**Papel dos gestores na organização**

# Autores: Jeferson Madruga da Rosa, Rodrigo Hendges, Joaldo Junior, André Nobre, Marcelo Augusto M. da Silva

# Orientador: Prof. Esp. Cristian S. Soares

# Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI

Curso/Habilitação (GSTI0095) – Prática Módulo 1

14/06/2014

###### RESUMO

*O trabalho a ser apresentado visa analisar os conceitos de gestão e organização, os estilos de liderança através de um comparativo entre líder x chefe e as habilidades necessárias ao gestor de uma organização.*

**Palavras-chave:** gestão, liderança, administração, organização.

# 1 INTRODUÇÃO

Em um ambiente onde a mudança é a única certeza e o número de informações geradas é desmedido, administrar riscos e prosperar é o objetivo da maioria das empresas.

Quanto maior a capacitação do gestor, maior as chances de o empreendimento ser lucrativo, atingir objetivos e ter sucesso, portanto, saber administrar é indispensável em todos os setores.

O presente Paper encontra-se dividido em três tópicos. Primeiramente será abordado o conceito sobre gestão e o seu significado. Falaremos sobre os estilos de líderes e as habilidades necessárias para o gestor de uma organização.

# 2 CONCEITOS DE GESTÃO

Atualmente, as organizações estão em constante mudança, tornando-se mais ágeis, necessitando ser gerenciadas, focando no cliente e enxergando como parceiras as pessoas que trabalham nela, buscando eficiência e eficácia para atingir o sucesso desejado.

Independente de qual setor a organização esteja inserida ela necessita de rumo, objetivos e meios para obtê-los. A gestão é o processo que utiliza os recursos humanos, financeiros e materiais para atingir os objetivos organizacionais. A peça principal deste processo é o gestor, que irá direcionar a organização, focando suas estratégias e corrigindo possíveis desvios.

Portanto, as organizações necessitam da ajuda de gestores para realizar o processo de administrar e ser eficaz.

Vejamos a seguir alguns conceitos sobre gestão:

“O principal motivo para a existência das organizações é o fato de que certos objetivos só podem ser alcançados por meio da ação coordenada de grupos de pessoas” (MAXIMIANO, 2002, p. 28).

“Todas as organizações têm líderes ou administradores com a responsabilidade de ajudá-las a alcançar seus objetivos, pois sem uma administração, e que ela seja eficaz, é provável que a organização fracasse” (STONER; FREEMAN, 1999).

“Gestão significa gerenciamento, administração, onde existe uma instituição, uma empresa, uma entidade social de pessoas, a ser gerida ou administrada.”   
Internet, 2014, http://www.significados.com.br/gestao/

Em resumo podemos entender a Gestão da seguinte maneira:

- É um processo composto por ações que geram crescimento na organização;

- Fator de sucesso nas organizações, é responsável por planejar e executar ações visando atingir os objetivos;

- Diferente de administrar, a gestão é algo mais prático, que influi diretamente na execução do plano da organização;

Podemos entender que uma boa gestão trabalha para alcançar os objetivos organizacionais da forma mais eficaz possível, ou seja, da maneira mais rápida e com a menor alocação de recursos.

# 3 ESTILOS DE LIDERANÇAS

Inicialmente precisamos saber o significado da palavra liderança e líder, ao qual, vem sendo estudada por muitas áreas desde muitas décadas. Segundo CHIAVENATO (2004, p. 446) "A liderança é, de certa forma, um tipo de poder pessoal. Através da liderança uma pessoa influência outras pessoas em função dos relacionamentos existentes (...), e de acordo com STONER (1999, p. 344) "liderança é o processo de dirigir e influenciar as atividades relacionadas às tarefas dos membros de um grupo." Referente à Líder Segundo Tourinho (1981, p.58), (...) é uma pessoa que, graças à própria personalidade e não a qualquer injunção administrativa, dirige um grupo com a colaboração dos seus membros.”

Assim podemos definir estilos de liderança como:

Teorias que estudam a liderança em termos de estilos de comportamento do líder em relação aos seus subordinados. Enquanto a abordagem dos traços se refere àquilo que o líder é, a abordagem dos estilos de liderança se refere àquilo que o líder faz, isto é, o seu estilo de comportamento para liderar. A teoria mais conhecida refere-se a três estilos de *liderança:* autoritária, liberal e democrática. (CHIAVENATO, 2003, p. 124)

Na Liderança Autoritária, segundo (CHIAVENATO, 2003, p. 124) “O líder centraliza as decisões e impõe suas ordens ao grupo.” Conforme este modelo, os funcionários trabalham, desempenham suas funções, mas os mesmos não sentem satisfação no que fazem. O líder tem que estar presente para poder-se realizar o que era pretendido. Se o mesmo não estivesse presente, os liderados deixavam de executar as atividades, gerando muitas desavenças, crises nos grupos de trabalhos, brigas, etc.

O comportamento dos grupos mostrou forte tensão, frustração e agressividade, de um lado, e, de outro, nenhuma espontaneidade, nem iniciativa, nem formação de grupos de amizade. Embora aparentemente gostassem das tarefas, não demonstraram satisfação em relação à situação. O trabalho somente se desenvolvia com a presença física do líder. Quando ele se ausentava, as atividades paravam e os grupos expandiam seus sentimentos reprimidos, chegando a explosões de indisciplina e agressividade. (CHIAVENATO, 2003, p. 124)

Para a Liderança Liberal, (CHIAVENATO, 2003, p. 125) “O líder delega totalmente as decisões ao grupo e deixa-o completamente à vontade e sem controle algum.” Neste modelo os funcionários ficam mais à vontade, mas não há muito rendimento nas tarefas, havendo muitas oscilações e desrespeito ao líder:

As tarefas se desenvolviam ao acaso, com muitas oscilações, perdendo-se tempo com discussões por motivos pessoais e não relacionados com o trabalho. Notou-se forte individualismo agressivo e pouco respeito ao líder (CHIAVENATO, 2003, p. 125)

Já na Liderança Democrática (CHIAVENATO, 2003, p. 125) “O líder conduz e orienta o grupo e incentiva a participação democrática das pessoas.” Nesse estilo de liderança nota-se uma maior interação no grupo, sendo os mesmos tendo um relacionamento melhor, os colaboradores estavam cientes das responsabilidades e as executavam com ou sem a presença do líder:

Líder e subordinados desenvolveram comunicações espontâneas, francas e cordiais. O trabalho mostrou um ritmo suave e seguro, sem alterações, mesmo quando o líder se ausentava. Houve um nítido sentido de responsabilidade e comprometimento pessoal além de uma impressionante integração grupal dentro de um clima de satisfação. (CHIAVENATO, 2003, p. 125)

Para uma conclusão resumida para os estilos de liderança os grupos segundo (CHIAVENATO, 2003, p. 125) “Os grupos submetidos à liderança autocrática apresentaram maior quantidade de trabalho produzido. Sob a liderança liberal não se saíram bem quanto à quantidade e qualidade. Com a liderança democrática, os grupos apresentaram um nível quantitativo de produção equivalente à liderança autocrática, com uma qualidade de trabalho surpreendentemente superior.”

O maior desafio do líder está em saber aplicar para cada situação, o estilo apropriado de liderança em seu grupo de trabalho, onde o mesmo estará liderando pessoas com diversas personalidades diferenciadas, e terá que saber lidar com isso no exercício da liderança ao qual exerce:

Na prática, o líder utiliza os três processos de *liderança,* de acordo com a situação, com as pessoas e com a tarefa a ser executada. O líder tanto manda cumprir ordens, como consulta os subordinados antes de tomar uma decisão, como sugere a maneira de realizar certas tarefas: ele utiliza a liderança autocrática, democrática e liberal. O desafio da liderança é saber quando aplicar qual estilo, com quem e em que circunstâncias e atividades (CHIAVENATO, 2003, p. 125)

# 3 PAPEL E HABILIDADES DO GESTOR NA ORGANIZAÇÃO

Gestão vem do Latim GESTIO, que significa o ato de administrar, gerenciar. Atualmente em toda e qualquer empresa nós temos algum gestor ou coordenador de equipe. Tal colaborador tem inúmeras funções, dentro delas: coordenar equipe, tomar decisões importantes no seu cotidiano, que normalmente não são fáceis, ensinar seus subordinados, ter conhecimentos de marketing, ter conhecimento em tecnologia da informação para usufruir desta tecnologia, dominar práticas de gerência de projetos, entender como funciona a empresa e entre outras tarefas importantes para o desenvolvimento da empresa.

Toda e qualquer gestão precisa ser plena, eficaz e eficiente, pois influência diretamente no negócio da empresa. Qualquer decisão erronia, dependendo da função de gestor, pode acarretar em prejuízo para a empresa. Por exemplo, se fossemos um gestor na área financeira e fizéssemos um investimento que não desse o lucro esperado, interferiríamos diretamente no lucro desta empresa. Mas além de toda esta carga, precisamos deter da habilidade de comandar pessoas, afinal precisamos coordenar uma equipe para almejarmos resultados. Como gestor estes é um dos papéis mais importantes e difíceis. Mas como gerenciar uma equipe sem ser considerado “chefe” ou um “líder” sem voz e sem autoridade perante sua equipe?

“Para uma empresa fortalecer sua posição no mercado, seus gestores devem tornar-se hábil em ajudar seus subordinados definir e atingir objetivos específicos e mensuráveis com prazos realistas e expectativas claras. Os gestores também devem orientar os funcionários através de desafios, ajudando-os a crescer e desenvolver novas habilidades”.

Internet, 2014 http://gestaoeinovacao.com/citacao-sobre-gestao-papel-dos-gestores/

O gestor precisa ter em mente, que sem sua equipe ele não é nada, mas também sem uma administração firme não temos resultado, então precisamos alinhar os desejos da equipe, seja ele, financeiro, profissional ou qualquer outro tipo de conquista que seu profissional busque, juntamente com os resultados esperados pela empresa, ou seja, crescimento lucrativo e seu lugar no mercado. Para tal, precisamos estar sempre atentos ao que acontece em nosso redor, seja com conversas indiretas ou reuniões no setor, sempre buscando alinhar o máximo possível entre o colaborador e a empresa. O gestor necessita sempre ter o controle da situação, seja ela boa ou ruim, sempre liderando sua equipe de forma plena, planejando a melhor forma de resolver os problemas que ocorrem no dia-a-dia. Ter uma boa liderança influencia em um bom andamento do local onde se trabalha, pois atualmente está cada vez mais difícil para um gestor conseguir alinhar várias culturas e hábitos existentes dentro de um mesmo setor. Com o controle temos que ter a mesma base, onde um controle excepcional proporcionará um andamento contínuo nos projetos e estimativas de tempo.

Tais habilidades são adquiridas com o tempo e seu conhecimento será atribuído à sua experiência ao longo de sua jornada, sempre tendo em mente que para ser um excelente gestor, precisamos gostar da função que estamos exercendo e ter confiança plena em sua equipe, onde tais fatores irão resultar no sucesso esperado.

**CONCLUSÃO:**

Neste paper, podemos constatar que: A gestão é sem dúvida o fator de sucesso das organizações de uma maneira geral, sempre visando o alcance dos objetivos organizacionais. Verificamos também que a gestão está presente em todos os ambientes corporativos, sejam eles privados ou públicos.

Vimos também que existem dois tipos de gestores, os líderes que levam a equipe consigo e a empresa ao sucesso, sendo divido em três estilos, o autoritário, democrático e liberal e o chefe, sendo o opositor para o sucesso profissional de seus colaboradores e consequentemente prejudicando a empresa.

Constamos também seu papel e suas respectivas habilidades para gerenciar pessoas, tendo em vista que é preciso existir uma conciliação entre equipe e empresa, sempre visando a melhor correlação entre elas, consagrando seu sucesso como gestor.

# REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. 7º ed. São Paulo: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Hildebrando. **Gerenciando pessoas**. 4.ed. São Paulo: Elsevier, 2003

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

**SANTANA**, Flávio Dias, **Revista Administrador**, p.34, 2013

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5. ed. Tradução Alves Calado. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1999.

STONER, James A. F. Administração. Rio de Janeiro: **LTC – Livros Técnicos e Científicos** Editora, 1999.

TOURINHO, N. **Chefia, Liderança e Relações Humanas**. Belém: Fiepa, 1981.