

LÍDER E AS MUDANÇAS

Cleusa Adriana Carvalho Cavalli¹

Sandra Redin²

Ana Maria Stolfi³

Centro Universitário Leonardo da Vinci - UNIASSELVI

Graduação Tecnológica em Gestão dos Recursos Humanos - Prática do Módulo V

04/06/2013

RESUMO

A gestão de carreiras é um dos maiores desafios contemporâneos, embora seja também tema de estudo há muitos anos. Neste contexto, surpreendentes avanços tecnológicos, mercados globalizados e competição voraz entre empresas, e a escassez de recursos faz com que os gestores e organizações procurem constantemente pressionar seus colaboradores a executar suas funções com melhores resultados. A liderança sempre esteve presente nas organizações, desde os tempos bíblicos até os dias de hoje. O papel do líder sempre foi discutido a fim de promover às organizações mais eficiência e eficácia. Por isso um bom líder influencia as pessoas de forma positiva e consegue atender as metas organizacionais. O delineamento da trajetória profissional é um assunto que deve nos acompanhar desde cedo. A liderança vem sendo discutida há muito tempo e ainda se vê perfis diferentes cada qual numa linha de pensamento positivo ou negativo. O grande objetivo desse trabalho é esclarecer sobre as mudanças inovadoras que são construídas em cada momento da vida. E precisamos sim ter líderes importantes com uma abertura de diálogo e que possa auxiliar ou alterar nossa vida empresarial, funcional e operacional.

Palavras-chave: Conhecimento. Liderança. Organização.

1 INTRODUÇÃO

O propósito deste trabalho é diferenciado, pois procura compreender a liderança buscando conhecer o que é ser líder, quais as habilidades, conhecendo não só o seu trabalho enquanto Gestor mas o que se passa em seu interior, identificando características e aspectos positivos em sua personalidade e comportamento, identificando as suas habilidades de forma eficaz e também identificar aspectos críticos que poderá desenvolver para melhorar sua atuação através de técnicas específicas e avaliação comportamental, estilos de liderança, podendo identificar aquele que mais se adapta a sua personalidade e comportamento, como liderar equipes para

obter o melhor desempenho desejado, além de conhecer e exercitar técnicas para o aperfeiçoamento de competências técnicas, administrativas e comportamentais/emocionais.

Suas ações inspiram os outros a sonhar mais? Aprender mais? A fazer mais e melhorar como pessoas? Então você é um líder? Ser um líder hoje é essencial para conduzir uma equipe e obter resultados positivos. Liderar ao mesmo tempo em que é uma das funções mais cobiçadas pelo poder que proporciona, pode também ser considerada como uma das mais difíceis. Isto porque são envolvidos fatores como: personalidade, comportamento, relação com o meio e com outras pessoas, bem como a preparação para executar tal função.

¹ Acadêmico do Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos.

² Tutora Externa.

³ Professora.

2 DESAFIOS DO COTIDIANO

A liderança sempre esteve presente à organização desde os tempos bíblicos até nos dias de hoje. O papel do líder sempre foi tornar as organizações mais eficientes e eficazes, a fim de alcançar seus objetivos. Inúmeros processos de treinamentos foram desenvolvidos e comprados pelas organizações a fim de preparar seus líderes para vencerem os desafios de cotidiano. Mas nem sempre estes processos puderam instrumentalizar os líderes e prepará-los para dar às organizações os resultados que procuram e às pessoas envolvidas o ambiente necessário ao alcance destas metas, por outro lado, existem pessoas que têm uma tendência natural à liderança, que apesar de terem oportunidade de participar de programas de desenvolvimentos de liderança, têm uma facilidade incrível de motivar outras pessoas para o alcance de resultados.

Assim, surge a inevitável pergunta: liderança é algo nato ou desenvolvido? É preciso registrar que existem sim pessoas que têm uma tendência natural à liderança e devido a isto têm facilidade de movimentar as pessoas para o alcance de metas traçadas. Isto, entretanto, não quer dizer que não se possa desenvolver a liderança, sim é possível desenvolver habilidades de liderança a partir de estudos, esforço e dedicação por parte do interessado. Um trabalho árduo, mas possível.

Para que o líder tenha sucesso em sua empreitada, juntamente com seus liderados, entre algumas das competências que ele necessita desenvolver destaca-se como um dos primeiros passos o conhecimento do negócio onde atua. Para ser um líder eficaz de fato ele precisa conhecer o negócio da empresa a fundo. Um líder que trabalha em uma empresa do ramo calçadista, por exemplo, necessita conhecer de calçados como ninguém. É necessário que o líder, mesmo que trabalhe internamente, tenha

conhecimento do mercado onde a empresa atua, quem são os seus concorrentes, qual o tamanho destes concorrentes, qual a expectativa do mercado para a sua organização e para os seus concorrentes. O líder deve conhecer os clientes da sua empresa. As expectativas, as necessidades, os desejos, os clientes dos clientes, quando for o caso.

As dificuldades que a força de vendas encontra para colocar os produtos no mercado. Os argumentos necessários para a venda destes produtos/serviços, os principais fornecedores, as limitações, os prazos de entrega e onde se localizam. O mercado de trabalho mudou! Critérios de avaliação como formação ou nível de especialidade já não bastam, pois comportamentos assertivos, atitudes como iniciativa, pró-atividade, decisão, busca por mais conhecimento e desenvolvimento pessoal e profissional são os grandes diferenciais da atualidade.

Garanta a você mesmo(a), maior aporte de conhecimentos, desenvolvimento de novas habilidades e novos comportamentos e seja um profissional diferenciado.

Você sabe por que algumas pessoas ultrapassam dificuldades e alcançam resultados fabulosos em suas vidas, enquanto outras, igualmente capacitadas, não conseguem?

A única diferença entre as vitórias e as derrotas está na atitude de ir em direção aos seus objetivos, tomando a decisão certa. Tome a decisão certa, dê o primeiro passo entre em ação e faça parte de um grupo seleto de pessoas que querem mais e buscam mais para si e suas vidas, aprimorando suas competências de liderança. A construção da carreira requer método e para isso é essencial conhecer cada um dos elementos para seu planejamento. Segundo Stoner e Freeman (1999,p.136),

A eficácia é a capacidade de determinar objetivos apropriados: fazer as coisas

certas, é necessário que os objetivos estejam claramente estabelecidos para toda equipe envolvida no processo, uma vez que mostram o caminho a seguir, unem os esforços para o mesmo lado, permitem que as decisões sejam tomadas de forma coerente e ajudam a avaliar o progresso.

Na autoavaliação há a análise das qualidades, interesses e potencial pessoal para os vários espaços organizacionais. A autoavaliação, que pode ser entendida como o exercício de autoconhecimento, algo essencial, porque aponta nossos pontos-fortes, facilidades e dificuldades. O estabelecimento de objetivos de carreira significa a identificação de objetivos de carreira e de um plano realista baseado na autoavaliação e na avaliação das oportunidades oferecidas pela empresa.

O estabelecimento de objetivos requer a aplicação dos aspectos levantados na fase de autoavaliação, contudo com ênfase numa visão mais estratégica de carreira, voltada à projeção de futuro no curto prazo (até um ano), médio prazo (entre um e três anos) e longo prazo (acima de três anos).

No plano de ação ocorre a definição de um planejamento formal onde constam etapas, objetivos e cronograma de ação. A fase da implementação do plano de carreira proporciona a obtenção da capacitação e acesso às experiências profissionais necessárias para competir pelas oportunidades e para atingir as metas propostas ao objetivo traçado. Sobre a fase da implementação do plano de carreira, sua execução é a realização prática do plano de carreira.

A gestão de carreiras é caracterizada por um método antigo, mas na realidade é um dos maiores desafios contemporâneos, embora seja tema de estudo há muitos anos é desafiante conciliar os interesses das organizações com os seus colaboradores. O objetivo deste trabalho é de enfatizar e conscientizar os profissionais para a

importância de gerir a própria carreira. A carreira tem enfrentado diversas mudanças em torno de suas concepções, em decorrência dos acontecimentos nos cenários, econômico, político e social.

É relevante o planejamento da carreira, a fim de garantir qualidade de vida em todas as fases de sua carreira. E com isso é necessário conciliar os objetivos, o que se tornou um desafio na concepção de carreiras na forma como se desenvolveu e as relações das pessoas com o trabalho mudaram em virtude das transferências econômicas e sociais que aconteceram nas últimas décadas. Devido a essas transformações as pessoas passaram a procurar mais de uma alternativa para construir sua história, sua trajetória profissional.

O termo competência também nos remete a uma condição necessária para o bom desempenho, desenvolvida provavelmente a partir de aptidões já presentes na pessoa. Um terceiro entendimento acerca da competência está relacionado a qualidade evidente que a pessoa terá independentemente de como adquiriu. No entanto, há algo de especial na competência, em comparação com a capacidade. Competência não significa apenas capacidade, mas uma capacidade tão elevada e visível, que nos torna únicos em relação aos demais. (OLIVEIRA, 2004).

É preciso descobrir o que lhe proporciona maior realização profissional, ou seja, é preciso buscar conhecer com mais profundidade seus desejos e suas competências e identificar atividades que tenham desempenho diferenciado. Para melhor entendimento vou colocar um breve relato de um gestor que não estava satisfeito em ser funcionário, trabalhou seus dons aprimorando seus conhecimentos e se tornou um excelente gestor, administrador e proprietário.

Provém de uma entrevista falada realizada no dia 04 de março de 2013 na empresa HE DISTRIBUIDORA LTDA com o

proprietario Valdemir Pissoli.

Herval D Oeste, 04 de março de 2013.

Breve Relato:

A minha empresa iniciou as atividades em outubro de 1998, de forma modesta e tímida. No início éramos em 03 sócios, sem funcionários, muita garra, muita vontade, inúmeros planos, porém uma realidade difícil, sem capital de giro, pouquíssimo estoque, sem experiência, tão pouco conhecimento de mercado, muito menos crédito junto aos fornecedores, e um total descrédito junto às instituições financeiras, literalmente uma aventura.

Com o passar do tempo, e com uma política inicial de aplicar todo resultado na própria empresa, centavo por centavo, a empresa foi crescendo, o conhecimento e a experiência foram gradativamente sendo absorvidos, os medos e as incertezas aos poucos passaram a ser superados, na medida em que podíamos mensurar o visível crescimento da empresa.

Confesso que em minha opinião, por mais absurdo que pareça ser o fato de não ter tido capital foi um ponto chave para o sucesso da empresa, porque a escassez do mesmo nos fez avaliar criteriosamente a aplicação do pouco que tínhamos, avaliar o que comprar como vender, para quem vender, foi um processo penoso e galgado aos poucos, até porque a falta de capital não nos permitia devaneios.

Mas a confiança e o empreendedorismo foram aos poucos nos norteando, diria até com um pouco de sorte, apesar de crer que a sorte se resume no encontro da capacidade com a oportunidade. Dia a dia as tomadas cada vez mais difíceis de decisão, em função de uma repercussão cada vez maior no caso de insucesso, tornaram-se menos penosas, pois a realidade as exigia diariamente.

O fato de não ter a quem recorrer, de não encontrar apoio em nenhuma esfera pública, muito pelo contrário, a dura e pesada mão do estado (incluo aqui o município), sempre se mostrou feroz no extrair, mas pouco afável no orientar, tudo isso forçou-nos a um amadurecimento comercial prematuro e urgente, do contrário estaríamos fadados à falência.

A empresa hoje após quase 15 anos conseguiu atingir vários objetivos traçados lá atrás, como Sede própria com 1.120 metros quadrados de área construída, 02 veículos para entrega, estrutura para venda interna e externa, estoque físico de mercadoria condizente com a necessidade das vendas, mais de 1500 clientes cadastrados, 175 fornecedores cadastrados, 20 produtos com marca própria, aliás, a marca da empresa hoje é um de seus maiores patrimônios, o nome é reconhecido e muito bem aceito em toda região, 09 colaboradores, mais os 03 sócios que começaram, totalizando 12 trabalhadores.

A honestidade para com o cliente, fidelidade com os fornecedores, respeito com os colaboradores, e um exato senso de realidade financeira, territorial e comercial que a empresa sempre encontrou ao longo desse tempo, como fatores chaves até aqui e para o “sucesso” da empresa.

O mundo dos negócios é totalmente rebelde, pois a cada dia procura observar as carreiras, posições ocupadas bem como observar como anda a vida de uma pessoa. Cada indivíduo precisa de necessidades, motivações e transições para uma melhor expectativa profissional e educacional.

As pessoas são fonte de custos e essas mesmas pessoas precisam se capacitar e adquirir as competências necessárias para o seu crescimento profissional, trazendo como efeito colateral algo positivo, bem como o aumento da produtividade e dos resultados da empresa. E o objetivo das empresas é ter

.....

peças engajadas e capacitadas e, mais do que isso, alinhadas aos seus objetivos de longo prazo.

Por isso há necessidade que as empresas invistam em treinamento e desenvolvimento procurando achar no meio delas “líderes” capazes de buscar soluções próprias muitas inéditas para as tarefas e problemas que vão se desenhando e se estruturando à sua frente.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido ao delineamento da trajetória profissional que é um assunto que nos acompanha desde cedo, seja por pressão social, necessidade ou simplesmente, porque todos precisam encontrar o próprio caminho, todos os exemplos citados no desenvolvimento deste trabalho de maneira mais fundamentada e segura são critérios para o crescimento profissional e pessoal, atrelando os conhecimentos do dia a dia nas atividades profissionais.

A você que ler servirá como uma ótima oportunidade de desenvolver seu autoconhecimento, pois posso até “afirmar” que é o início do verdadeiro saber, se assim seguir os conceitos abordados no decorrer do texto, ajudando a entender melhor como as trajetórias acontecem, pois as escolhas e as fases também foram abordadas, mostrou também componentes que influenciam a carreira; liderança; autoconfiança; conflito e organização, também a motivação no encarceramento e estratégias para gerirmos melhor a carreira.

O líder precisa estar atendo as mudanças que acontecem ao redor, conseguindo todo o discernimento necessário para lidar com as adversidades do dia a dia, com as pessoas, que são únicas em sua forma de ser.

Os conflitos existentes dentro de uma organização são os mais diversos, todos os dias acontecem coisas novas nas

organizações, a administração de conflitos é diária e esses envolvem problemas pessoais vindo de subordinados, inovações com tecnologia, as gerações de trabalho, X, Y e Z cada uma com sua forma de atuação e com seu jeito de realizar as tarefas.

O líder que não estiver pronto para as mudanças, que não aceitar mudanças está fadado ao fracasso, pois, somente profissionais polivalentes vão permanecer no mercado de trabalho, e é papel do líder trazer à tona, das mais variadas formas, estímulo e formas de liderar condizentes com o mercado de trabalho, com as pessoas “nosso bem maior”, e com as novas tecnologias.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.** Elsevier, 2003 – 6ª reimpressão, 1.ed. Editora Camões. Curitiba, 2008;
- DUTRA, J. S. et al. As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional.** 2009.
- GUEDES, S.A. **A carreira do empreendedor.** 2009. 160f. Dissertação (Mestrado Administração) -Faculdade Economia, Administração e Contabilidade Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009.
- HAAK, M.K. **As pessoas através da qualidade: um estudo extraordinario no setor de serviços.** Foz do Iguaçu, 1998. ANPAD,1998.
- OLIVEIRA, André Tadeu Aguiar. **O Drama da Liderança.** São Paulo: Editora Educator, 2004.
- SOUZA, Julio Cesar Lopes. **Gestão de Carreiras.** UNIASSELVI, 2012.

STONER, Jaimes. A.F. FREEMAN, R.
Edward. **Administração**. Rio de Janeiro:
LCT, 1999.