

O PAPEL DO LÍDER DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

LIMA DE, Danila Viviane Pedroso.
Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG
E-mail: dani_lima9@hotmail.com

MARTINS, Tiago Nucci.
Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG
E-mail: tiago_nucci@yahoo.com.br

NAVARRO, Sergio Barone.
Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG
E-mail: [snavarro@equipesti.com.br](mailto:sbnavarro@equipesti.com.br)

TRINDADE, Francielle Monique.
Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG
E-mail: moniquetrindade_01@hotmail.com

SILVA, Thiago Ferreira da.
Docente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG
E-mail: thiago@faef.br

PERRI, Ricardo Alves
Administrador autônomo
E-mail: ricperri@hotmail.com

RESUMO

O PAPEL DO LÍDER DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

No mundo corporativo, a liderança está sendo cada vez mais importante, no qual, o papel do líder vem tomando crescente notoriedade. Um dos grandes desafios dessa figura na organização é fazer com que o potencial do capital humano sejam direcionados ao alcance dos objetivos e resultados organizacionais de acordo com as metas e funções estabelecidas. Nesse sentido, o líder não só desafia e inspira seus subordinados como também, atua perguntando, e não gerando respostas. Ele faz com que as pessoas pensem, sintam e tenham mais consciência de seus comportamentos, estimulando-os a realizar seu potencial máximo para obter o sucesso da organização.

Palavras-Chave: Líder; Organização; Administração; Liderança; Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

THE ROLE OF THE LEADER WITHIN ORGANIZATIONS.

In the corporate world, leadership is increasingly important, in which the leader's role has been taking increasing notoriety. A major challenge of this figure in the organization is to have the potential of human capital to be directed to the achievement of organizational objectives and results according to the goals and tasks set. In this sense, the leader not only challenges and inspires his subordinates as well, asking acts, and provide no answers. It makes people think, feel and be more aware of their behavior, encouraging them to realize their full potential for the organization's success.

Keywords: Leader, Organization, Administration, Leadership, People Management.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente as organizações necessitam de verdadeiros líderes aptos a liderarem de maneira correta, para que as mesmas venham contar com colaboradores altamente capacitados, que se empenham em realizar suas tarefas da melhor maneira possível fazendo assim com que as organizações se destaquem no mercado, oferecendo produtos e serviços com qualidade, segurança e alcançando altos níveis de satisfação de seus clientes. Por este motivo este artigo científico com tema: “O papel do Líder dentro das Organizações”, desenvolvido baseado em pesquisas bibliográficas, procura esclarecer aos leitores que o líder tem uma grande responsabilidade de executar de maneira eficaz seu papel dentro das organizações, para que as estas não venham sofrer futuramente com baixa produtividade, insatisfação de colaboradores, perda de mercado, falência e etc., pois o líder tem capacidade de influenciar os colaboradores com eficiência, sabedoria e busca de processos de mudanças, mas para que isso ocorra o líder deverá ter bons conhecimentos e estar sempre atualizado.

Portanto, abordaremos também no desenvolvimento desse artigo, assuntos importantes com relação à liderança como: Evolução do conceito de liderança, Conceito de liderança, Dissipação de Mitos sobre liderança e Conceito de Organização e sua relação com o papel do líder.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE LIDERANÇA

A Liderança é a condução de um grupo de pessoas transformando-as em uma equipe que gera resultados positivos para uma organização (KANAANE, 1999).

Na Era Clássica da Administração, o papel do líder era estabelecer e fazer critérios de desempenho para atingir objetivos organizacionais. A atenção principal atenção do líder focava-se na necessidade da organização e não nas necessidades do indivíduo (STONER e FREEMAN, 1995).

Na Teoria das Relações Humanas ao contrário da Clássica, abordava as necessidades dos indivíduos, ou seja, dava ênfase nos aspectos emocionais. As Relações Humanas são as ações e atitudes desenvolvidas pelos contatos entre pessoas e grupos.

Segundo estudos de Elton Mayo (2010) cada indivíduo é uma personalidade diferenciada que influi no comportamento e atitudes uns dos outros com quem mantém contatos.

Teoria Clássica	Teoria das Relações
Trata a organização como uma Máquina	Trata a organização como um grupo de pessoas
Enfatiza as tarefas ou a tecnologia	Enfatiza as pessoas
Inspirada em sistemas de engenharia	Inspirada em sistemas de psicologia
Autoridade Centralizada	Delegação plena de autoridade
Linhas claras de autoridade	Autonomia do empregado
Especialização e competência Técnica	Confiança e abertura
Acentuada divisão do trabalho	Ênfase nas relações humanas entre as pessoas
Confiança nas regras e nos regulamentos	Confiança nas pessoas
Clara separação entre linha e staff	Dinâmica grupal e interpessoal

BALLOU, 2010

Quadro 1: Demonstração das diferenças entre a Teoria Clássica e Teoria das Relações Humanas

É exatamente a compreensão da natureza dessas relações humanas que permite ao líderes melhores resultados de seus liderados. A principal contribuição da Teoria das Relações Humanas foi a agregação de novos conceitos, como: Motivação, Liderança e comunicação (KANAANE, 1999).

2.2. CONCEITO DE LIDERANÇA.

Em um contexto organizacional, nenhum processo de desenvolvimento seria tão complexo com bons resultados sem a inclusão de um desempenho de liderança. Por sua vez, Abigali Adams (1790), diz que “esses são tempos difíceis em que um gênio gostaria de viver. As grandes necessidades fazem surgir grandes líderes”.

Para Kouzes e Posner (1997) a liderança é “a arte de mobilizar os outros para que estes queiram lutar por aspirações compartilhadas”.

Cartwright e Zander (citados por Minicucci:1997) afirmam que “a liderança é vista como a realização de atos que auxiliam o grupo a atingir seus resultados preferidos”.

Segundo os mesmos autores, a liderança pode movimentar as empresas de seu estado presente para um estado futuro, onde o líder pode criar visões de oportunidades potenciais para a organização, pode instigar comprometimento nos seus liderados, como também injetar novas culturas e estratégias nas organizações que enfocam recursos, energia e resultados.

O líder pode ser aquele que articula a visão e lhe dá legitimidade, que expressa a visão em retórica cativante, incendiando a imaginação e as emoções dos seguidores, que – através da visão – concede poder aos outros para tomar decisões que levam a realização das coisas (BENNIS e NANUS, 1993).

2.3. DISSIPAÇÃO DE MITOS SOBRE LIDERANÇA.

Temos alguns mitos sobre liderança, que tendem a desencorajar os líderes potenciais de “responsabilizarem-se” por suas organizações.

Bennis e Nanus (1993), a dividem em cinco mitos.

Mito 1. *Liderança é uma habilidade rara.* Nada pode estar tão longe da realidade. Todos tem um potencial de liderança. As pessoas podem ser líderes em uma organização e ter papéis comuns em outra. Exemplo: Um motorista de praça é diretor de um grupo de teatro amador.

Mito 2. *Os líderes são natos, não feitos.* As maiores capacidades e competências dos líderes podem ser aprendidas, e todos nós somos educáveis, pelo menos se desejarmos aprender.

Mito 3. *Os líderes são carismáticos.* Alguns são, mas na maioria não. O carisma é o resultado de liderança efetiva. Os que se saem bem recebem um certo respeito e temor por parte de seus seguidores, o que aumenta vínculo e atração entre eles.

Mito 4. *A liderança existe somente na cúpula da organização.* Podemos ter usado este mito sem ter a intenção, por focalizarmos exclusivamente a liderança na cúpula. Mas ele é falso.

Mito 5. *O líder controla, dirige, impulsiona, manipula.* A liderança não é um exercício por si só, mas com a concessão de poder dos outros.

Segundo o mesmo autor, uma vez que esses mitos sejam eliminados, a questão se torna não como ser líder, mas de que modo é possível melhorar a efetividade de uma organização.

2.4. CONCEITO DE ORGANIZAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM O PAPEL DO LÍDER.

Na tentativa de avançar na compreensão, do papel do líder dentro das organizações, faz-se necessário, uma análise breve e reflexiva do conceito de organização.

Kanaane (1999) explica que, a organização é um sistema integrado de subsistemas interdependentes, havendo intercâmbios entre os respectivos elementos: clima, cultura, estrutura, sistemas administrativos. A missão, os objetivos, a tecnologia, o produto, as atividades, a própria estrutura e, os trabalhadores constituem o nicho organizacional.

Partindo do pressuposto de Kanaane (1999, p. 37), evidencia-se que “a organização é um sistema socialmente estabelecido pelo conjunto de valores expressos pelos indivíduos que dela fazem parte”.

Uma tendência mundial, nos dias de hoje, é a busca pela valorização do fator humano nas empresas e no mercado de trabalho, para o alcance dos objetivos e do desenvolvimento e treinamento de líderes.

Segundo Maximiano (1995, p. 25):

Uma organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Além de pessoas, ela utiliza outros recursos, como máquinas e equipamentos, dinheiro, tempo, espaço e conhecimentos.

De acordo com Maximiano (1995, p. 27), “para que uma organização possa existir deve atender aos seguintes pré-requisitos, de existirem pessoas aptas a se comunicarem; atuarem de forma conjunta; e atingirem um objetivo comum”.

É inquestionável o papel desempenhado pelas instituições sociais, sob vários aspectos, seja na saúde, educação, transporte, geração de empregos, lazer, dentre outros serviços que as mesmas prestam. As organizações alcançam objetivos, com a participação de seus colaboradores, em diversos setores da atividade humana, permitem a realização de objetivos dificilmente alcançáveis, caso fossem desempenhados por indivíduos de forma isolada (MAXIMIANO, 1995).

Para que as organizações atinjam esses objetivos mencionados é necessária, a participação nessas empresas, de administradores e líderes capazes de satisfazerem às demandas internas relativas ao tipo e porte de organizações por eles administradas. O desempenho do administrador está diretamente relacionado à eficiência e eficácia, na

formulação e alcance dos objetivos propostos para uma determinada organização. As organizações mantêm o conhecimento, através das universidades, dos museus e corporações. Todo o conhecimento adquirido pelas pessoas no momento presente será preservado e transmitido para as atuais e futuras gerações. As organizações oferecem carreiras, além de atingirem objetivos organizacionais, promovem o alcance de objetivos individuais e, de acordo com o desempenho de seus administradores e de líderes, facilitam o crescimento e sucesso profissional e organizacional (KANAANE, 1999).

3. 0. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conceito de liderança vem mudando com o passar dos tempos, derrubando mitos, antes o papel de um líder era focado diretamente nas necessidades das organizações conforme era defendida na Era Clássica, e atualmente esta focado em direcionar o potencial humano na busca de objetivos e resultados dentro das organizações, podendo também inserir novas culturas e estratégias.

4.0. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

BENNIS, Warren e NANUS Burt. **Líderes: Estratégias para Assumir a Verdadeira Liderança**. São Paulo. Ed. Harbra 1993.

CARTWRINGHT, D. E ZANDER A. **Dinâmica de Grupo**. São Paulo: Herder, 1997.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI** – 2 ed. – São Paulo: Atlas, 1999.

KOUZES, James ME e POSNER, Barry Z. **O Desafio da Liderança**. Rio de Janeiro: Campus, 1997. 7ed.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução à administração** – 4 ed. rev. e ampl. - São Paulo: Atlas, 1995.

BALLOU, R. H. **Logística Empresarial**. São Paulo: 1ª ed. Atlas, 2010.

MINICUCCI, Agostinho. **Dinâmica de Grupo. Teoria e Sistemas**. São Paulo: Ed. Atlas, 1997

STONER, James A.F. e FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Rio de Janeiro. --Prentice Hall, 1995, 5 ed.