os obstáculos durante todos os anos de estudos, aos meus pais, Sirleide Maria da silva e Joseildo vieira de Araújo, que desde o início acompanharam minha trajetória acadêmica, me motivando e apoiando em qualquer obstáculo. Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho. Agradeço a instituição UNIBRA - Centro Universitário Brasileiro, essencial no meu processo de formação.

Gabriella da Silva Araújo.

*“Não espere o futuro mudar tua vida, porque
o futuro é a consequência do presente.”*

(Racionais Mc's)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	9
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	9
3.1 Liderança	9
3.2 Estilos de liderança	11
3.3 O papel do líder	13
3.4.1 A importância da liderança na organização	15
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
REFERÊNCIAS.....	23

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

Gabriella da Silva Araújo

Me Horison Lopes de Oliveira, professor orientador UNIBRA

Resumo:

O estudo teve como objetivo refletir sobre importância da liderança no contexto organizacional. Por meio das observações foi possível identificar que as empresas trabalham com estilo de líderes que variam de acordo com o momento vivido da entidade, A definição de um líder é alguém que tem poder de influência sobre seus liderados por ser mediador entre os liderados e o objetivo da organização. E aquele que conduz e possui qualidades como: atitude, determinação, conhecimento, ação, competência, ética, respeito, eliminando os obstáculos para alcança as metas buscando os melhores resultados junto às necessidades da organização. Sendo assim, o objetivo geral deste trabalho é identificar e descrever os métodos utilizados por empresas para liderar seus colaboradores visando os critérios do líder para trazer o resultado desejado pela organização.

Palavras-chave: 1 Liderança. 2 Influência. 3 Organizações.

Summary:

The study aimed to reflect on the importance of leadership in the organizational context. Through the observations, it was possible to identify that companies work with a style of leaders that vary according to the moment experienced by the entity. of the organization. And the one who leads and has qualities such as: attitude, determination, knowledge, action, competence, ethics, respect, eliminating obstacles to reach the goals, seeking the best results along with the needs of the organization. Therefore, the general objective of this work is to identify and describe the methods used by companies to lead their employees, aiming at the leader's criteria to bring the desired result by the organization.

Keywords: 1 Leadership. 2 influence. 3 Organizations.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho abordar a importância da liderança nas organizações, é muito particular no que se refere à forma como nossas lideranças organizacionais foram desenvolvidas. Desde o início do século XX.

Segundo Chiavenato (2003), o conceito da liderança surgiu na década de 30, fora do campo da filosofia e da história, pois os autores têm seu próprio conceito sobre a liderança, o conceito mais utilizado é a capacidade de influenciar equipes para alcançar os objetivos.

Segundo Peter Drucker (2014), sua definição de um líder é alguém que tem poder de influência seus liderados. Um líder eficaz não é alguém que seja amado ou admirado por todos. Ele ou ela é quem consegue fazer seus liderados fazer a coisa certa. A popularidade não é liderança, os resultados são.

Segundo Maximiano (2000) liderança é a capacidade de inspirar, motivar e movimentar pessoas a atingirem ou superarem objetivos, ultrapassando aquilo que aparentava serem seus limites. Maximiano (2002, p 106) encontra-se diferentes tipos de liderança como: autocrático que é um tipo de líder onde mais se concentra no modo de ser, uma autoridade focando somente no poder e nas decisões que estabelece. Já a democrática pensa que podemos ter um trabalho em conjunto com a equipe e seu líder para tomar decisões de forma distribuída em grupo, e tem o líder liberal que permite total liberdade nas tomadas de decisões tanto em individual ou em grupo. Os líderes dentro de uma organização são o elo primordial, interfere no desenvolvimento dela; eles identificam os comunicadores e valores coletivos que asseguram soluções para as pessoas internamente e ouvem, dessa forma são defensores de cultura voltadas para o desempenho. (Maximiano,2000, p.33).

Segundo ROBBINS (2001, p. 258), afirma que os líderes estabelecem diretrizes por meio de uma evolução, com uma visão no futuro depois promovendo as pessoas, se comunicarem inspirando-se a superar cada dificuldade.

Sem a liderança, qualquer organização seria apenas uma confusão de pessoas e equipamentos. A Análise da liderança deve partir primeiramente da perspectiva de

que realmente a organização necessita, a buscar um líder que: crie mudanças, apelem aos valores das pessoas e motivem-nas no sentido de se responsabilizarem em uma missão importante, que realizem o potencial do colaborador motivando os seus lados positivos. E não utilizem somente de sua autoridade organizacional. (DAVID; NEWSTROM, 2001)

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este trabalho tem abordagem qualitativa foi elaborado através de pesquisas Bibliográficas é um tipo específico de produção científica: é feita com base em texto, com livro, artigos científicos, ensaios críticos, dicionários, enciclopédias, jornais, revistas, resenhas, resumos. Hoje predomina entendimento de que artigos científicos constituem o foco primeiro dos pesquisadores, porque é neles que se podem encontrar conhecimentos científicos atualizados, de ponta (MARCONI E LAKATOS, 2017, p. 33).

Sendo assim, esse modelo de pesquisa foi escolhido com o intuito de mostrar a importância do tema e sua influência na liderança dentro das organizações, através do levantamento de informações trazendo respostas para o tema em questão.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Liderança

Segundo Caravantes e Kloeckner (2005) o estudo de liderança tem mais de um século, e os livros e artigos e publicações chegam aos milhares. A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana e está centrada nas características de bons líderes até mesmo nas relações familiares, visto propriamente ditas é fundamental no poder de influência de pessoas, pois nas empresas os administradores precisam conhecer e motivar as pessoas, pois chamamos de liderar, atualmente a liderança dentro das organizações se tornou uma arte de mobilizar e estimular sua equipe favorecendo um bom clima e atingindo os resultados desejados da organização.

A liderança é constituída por líderes que motivam e inspiram delegando seus subordinados dentro das organizações para se desenvolverem, sujeito as normas e regras da empresa que influencia seus liderados, portanto a liderança é necessária desde que se tenha um líder competente e com conhecimentos técnicos e humanos, pois nem sempre uma organização consegue ter um líder de sucesso, podemos observar nos dias de hoje que muitas empresas conseguem crescer no mercado através de uma excelente liderança, atingindo todos seus objetivos e conseguindo atravessar barreiras e concorrências.

Segundo CHIAVENATTO (2005, p. 45) de um modo geral, “a liderança, é de certa forma um tipo de poder pessoal. Pela liderança, uma pessoa influencia outras pessoas em função dos relacionamentos existentes” A liderança é o poder de influência sobre o comportamento das pessoas buscando atingir o crescimento profissional, eliminando os obstáculos para obter o desempenho junto às necessidades da organização.

Segundo Maximiano (2009) o líder é um dos principais componentes da situação, a forma como o líder se comporta é influenciada principalmente por sua formação, conhecimento, valores e experiência. O líder é servidor de uma causa de uma obra. Sua missão é organizar e entusiasmar um grupo de pessoas para juntos servirem a uma causa maior, ou seja, o ambiente ou contexto em que estiver inserido. De acordo com (MAXIMINIANO).

Entretanto, é importante disse que os comportamentos das pessoas diante dos seus líderes, por isso é preciso conhecer a ferramenta de gestão de pessoas ou gestão de negócios que poderão auxiliar o líder na tomada de decisões, porque uma organização sem uma liderança pode ter rendimentos baixo ou até fracassada, por isso uma liderança eficiente é considerada um caminho para o sucesso e talentos de novos líderes.

Segundo Hersey e Blanchard (1986, p. 117) A liderança traz consigo diversos estilos e formas de coordenar pessoas e situações. Os líderes eficazes são capazes de adaptar seu estilo de comportamento de líder às necessidades dos liderados e a

situação. Como estas não são constantes, o uso de um estilo apropriado de comportamento de líder constitui um desafio para o líder eficaz.

Analisamos que não existe um estilo ideal de liderar, o verdadeiro líder sempre está pronto para às mudanças, conforme as necessidades e conflitos. O líder é aquele que conduz e deve possuir qualidades como: atitude, determinação, conhecimento, ação, competência, ética, respeito e almejar alcançar suas metas para obter os melhores resultados para a organização, pois um líder bem-sucedido deve estar atento para distinguir e valoriza as diferenças entre cada componente da equipe. Fazendo aproveitamento das características individuais, tanto da personalidade como profissional. Pois colaboradores criativos é importante para criar, opinar, discordar para isso o líder precisar, saber lidar os aspectos positivos e negativos. Deve obter o poder, mas sempre em face positiva, que se caracteriza por uma preocupação com os objetivos do grupo e não somente os próprios, o fator chave do poder do líder, é a humildade.

Segundo Bennis (2001, p.154) “Assim como o amor, a liderança continuou a ser algo cuja existência todo mundo conhecia, mas que ninguém sabia definir. Tem se aparecido e desaparecido muitas outras teorias sobre liderança. Algumas se concentravam no líder. Outras se concentravam na situação. Nenhuma resistiu à prova do tempo”.

3.2 Estilos de liderança

Segundo (CHIAVENATO, 2007). Os três estilos principais de liderança são: a liderança autocrática, liderança liberal e liderança democrática, cada qual com suas características singulares. Na liderança autocrática (autoritária) o líder caracteriza-se por ser rígido e impositivo, cabe exclusivamente a ele fixar as diretrizes sem qualquer participação do grupo, determinando as técnicas e condutas para execução das tarefas especificamente na medida em que se tornam necessárias e de modo imprevisível (CHIAVENATO, 2007). São os líderes autocráticos que fazem sua própria escolha com base nas suas próprias ideias e julgamentos, sem consultar sua equipe raramente aceitam sugestões dos seguidores, envolvendo controle absoluto.

Segundo (CHIAVENATO, 2007) A liderança liberal marca-se pelo aspecto, de que o líder é altamente flexível, também conhecida como Laissez-faire, vem do francês e significa “deixai fazer, deixai ir, deixar passar”, esse estilo norteasse pela liberdade ofertada à equipe, onde o líder raramente se envolve nas discussões, dispensando o papel do supervisor. Para Chiavenato (2007), essa postura liberal tem seus pontos negativos no setor empresarial, pois sem uma figura central norteadora, constantemente presente as tarefas e metas se desenvolvem ocasionalmente, gerando instabilidade, uma produção abaixo das expectativas, individualismo, desrespeito pelo líder e outros membros, entre outros aspectos negativos.

Chiavenato (2007) ressalta que o estilo de liderança democrática o líder é extremamente participativo, conselheiro, atuante e orientador, despindo o perfil de “chefe”, conquistando respeito espontâneo da equipe, formando vínculos de amizade tornando as relações interpessoais cordiais e harmônicas sem prejudicar os objetivos do trabalho. O clima satisfatório deste estilo agrega valores de responsabilidade e comprometimento mesmo na ausência do líder, pois a equipe está tão integrada que a organização flui naturalmente, visando o bem comum e satisfação das metas da empresa (CHIAVENATO, 2007). A liderança democrática encaixa-se melhor aos padrões, pois é extremamente comunicativa, justa e não arbitrária, sem limitar-se especificamente aos problemas da empresa, mas também com as dificuldades de cada membro, como pessoas e não somente como ferramentas de trabalho.

Hoje existem vários estilos de liderança, como: autocrático, democrático, permissivo ou liberal, carismático, situacional, participativo, transformacional todos os estilos possuem vantagens consideradas como aspectos positivos e como desvantagens e os negativos. Os estilos de liderança são diferenciados de acordo com cada cultura e valores da empresa, e como o líder vai agir diante de cada situação ou necessidade da empresa. No mundo moderno em que vivemos, a tendência é surgir mais estilos de liderança, conforme as necessidades situacionais da organização, sendo assim, inovando o mercado, para atender com êxito o consumidor final. Assim, com temos certas características profissionais, os líderes também conforme as características detectadas neles. Podendo exercer os três estilos de liderança no mesmo grupo, em algumas situações nas quais está inserido, outra

característica da liderança gerenciar os conflitos, questionamentos e problemas que surgem dentro de organizações.

3.3 O papel do líder

Segundo Peters (1989, p.45), podemos identificar vários tipos de líderes. Os primeiros são os visionários, aqueles que recrutam os talentos e que são a pedra fundamental das organizações de sucesso a longo prazo. Os segundos são os negociantes da esperança, os fanáticos por talentos. Já os terceiros são apaixonados por números, pessoas de negócio apaixonadas pelo lucro. Para Peters, toda organização precisa destes três tipos de líderes e nunca tais características são encontradas na mesma pessoa.

Chiavenato (2007) ressalta que a liderança é necessária em todos os tipos de organizações humanas principalmente nas empresas e em cada um dos seus departamentos. Ela é igualmente essencial nas demais funções da administração: planejamento, organização, direção e controle.

Existem vários perfis de líder, ou seja, existem vários modelos e várias situações para que exijam vários tipos de comportamento dos líderes. Pois uma liderança ideal é algo difícil de ser definido, tendo em vista que um estilo adotado por um líder pode ser extremamente eficaz em determinada situação o mesmo estilo poderá ser totalmente inadequado. Por exemplo, um líder de presença marcante, com ideias definidas, o tipo conhecido como “personalidade forte”, pode ser um agente impulsionador para uma equipe composta de pessoas mais dependentes e que possuem uma tarefa a ser cumprida num curto prazo.

Para Renesch (1995), algumas características são importantes para o líder como: Saber escutar e não apenas se comunicar, o líder não pode somente se ouvir.

Os Líderes são agentes de mudanças e desenvolver pessoas é seu mais nobre atributo, despertando o lado intelectual, explorando a criatividade e capacidade de cada indivíduo, criando um clima favorável de comprometimento no ambiente de

empresarial. Sua missão é organizar e entusiasmar um grupo de pessoas para juntos servirem a uma causa maior, ou seja, o ambiente ou contexto em que estiver inserido.

Segundo (MAXIMIANO, 2000, p. 2). Em todos os grupos, existirão indivíduos com uma propensão ou capacidade maior que os demais de exercitar a liderança. Essa propensão ou capacidade pode dever-se tanto a tendências inatas no indivíduo quanto às oportunidades que ele pode aproveitar para exercer o comando de pessoas. Segundo (MAXIMIANO). A liderança ocorre quando há líderes que induzem seguidores a realizar certos objetivos que representam os valores e as motivações, desejos, necessidades, Espiração e expectativas, tanto dos líderes quanto dos seguidores. A genialidade da liderança está na forma como líderes enxergam e trabalha os valores e motivações tanto seu quanto de seus seguidores. (2004, p.289).

Segundo Peter (2002, p.56) "Liderança é sinônimo de auxiliar outros na exploração de seus limites". A base da liderança eficaz é identificar qual a missão da organização, definindo-a e estabelecendo-a com clareza e visibilidade. O líder estabelece as metas, as prioridades e mantém os padrões. Drucker diz também que "o que determina se o líder tem seguidores ou apenas aproveitadores hipócritas é o fato de ele se apegar a alguns padrões básicos (usando a própria conduta como modelo), ou achar que pode prescindir desses padrões".

Segundo Senge (2000, p.137) as exigências de competitividade determinam que os profissionais que representam a organização tenham respostas para os anseios dos clientes. Ter resposta significa tomar decisões, conhecer produtos, serviços e processos, apresentar soluções e corrigir problemas rapidamente. A figura solitária do chefe não é mais suficiente. É necessária a participação distribuída de toda equipe, de todas as pessoas da organização.

Segundo Hersey e Blanchard (1986), os líderes eficazes são capazes de adaptar seu estilo de comportamento de líder às necessidades dos liderados e a situação. Como estas não são constantes, o uso de um estilo apropriado de comportamento de líder constitui um desafio para o líder eficaz.

De acordo com Maximiano (2004) A motivação para o trabalho é um estado psicológico de disposição, interesse ou vontade de realizar a tarefa ou a meta. Dizer que uma pessoa está motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para realizar o trabalho. (MAXIMINIANO, 2004, p. 269)

A liderança está diretamente ligada à motivação e o desenvolvimento dos colaboradores. O comportamento dos líderes e influencia na obtenção das metas e resultados da organização. Tornando as necessidades dos colaboradores satisfatórias a organização obtém o resultado desejado

Para Ferrell (2000), empregados motivados, satisfeitos e identificados com a empresa têm maior compromisso com seu trabalho, engajam-se bem mais na busca de resultados e, em consequência, se empenham de forma mais dedicada na conquista e na satisfação da empresa. Os fatores motivacionais envolvem sentimentos de crescimento individual de reconhecimento profissional e as necessidades de autor realização. Para que a motivação funcione é preciso que o funcionário esteja também disposto a se motivar. O papel da empresa nesse processo é de propiciar condições e incentivos.

Há um conjunto de características que tornam os líderes diferentes de outras pessoas nas quais se pode confiar. Os líderes criam as notícias, interpretam-nas e dão sentido a elas, os líderes têm opinião do futuro, são capazes de articular possibilidades atraentes, fazem com que seus subordinados acreditem para onde estão indo.

3.4 A importância da liderança na organização

Segundo Chiavenato (1999), liderança não é sinônimo de administração. O administrador é responsável pelos recursos organizacionais e por outras funções como planejar, organizar, dirigir e controlar a ação organizacional no sentido do alcance de metas e objetivos. Para ele o administrador também deveria ser um líder para lidar com as pessoas adequadamente, o líder por outro lado, pode também atuar como um administrador.

O líder tem um papel fundamental dentro da organização, pois não basta ele só ser líder, tem que saber administrar, ter visão sistêmica da empresa, no curto, médio e longo prazo, para se destacar com a concorrência e ser bem-sucedido na organização.

O administrador pode ser totalmente autoritário e se apoiar no poder do seu cargo, ou pode usar um estilo de comportamento mais humanizado, que envolva os liderados nas tomadas de decisão.

Segundo Chiavenato (2002) para que uma organização possa existir deve atender aos seguintes pré-requisitos: existirem pessoas aptas a se comunicarem; atuarem de forma conjunta; e atingirem um objetivo comum.

Quando as pessoas trabalham para um objetivo comum, eles se orgulham do resultado que alcançam. Querem realizar as suas tarefas da melhor maneira possível e se dedicam para resolver os problemas de maneira rápida e eficiente.

Vale ressaltar a observação de Maximiano (2004), quando faz alusão aos objetivos de uma organização. “As organizações são grupos sociais deliberadamente orientados para a realização de objetivos, que, de forma geral, se traduzem no fornecimento de produtos e serviço”.

A sociedade humana é formada por organizações de todos os tipos e tamanhos. A vida em sociedade é facilitada pelas atividades desenvolvidas por essas organizações nos mais diversos setores de atuação. A prestação de Serviços como: saúde, água, energia, segurança pública, alimentação, lazer, educação, atendem as necessidades humanas através das organizações.

Segundo Maximiano “os gestores das organizações desempenham papéis, funções e tarefas planejadas e estruturadas para obter resultados operacionais que garantam a sobrevivência das organizações em harmonia com o ambiente externo e com as condições internas”. Entretanto, para uma organização ser bem-sucedida no alcance de seus objetivos é necessária atuação de administradores capazes de

satisfazerem as demandas internas e externas no que diz respeito ao tipo e porte da instituição.

Segundo Chiavenato (2005, p.182) cada sucesso da empresa é o sucesso de um ou mais executivos. Cada fracasso é o fracasso de um ou mais executivos. O sucesso de uma empresa depende da qualidade de sua equipe de líderes e colaboradores. Toda organização precisa de um líder que lute pelos seus ideais, respeitando sempre a sua política, obtendo sucesso e crescimento no mercado e conquistando o respeito dos liderados. Pessoas trabalham com satisfação precisam de um líder que as conduza pelo caminho mais correto, pois um líder possui características como: aconselhar seus liderados, inspirar entusiasmo, preocupa-se sempre com seus liderados e acima de tudo faz com que todos “vistam a camisa da empresa”, buscando sempre atingir objetivos e metas propostas pela organização. A organização espera sempre o melhor do líder como, apoio e suporte psicológico para os colaboradores, orientação, treinamento e desenvolvimento, motivação, comunicação, e o reconhecimento das pessoas.

Segundo Chiavenato (2005, p. 184) “Ela ocorre em uma dada estrutura social decorrente da distribuição de autoridade de tomar decisões. ” Sendo assim, a liderança pode constituir um determinado grupo, para aumentar a satisfação das necessidades ou evitar sua diminuição.

A liderança não pode ser confundida com gerência, pois nem sempre um gerente é um líder na organização, mas um bom gerente também deve ter habilidades como, responsabilidade, coerência na tomada de decisões e boa comunicação, favorecendo o crescimento da organização. Um grande diferencial na relação com os colaboradores. O líder deve conquistar o respeito dos liderados, através do reconhecimento, de apoio ou até mesmo críticas construtivas.

A comunicação é a base para uma boa liderança, Chiavenato (2005, p. 185) também afirma que “Ela pode ser definida como a arte de induzir as pessoas a cumprirem suas obrigações com zelo e correção. ” O verdadeiro líder, tem o poder de fazer seus liderados cooperarem. O objetivo do líder é trazer melhorias para a organização e fazer com que a equipe alcance todas as metas propostas. O líder

surge como um meio para o alcance dos objetivos desejados pelo grupo. O comportamento de liderança deve ajudar o grupo a atingir objetivos ou a satisfazer às necessidades. Assim, a pessoa que pode dar maior assistência e orientação ao grupo – escolhendo as soluções ou ajudando o grupo a encontrar as melhores soluções para seus problemas –, para que atinja um estado satisfatório, tem maiores possibilidades de ser considerada seu líder. (Chiavenato, 2005, p. 185).

A comunicação possui um papel fundamental na liderança, porque, por meio dela os gestores e líderes usam estratégias para os colaboradores e isso impacta de forma positiva no clima organizacional. O líder deve ser um bom comunicador e passar as informações que deseja de forma clara. Ele deve transmitir confiança no que diz, pois isso engaja e motiva a equipe. A comunicação só é eficaz quando a mensagem passada é entendida pelo receptor, se não houver a compreensão, a comunicação falhou.

Segundo Chiavenato (2005, p. 214) A influência gerencial sobre os subordinados exige liderança eficaz e uma contínua motivação da equipe. A motivação funciona como um dinamizador, um impulsionador do comportamento humano. Quando o colaborador trabalha motivado ele se esforça para realizar suas tarefas, o líder com seu poder de influenciar sua equipe deve estar sempre atento com relação à autoestima e motivação de seus liderados.

Motivação é peça-chave na retenção de talentos. Reduz o turnover e abstenção de funcionários, Entre os seus benefícios, melhora no auto estima, a otimização de tempo, já que ela aumenta o foco nas atividades e, com isso, a produtividade, o crescimento pessoal, a melhora nos relacionamentos em equipe e, como dito, melhores resultados para a empresa.

De acordo com Stephen (1999, p. 142): Empregados têm necessidades diferentes. Não trate a todos da mesma forma. Além disso, gaste o tempo que for necessário para entender o que é importante para cada empregado. Isto permite que você personalize as metas, o nível de envolvimento e as recompensas para se alinharem com as necessidades individuais.

As necessidades e objetivos de cada colaborador variam em forma e intensidade, mas sempre representam um espaço relevante no sucesso da empresa, já que ajudam a determinar seu desempenho e suas características. Por isso, é essencial olhar cada vez mais para o humor e a auto realização de cada indivíduo dentro da organização, para garantir a integridade física, mental, segurança e bem-estar dos colaboradores, para criar um ambiente cada vez mais colaborativo e positivo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liderança é um assunto muito discutido dentro das empresas, pois sem a liderança é difícil a organização obter o sucesso e o reconhecimento no mercado. É uma tarefa que exige muita habilidade, flexibilidade, autoconhecimento, imaginação, bom humor, bom senso e inteligência, a parte principal desta tarefa com certeza é esforço e dedicação para a realização do resultado, os chefes e líderes cuidam para que todos os pontos sejam perfeitamente executados, porque caso ao contrário, pode se obter um fracasso.

Ser um líder de sucesso hoje exige autoconhecimento, porque conhecer suas fraquezas e seus pontos fortes é o primeiro passo de um grande líder. Precisa ter segurança no seu saber, com base sólida de conhecimento, desenvolvendo competências técnica e de relações humanas para intervir com orientações e aconselhamento, fortalecendo a autonomia do grupo para a tomada de decisão no seu trabalho. Pois o líder é um agente de transformações e, acima de tudo influenciador de seus colaboradores.

O líder eficaz atingir as metas que é necessário, sabe lidar com as situações e obstáculos encontrados no caminho e intervir da melhor maneira nos processos da empresa, além de resolver conflitos e imprevistos do dia a dia, deve estar preparado e apto para motivar, incentivar e manter um bom relacionamento com seus liderados. Sua capacidade de trocar ou discutir ideias, de dialogar, vista um bom entendimento entre pessoas, tudo isso se torna mais acessível na organização, se tiver comunicação, já que a maioria dos sistemas trabalha interligada na empresa.

Diante das mudanças, o líder deve conciliar os interesses da organização ao da equipe, precisam ser flexíveis, saber sobre sair em cada situação, e se for necessário mudar até o estilo de liderança da organização. Definir suas características, pois possui uma personalidade própria agindo de acordo com as circunstâncias do momento, harmonizando sua equipe, fortalecendo a organização, permitindo a participação dos colaboradores no tomado das decisões atuando como negociador, educador, incentivador e coordenador.

As empresas cada vez mais lutam por um espaço efetivo e de excelência para vencer a concorrência do mercado, um líder capacitado, influente e motivador é uma peça fundamental para o sucesso da organização. Pois na verdade, grandes partes das organizações não se preocupam com o que as pessoas podem contribuir e oferecer para o aumento da produtividade da empresa, e sim com a lucratividade e com o resultado final.

As organizações são constituídas por pessoas, com sentimentos e motivos racionais diferentes, sujeitos às forças do ambiente que influenciam a motivação, os relacionamentos e a liderança, entre outros comportamentos do ser humano e do grupo.

O líder muitas vezes não é o gerente ou o diretor da organização, a liderança não pode ser vista como um cargo e sim como uma habilidade, pois nem sempre quem é eficiente em algo poderá ser líder. A liderança existe dentro das organizações e ela quem faz a diferença, mas para isso o profissional deve sempre vestir a camisa da empresa, aprimorando cada vez mais seus conhecimentos para um melhor desenvolvimento profissional e ético independente das situações.

Liderança e gerenciamento são atividades diferentes, enquanto o gerente possui atitudes passivas, em relação às metas, o líder possui atitudes ativas para o alcance das metas. É diferente o modo de pensar, de agir, de motivar e de conduzir uma organização. Os gerentes muitas vezes, gerenciam departamentos, gerenciam pessoas, mas não as lideram.

Não existe um padrão que defina os principais estilos de liderança. Temos em mente que a mesma consiste na capacidade de gerenciar e nortear diferentes aspectos e pessoas, conduzidos por um líder capaz de influenciar positivamente atingindo assim os objetivos da organização. Pois os estilos de líder como autocrático, democrático, permissivo ou liberal, carismático, situacional, participativo e diversos conceitos de autores. E que um só líder pode possuir diversos estilos, dependendo do problema que será resolvido por ele.

Destacam-se três principais estilos de liderança: Autocrática, Democrática e Liberal, cada qual com sua característica e singularidade.

Autocrática o líder que define o que e como deve ser feito. Sem qualquer participação do grupo, determinando as providências e as tarefas, apresenta-se dominador e centralizador desencadeando um clima tenso e negativo entre a equipe, sendo rotulado por seus subordinados como “ditador”. Este acredita que só sua opinião sempre é a mais correta e seus subordinados pouco merecer sua confiança.

Democrático as discussões são debatidas em grupo, estimulada e assistido pelo líder. A própria equipe esboça as providências e técnicas para atingir o objetivo, solicitando apoio e orientação do gestor quando necessário, ele é visto como um membro normal do grupo, sendo participativo, conselheiro, ele exercita e participa das atividades. O trabalho é desempenhado com satisfação, segurança, motivação e com interação entre os subordinados.

Liberal marca-se pelo aspecto, de que o líder é plenamente flexível, também conhecida como Laissez-faire, esse estilo permite total liberdade para a tomada de decisões individuais ou em grupo, A participação do líder é mínima, raramente envolve-se em discussões, dispensado o papel de supervisor e norteador. Participando delas somente quando solicitado.

Resumindo diferentes estilos de líderes e suas principais características. O perfil estratégico de um líder é desenvolver função de facilitadores perante a empresa e seus colaboradores, a maioria dos que ocupam cargos de liderança, gerencia coisas, e não pessoas. Liderar é fazer com que as coisas sejam feitas através

das pessoas; e para isso, preciso o essencial, que é a construção de relacionamentos. Nessa construção, há uma diferença entre poder e autoridade, quem exerce poder pode ser muito frio em seus relacionamentos, mas quem exerce autoridade, desenvolve seguidores. Liderar é alguém que possui seguidores, e liderança é o resultado da nossa influência. Os profissionais exigem uma postura mais participativa destes gestores, então existe uma seleção natural do estilo de liderança necessária para as demandas atuais das empresas.

Pois essa “mescla” de estilos na mesma pessoa pode ser extremamente benéfica. Já que existem inúmeras situações pelas quais um grupo pode estar passando e que exigirá uma forma ou outra de liderança. Fatores como a maturidade dos membros do grupo, o relacionamento grupal, as crenças e valores pessoais, as diferentes tarefas que serão cumpridas e os prazos para execução, entre outros, deverão certamente influenciar no comportamento do líder.

Analisar o desempenho, comportamento e produtividade de cada liderado, fazer feedback individual, para não constranger os colaboradores, também analisar a equipe no geral. Saber como está andamento das atividades, cobrando resultados independente do seu estilo, ser líder implica em saber exercer a liderança e essa se faz no dia a dia, junto a equipe saber conviver harmonicamente, tolerantemente buscando o equilíbrio e objetivando um ambiente favorável ao desenvolvimento profissional e humano, assim os colaboradores apresentarão mais bem resultados nas organizações, levando as empresas a serem mais produtivas e inovadoras.

Portanto o crescimento da empresa baseia-se em um bom líder para alcançar o sucesso.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2o ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **O novo papel dos Recurso Humanos nas organizações**. Editora Campus Ltda, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos. São Paulo**: Atlas, 1998.
- CHIAVENATO, Idalberto, **Administração nos novos tempos**, São Paulo. Atlas. 2000.
- CHIAVENATO. Idalberto, **Introdução a teoria Geral da administração**, São Paulo. Atlas. 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2005, 529 p.
- CHIAVENATO, Ildebrando. **Gerenciando pessoas**. 4.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CHIAVENATO, Ildebrando. **Introdução à teoria geral de administração**. 5.ed. São Paulo: Makron Books, 1997.
- DAVIS, Keit, **Comportamento Humano no Trabalho**. V.I – Uma Abordagem Psicológica. Ed. ISBN, São Paulo, 2003.
- MAXIMIANO, Antonio Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. Ed. Atlas, 2002.
- MAXIMINIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da Administração: da revolução urbana a revolução digital**. São Paulo: Atlas, 2004.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.
- BENNIS, Warren; NANUS, Burt. **Líderes: estratégias para assumir a verdadeira liderança**. São Paulo: Harbra, 1988.
- BENNIS, Warren. **Líderes e lideranças**. São Paulo: Campus, 1988

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**: da escola científica à competitividade em economia globalizada. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

PETERS, T.J. **Prosperando no caos**. São Paulo: Harbra, 1989.

MAXIMIANO, Antonio, **Introdução à administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, Antonio. **Introdução à administração**: Liderança. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: JC, 1999. TZUN, Sun. **A Arte da Guerra**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.