

LIDERANÇA MOTIVADORA PARA A QUALIDADE E PRODUTIVIDADE

TOMÉ, Cassiano de Oliveira

Acadêmico do curso de Administração da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais
(FAEG/ACEG)

CONEGLIAN, Lara F D

Acadêmico do curso de Administração da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais
(FAEG/ACEG)

QUINTINO, Susana G (FAEF)

Acadêmico do curso de Administração da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais
(FAEG/ACEG)

VASCONCELOS, Thiago

Acadêmico do curso de Administração da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais
(FAEG/ACEG)

SILVA, Thiago Ferreira da

Docente do curso de Administração da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais
(FAEG/ACEG)

thiago@faef.br

PERRI, Ricardo Alves

Administrador Autônomo

ricperri@hotmail.com

RESUMO

O mundo passa por mudanças constantemente, onde muitas empresas prestam serviços e produtos similares, conseqüentemente atende consumidores cada vez mais exigentes. Nesse contexto, sai na frente a empresa que melhor atenda as necessidades e exigências do mercado. Na busca para alcançar maior Qualidade e Produtividade, as organizações vem buscando novas formas de motivar seus funcionários, neste presente trabalho tratado como colaborador, existem vários fatores que contribuem para tornar o ambiente de trabalho mais propício à colaboradores motivados para a melhoria na Qualidade e Produtividade este é o grande desafio de um Líder de sucesso.

Palavra Chave: Motivação, Liderança, Produtividade e Qualidade Total.

ABSTRACT

The world is constantly changing, where many companies providing similar products and services, therefore serves consumers are increasingly demanding. In this context, the company leads the way that best meets the needs and demands of the market. In seeking to achieve higher quality and productivity, the organization has been seeking new ways to motivate your employees, in this present work treated as a contributor, there are several factors that contribute to making the work environment more conducive to motivated employees to improve Quality and Productivity this is the great challenge of a successful leader.

Key words: Motivation, Self Motivation, Leadership and Total Quality.

1.INTRODUÇÃO

Neste trabalho sobre a liderança motivacional pretendemos mostrar alguns conceitos do líder auto-motivado, da motivação de seus colaboradores, e como a motivação influencia na Produtividade e Qualidade do serviço ou produto fornecido.

O líder se encarrega de ter uma equipe bem sucedida e busca sempre alcançar os objetivos da organização através de metas em conjunto com os colaboradores, de forma a influenciá-los inconscientemente, motivando-os e mostrando que estão no mesmo time. Mais para isso o líder precisa ter espírito de equipe, não só focar nos métodos práticos ou só na teoria, re sim associar conhecimento prático e teórico para então liderar sua equipe de maneira eficaz.

2. Estilo E Valores De Um Líder

Liderar nunca foi fácil. Com o mundo globalizado, o profissional na posição de líder, seja ele empresário, diretor, gerente, supervisor ou coordenador, precisa saber muito bem como se processa o caminho de uma liderança eficiente.

HUNTER (2004, p. 25), diz que “Liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum.”

O estilo de liderança é composto por três fatores, que são usados dentro da organização que são eles: Liderança Autocrática, Liderança Democrática e a Liderança Liberal.

De acordo com Chiavenato (2004, p.103), na pratica o líder utiliza os três estilos de liderança de acordo com a situação, as pessoas e a tarefa a ser executada. O mesmo autor conclui que o desafio da liderança é saber qual estilo, com quem e em que circunstância aplicar.

A liderança Autocrática: o líder autocrático ele manda e desmanda, impõe suas ordens, não aceita opiniões de outras pessoas, ele é centralizador.

A Liderança Democrática: o líder democrático é ao contrario do autocrático. Ele lidera os colaboradores sempre incentivando a equipe, escutando seus membros, interagindo com eles, fazendo com que eles dêem opiniões de melhorias para a organização.

A Liderança Liberal: o líder liberal é geralmente mal visto pelas organizações pelo seu jeito de liderar, pois deixa sua equipe sem comando, ou seja sem liderança nenhuma fazendo com que sua equipe trabalhe e desenvolva sua produção sem controle.

“A liderança moderna baseia-se em técnicas, comportamentos e competências, nem sempre inatos ao indivíduo, o que permite aos portadores de boa vontade e perseverança, a

possibilidade (ao menos esperança) de um dia tornarem-se líderes pôr excelência” (Tamayo, 2003).

O líder moderno precisa entender não só do ramo de negócio em que atua como também de valores que, muitas vezes, ficam despercebidos na correria do dia a dia. São valores como:

- O valor do conhecimento - Aquele que não conhece seus liderados e suas deficiências, não consegue administrar corretamente uma empresa. As empresas precisam de alguém conhecedor de tudo o que acontece em seu ambiente de trabalho e fora dele.
- O valor da conquista - O líder eficiente não impõe, e sim conquista a todos para que o trabalho seja feito com excelência.
- O valor da Inteligência Emocional - Sem controle emocional a liderança perde o respeito de seus liderados. É preciso que o líder seja uma pessoa equilibrada, principalmente nos momentos mais difíceis.
- O valor da autocrítica – Todos tem imperfeições e uma auto-análise ajuda o líder a rever seus próprios conceitos e paradigmas.
- O valor da humildade - O líder precisa entender todo o processo da liderança. Precisa saber ouvir seus colaboradores e entender quais são suas principais dificuldades.

3. Líder Motivacional

“O Gerente que não consegue se auto-motivar não tem a menor chance de ser capaz de motivar os outros” (Filho, 2008), para ressaltar o autor Martins (2008) acredita também que as pessoas só podem motivar quando estão motivadas, assim conseguem verdadeiramente expressar seus valores.

Segundo Carvalho, 2008 um líder motiva sim e deve motivar, a obrigação do líder é aflorar em seu colaborador os motivos que ele tem para agir, que estão dentro de si, mas adormecidos. E isto não é no geral, é no particular, é um a um. Pessoas não são iguais, têm motivos diferentes. Manter um empregado motivado é uma missão diária, do empresário ou do líder e resultado de vários fatores. Para manter o empregado motivado, vestindo a camisa da empresa é necessário conhecimentos de liderança do empresário e do líder. É preciso dar o exemplo, fazer o que fala, ser educado, gentil, cortês, cordial, empático sem ser piegas ou falso.

“Para viabilizar a adequação entre o perfil motivacional do trabalhador e ações concretas de motivação é necessário, porém, poder determinar com precisão o perfil motivacional dos empregados para, a partir daí, identificar as motivações predominantes e compartilhadas na empresa ou em setores dela.” (Tamayo, 2003).

Alessandro Fernandes gerente do Mac Donalds fala muito bem sobre o assunto em poucas palavras “Ter grau máximo de satisfação e orgulho do que se faz, buscar a realização do "sempre pode se fazer mais", nunca se acomodar com o que está realizado, e acima de tudo transmitir esse sentimento, essa sensação, a toda a sua equipe, vai lhe garantir motivação incondicional. Esperar sempre de você, na busca da auto superação, em qualquer tarefa, isso sim, garante motivação constante, independente das condições externas. Não se esqueça de que tudo começa de dentro para fora, incluindo aí otimismo, alegria , satisfação e motivação.

4 Motivação X Qualidade E Produtividade

De acordo com Chiavenato (2002,p.115), cada pessoa possui sempre mais de uma motivação. Todos os níveis de motivação atuam conjuntamente no organismo.

A motivação pode ser definida como o conjunto de fatores que determina a conduta de um indivíduo. A motivação faz com que a produtividade seja uma consequência.

“... A qualidade não é mais uma função isolada, independente, dominada por especialistas... [a qualidade] hoje, saiu da fábrica e entrou na sala da alta gerência.... A consequente mudança de perspectiva é crucial para se entender o pensamento moderno sobre qualidade” (GARVIN, 1992:45). Seguindo o conceito de Garvin a qualidade deixa de ser vista somente dentro da fábrica ela sai do chão da empresa passa a ser fator primordial em todas as etapas de uma organização, deixa de ser problema somente do colaborador que trabalha na produção, daquele que coloca a mão na massa e torna-se evidente em todos os setores.

5.Conclusão

Tornar-se um líder, é uma adaptação a um novo desafio. Quem é um líder, deve fazer uma análise cuidadosa sobre como está lidando com seus próprios valores para que fortaleça, principalmente, aquelas qualidades que nem sempre consegue melhorar garantindo assim uma maior interação da equipe e consequentemente maior produtividade.

O líder é aquele que influencia, busca resultados, é o motivador. É muitas vezes o mediador entre os colaboradores e a empresa, sendo assim ele deve estar sempre auto-motivado.

A liderança motivacional é um fator essencial nas organizações nos dias de hoje, pois ela é responsável pela produtividade, qualidade no atendimento e ou produto, por fim pela qualidade de vida de seus colaboradores.

6 Referências

CARVALHO, Zenaide. **Como manter o empregado motivado?** O líder que faz a diferença. 2008. Acesso em 08 abr. 2012. <http://comunicapublicitaria.blogspot.com.br/2009/12/o-papel-do-lider-na-motivacao-da-equipe.html>

Chiavenato, I. **Teoria Geral da Administração**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

Chiavenat, I. **Teoria Geral da Administração**: Vol 2. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2004. 139 p.

FILHO, Luiz Almeida Marins. **Os 12 maiores atributos da Liderança**. 2008. Acesso em 08 abr. 2012. <http://comunicapublicitaria.blogspot.com.br/2009/12/o-papel-do-lider-na-motivacao-da-equipe.html>.

GARVIN, David A. **Gerenciando a qualidade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.
RH PORTAL 2012, acesso: 08 abr. 2012.
http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=0pu3qsbrx

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 7, n. 4, dez. 2003 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000400003&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 11 abr. 2012.
<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000400003>.