

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO E SUAS APLICAÇÕES EM EMPRESAS

MERCHO, Leandro

Discente da Faculdade de Ciências Gerenciais/ACEG
e-mail: leandromercho@hotmail.com

SANTOS, Marcelo Pedroso

Discente da Faculdade de Ciências Gerenciais/ACEG
MICHEL, Murillo
Docente Faculdade de Ciências Gerenciais/ACEG

RESUMO

A finalidade desse trabalho é mostrar a responsabilidade de um líder em definir a realidade ou mesmo em motivar seus funcionários ou pessoas mais próximas. Os conceitos de liderança, as idéias e práticas acerca dela constituem o tema de muitos pensamentos, discussões, textos, ensinamentos e aprendizagens. É também mostrar que um dos obstáculos principais para a motivação é a incapacidade de criar diálogos (Entre duas ou mais pessoas), que a arte de se comunicar para um líder Nato é essencial, ou seja, a motivação entra em todas as funções de um verdadeiro Administrador, liderar e Motivar estão interligadas sempre.

Palavras Chave: Liderança. Motivação. Segurança. Organizar.

Tema Central: Administração

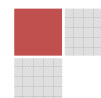
ABSTRACT

The purpose of that work is to show a leader's responsibility in defining the reality or even in motivating your employees or closer people. The leadership concepts, the ideas and you practice concerning her they constitute the theme of many thoughts, discussions, texts, teachings and learning's. It is also to show that one of the main obstacles for the motivation is the incapacity of creating dialogues (Between two or more people), that the art of communicating for a Born leader is essential, in other words, the motivation enters in all the functions of a true Administrator, to lead and to Motivate is always interlinked.

Keywords: Leadership. Motivation. Safety. To organize.

1 – INTRODUÇÃO.

Resolvemos falar de Motivação e Liderança porque concordamos que o sucesso e a capacidade de liderar de um administrador, estão essencialmente ligados ao trabalho com pessoas. "(...) Motivação, a essência da liderança. Trata-se da força que move pessoas, nações, organizações. Os impulsos que podem criar um mundo novo, melhor e mais produtivo. (Culligan, Deakins e Young/1988 pág.: 75)." Assim como



falam Culligan, Deakins e Young a motivação e a essência da liderança, é o que levam um bom líder a motivar, fazer com que várias pessoas sigam-no e cheguem ao objetivo concreto a realizar as metas almejadas. Acreditamos que a motivação serve para que as pessoas se sintam livres de detalhes e da execução de tarefas definidas, para poder se mover livremente em direção ao verdadeiro desafio da liderança – administrar e motivar as pessoas, tanto indivíduos quanto grupos.

2 - LIDERANÇAS (Quatro dimensões).

Nossa vida é centrada em princípios corretos, e o ato de liderar esta dentro de cada ser humano que busca alcançar um objetivo concreto ou o poder, e existem Quatro dimensões fundamentais que estão representadas como fonte primária em nossas vidas são estas dimensões: Poder, Segurança, Orientação, Sabedoria.

Poder:

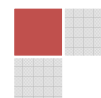
“O poder é a capacidade de agir, a força e coragem para conseguir algo. É a energia vital para fazer escolhas e tomar decisões. Representa também à capacidade de Ultrapassar hábitos profundamente incrustados e cultivar outros mais elevados e eficazes”. (Covey /2002 pág.: 17)

Pessoas sem poder são inseguras, dependentes das circunstâncias e dos outros, não têm uma compreensão real, nem opinião própria, e quando falamos “pessoas sem poder” nos referimos as pessoas sem uma personalidade autentica, são pessoas que falam somente o que lhe mandam falar, que pensam somente se forem autorizadas a isso, ou seja, sem ação ou reação.

Segurança:

“A segurança representa nosso senso de valor, identidade, coragem e emocional, auto-estima e força pessoal”. Naturalmente, podemos observar vários graus de segurança, onde a vida da pessoa é golpeada por todas as forças instáveis a que está sujeita. (Covey /2002 pág.: 15)

Não ter segurança é algo que não pode fazer parte da vida de um líder, pois a insegurança na maioria das vezes é visível e isso desestimula os que estão ao seu redor fazendo com que a motivação desapareça...



Orientação:

“A orientação é a direção que recebemos na vida. Envolvidos por nosso mapa – a estrutura interna de referência que interpreta o que está acontecendo “lá fora” – encontra-se padrões ou critérios que governam as decisões e os atos. Com o tempo, esse monitor interno torna-se nossa fonte de orientação, nossa consciência”. (Covey /2002 pág.: 17)

A orientação, ou seja, a Educação são ensinamentos que fazem com que o homem se torne um bom líder, dependendo somente da orientação correta e da sua força de vontade de ser realmente o melhor...

Sabedoria:

“A Sabedoria sugere de uma perspectiva prudente da vida, um senso de equilíbrio, uma compreensão aguçada de como as várias partes e princípios se aplicam e se relacionam entre si, Engloba julgamento, discernimento, compreensão. Trata-se de uma unidade integrada.” (Covey /2002 pág.: 17).

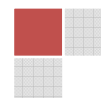
A sabedoria de agir de tomar as decisões corretamente, de saber a maneira correta de falar com seus subordinados e ate mesmo amigos e parentes, conta muito para sua conduta profissional, para o seu crescimento pessoal e profissional. Com estas Quatro dimensões seremos eficazes em curto prazo, e saberemos tomar decisões corretas para nosso dia-a dia e para nossa empresa assim como para a empresa na qual trabalhamos.

Nós falamos sobre garantir a eficácia em curto prazo, através da satisfação das necessidades imediatas do clientes. Ser eficaz a curto prazo é uma condição necessária para uma boa decisão. E tomar boas decisões é a metade de gerenciar bem. Por que temos que tomar decisões? Porque há problemas e eles existem porque existem mudanças. O diagrama é o seguinte:

Mudanças



Problemas



↓
Gerenciar

Decidir ↔ **implementar**

↓

(I) Para Quem existimos
(E) Por que fazer
(P) O que fazer

O papel (P) torna a organização eficaz em curto prazo, porque ele satisfaz as necessidades presentes dos clientes presentes. A eficiência a curto prazo também é necessária. Para isso você precisa desempenhar outro papel. Para ser eficiente, você precisa sistematizar uma organização, tornar rotineiros os seus processos. As coisas certas devem ser feitas no momento certo, na ordem certa, com a intensidade certa e na seqüência certa. Você precisa fazer as coisas da maneira certa e não apenas as coisas certas “

(Adizes / 1993 pag: 29).

3 – LIDERAR MUDANÇAS COM MOTIVAÇÃO.

Não é possível ser um Líder sem envolver-se com mudanças. Portanto liderar mudanças e algo redundante definimos mudança como sendo o próprio trabalho e negócio do Administrador. O Líder deve ser capaz de inspirar, entusiasmar sua equipe e extrair o melhor de cada um.

Liderar é lidar com aquilo que alguém faça, em face de uma dificuldade, mudança ou crise à qual ninguém houvesse dedicado atenção. Liderança tem a ver com a relação entre aqueles que aspiram liderar e aqueles que escolhem seguir seu líder – liderança é sempre uma aspiração.

(...) uma pesquisa aplicada em mais de 350 mil gerentes, cuja atualização apontou as seguintes características mais admiradas em líderes: honestidade, visão de futuro, competência, inspiração, coragem, senso de justiça e equidade (...). (Manager / 2002 pág.: 16).

Um líder deve ser um modelo para a organização. Devem assumir um compromisso com sua vida que seja consistente com o seu coração, que dê voz ao que realmente sentem importante, o sentido da liderança esta no ato de liderar a si próprio, o desenvolvimento da liderança tem a ver com o autodesenvolvimento, as pessoas apreciarão seus líderes na mesma proporção em que se sentirem apreciadas.



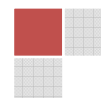
“(...) Matt de Luca, CEO da Prudential Real State em recente entrevista à revista *Management Review*, declarou quando perguntado sobre seu estilo de liderança que seu dia-a-dia é repleto de momentos de verdade (...)”. “(...) Ele cita alguns fatores críticos de sucesso para líderes: Falar e agir em sintonia: se, por exemplo, você prega a importância do trabalho em equipe, mas não age assim com seus funcionários, suas palavras serão um discurso sem eco. Segundo ponto, a sua atitude: ela é vital no relacionamento com seus funcionários, seus clientes internos e externos. Por fim, mas não menos importante, sua habilidade para ensinar e aprender. Matt de Luca encerra dizendo que liderança não tem fórmulas mágicas, mas sim um padrão holístico que envolve comportamentos, atitudes, e que cada pessoa, cada líder, tem diferentes pesos em seus atributos e formas diferentes de ensinar (“...).” (Amorim/1999 pag: 26).

4 – VALORES DE UM VERDADEIRO MOTIVADOR.

Como ser tudo isso (eficazes, organizados...) se não tivermos a mentalidade de gestor para planejar esse caminho e um coração de líder para estimular e entusiasmar a nós mesmos a ultrapassar as barreiras dessa trajetória. Onde buscar, senão dentro de nossa própria vida a capacidade de aprender sempre, com os outros e com os nossos próprios erros, e a sabedoria para realinharmos, a cada momento, os rumos de nossa vida. Enfim vamos resumir os valores de um verdadeiro Motivador ou líder em três: Coragem, Segurança e Confiança. Esses três valores, de uma maneira ou de outra, impulsionam o desenvolvimento de outros tantos. É preciso coragem para ser ousados e termos nova visão; a segurança proporciona-nos a humildade e desenvolve nossa capacidade de mudar, já a confiança está na base da harmonia e compreensão.

“Somos todos motivados durante o tempo inteiro, e assim procuramos fazer as coisas que merecerão prêmios e evitar as que não nos darão satisfação. O problema é que, complexos como somos, os seres humanos raramente concordam no que é “prêmio” ou não é. Portanto, o trabalho do administrador é fazer o ajuste – ajudando o empregado a sentir que as metas do grupo, do departamento ou da organização são iguais (ou paralelas) às suas metas pessoais. Nisso, mais que em qualquer outra coisa, consiste a arte do verdadeiro administrador. O comportamento de um empregado no trabalho é sempre motivado pelos benefícios que ele/ela – e não você – procura. Assim você encontra o mecanismo de motivação em qualquer pessoa.” (Culligan, Deakins e Young/ 1998 pag: 76)”.

A Motivação nos impulsiona sempre em todas as decisões que possamos tomar, quando um administrador apresenta idéias, ele pensa em termos de benefícios e



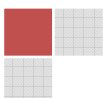
em quais são as necessidades de seu pessoal. Um líder eficiente precisa mudar constantemente sua forma de se expressar para atingir os seus ouvintes. A linguagem que usa com as pessoas deve focalizar os benefícios e satisfazer a necessidade de participação, de reconhecimento, de segurança econômica e emocional.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O líder é então visto como alguém que pode trazer benefícios não somente para um grupo em geral, mas também para cada membro desse grupo em particular. É a ele que cabe fazer nascer desse vínculo o valor que seus seguidores lhe atribuem. Quando cada membro de um grupo percebe seu líder de maneira positiva, haverá uma tendência natural em devolver ao líder seu reconhecimento e aceitação como forma de lhe conferir a autoridade da qual necessita para desempenhar seu papel de dirigir pessoas.

Como se pode caracterizar, as teorias que valorizam as motivações dos seguidores representando um passo importante no reconhecimento de que a ligação entre líder e subordinado se faz em dupla direção, pois dessa forma admite-se a importância das manifestações dos seguidores junto a seus líderes. Nesse contexto também, a variável percepção social, ou habilidade interpessoal tem um papel relevante, uma vez que não conseguindo compreender a realidade do relacionamento entre ambos pode-se até mesmo impedir que um indivíduo emergja e se mantenha no desempenho do seu papel de líder eficaz. É especialmente a partir desse momento que o seguidor deixa de ser caracterizado como um ser passivo à influência, isto é, faz-se notar através da expressão dos seus desejos, bem como através das expectativas que espera ser atendida.

A função motivacional do líder deve estar ligada às crescentes recompensas pessoais dos subordinados no sentido dos objetivos do trabalho, fazendo com que o caminho para essas recompensas se torne mais fácil de ser percorrido, reduzindo os bloqueios e as armadilhas durante todo o percurso.



6 – REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

AMORIM, Antonio Carlos. **Revista T & D**. São Paulo: Edição 75. T & D Editora. Março de 1999.

ADIZES, Ichak. **Gerenciando Mudanças**. São Paulo: Pioneira, 1993.

COVEY, Stephen R. **Revista T&D**. São Paulo: Edição 119, T & D Editora. Novembro de 2002.

CULLIGAN, Matthew J, Suzanne Deakins, Arthur Young. **Administração de Volta as Origens**. São Paulo: Tradução de Lia Cayres. Best Seller, 1988.

MANAGER, Branch. **Revista T&D**. São Paulo: Edição 115, T & D Editora. Julho de 2002.

