

O ADMINISTRADOR E SUAS COMPETÊNCIAS

ORIENTADOR: Domeiver VERNI

Ingrid Aparecida Panzarin BUENO¹; Sheila Fernandes de Souza e SOUZA²

¹ Centro Universitário Lusíada – 1º Ano de Administração, ipanzarin@outlook.com;

² Centro Universitário Lusíada – 1º Ano de Administração, sheilafersouza@hotmail.com

OBJETIVOS

O propósito desse trabalho é mostrar a relação entre as competências intelectuais, intrapessoais e interpessoais e a administração por objetivos, sistema de administração criado por Alfred Sloan em 1950 e aprimorado por Peter Drucker em 1954.

A Administração por Objetivos planeja em conjunto com gerentes e funcionários metas e prazos para a realização de objetivos empresariais, há também controle e verificação de processos, pessoas, insumos para atingir a máxima eficiência.

Detalhamos aqui como essas competências podem influenciar no seu desenvolvimento, tornando – a viável ou não.

INTRODUÇÃO

Acreditamos que é primordial no administrador as competências intelectuais, intrapessoais e interpessoais, para que ele possa enxergar a realidade sem paradigmas, se relacionar adequadamente com pessoas de várias posições e ter conduta apropriada no mundo corporativo.

Competências que se encaixam bem para realizar a Administração por Objetivos, teoria desenvolvida por Alfred Sloan (1950) e Peter Drucker (1954).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Toda nossa pesquisa foi feita pela internet, em vários sites especializados na fundamentação e prática da administração. Os livros citados também foram estudados pela internet através da visualização no Google Livros.

DRUCKER, PETER FERDINAND, O Melhor de Peter Drucker – A Administração. Selo Exame - São Paulo: Nobel, 2001. P. 34 a 42.

Título original: The Essential Drucker on Management.

Tradução: Arlete Simille Marques.

BONOME, JOÃO BATISTA VIEIRA, Teoria Geral da Administração.

Curitiba, Iesde Brasil, 2009. P. 133 a 175.

RESULTADOS

Mediante as pesquisas percebemos que as competências intelectuais, interpessoais e intrapessoais são de extrema importância para agir com precisão, sob pressão, saber se relacionar, capacidade de liderança, auto motivação e liderança e motivação de seus colaboradores. (Matéria do Prof. Moacir – Introdução a Administração, 2015, Portal Educação, 2013).

Essas competências são fundamentais para exercer a Administração por Objetivos a APO. A Administração por Objetivos foi um modelo de gestão criado por Alfred Sloan em 1950 e otimizado por Peter Drucker em 1954, seus pilares são planejar, organizar, executar e controlar. É um modo de gerenciar baseado na democracia. Antigamente os presidentes e diretores executivos determinavam prazos e metas, que eram repassadas hierarquicamente até os funcionários da base. A APO (Administração por Objetivos), fornece certa autonomia para cada departamento definir suas metas, contando com a opinião dos diretores de departamento e seus funcionários, sempre buscando a eficiência, já não bastava só lucrar, precisava-se de redução de custos. Os objetivos de cada setor devem estar interligados e no planejamento da empresa. (Portal Administração, 2015, Google Livros O Melhor de Peter Drucker, 2015)

Para isso é preciso constante treinamento e reciclagem dos funcionários. A APO requer atenção a partir do momento que precisa de constante monitoramento, afinal é necessário controlar tudo o que se planejou. Não podemos deixar o *feedback* de lado, é através dele que podemos avaliar e corrigir toda a estrutura e o desempenho do plano. (Portal do Administrador, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A APO foi durante um bom tempo exemplo de administração de grandes empresas, mas hoje em dia é considerada ultrapassada, por vários motivos:

estabelecer baixos padrões dos objetivos para poder alcançá-los e serem recompensados, ou o oposto imposição de objetivos exagerados;

motivação negativa quando o funcionário nunca consegue atingir os objetivos exagerados;

falta de padrão para comparação de desempenhos;

seguir tão fielmente o planejamento e esquecer de analisar os concorrentes, e não fazer modificações;

excesso de burocracia; entre outras.

Como podemos perceber, mesmo sendo um modelo de gestão que atinge um número alto de resultados sua execução incompleta ou incorreta acarreta mais problemas que soluções.

Recentemente a APO ressurgiu repaginada como bom modelo, mais flexível e democrática, com avaliação de desempenho humano, remuneração flexível e conciliação entre os objetivos das empresas e os objetivos individuais das pessoas. Esse novo padrão gera um ciclo onde o gerente tem que garantir recursos e treinamento para poder cobrar resultados e o funcionário se compromete a cumprir as metas desde que tenha treinamento e recursos. Periodicamente há uma reavaliação conjunta do processo para determinar as devidas correções, tornando-a praticável, mesmo que meticulosa. (Google Livros Teoria Geral da Administração, 2015).

REFERÊNCIAS

Disponível em:

Google

Livros.

<https://books.google.com.br/books?id=CCORvXvPHJUC&pg=PA106&dq=livro+o+melhor+de+peter+drucker+administra%C3%A7ao+por+objetivos+treinamento&hl=pt-BR&sa=X&ved=0CC4Q6AEwAw0VChMI2o2gspC6xwIVA4aQCh2MKQrx#v=onepage&q=livro%20o%20melhor%20de%20peter%20drucker%20administra%C3%A7ao%20por%20objetivos%20treinamento&f=false>.

Acesso em: 21/08/2015

Disponível em:

Portal

Educação.

<http://www.portaleducacao.com.br/fisioterapia/artigos/34495/o-administrador-e-suas-competencias>.

Acesso em: 21/08/2015

Disponível em:

Portal Administração. < <http://www.portal-administracao.com/2014/03/alfred-sloan-e-administracao.html>>.

Acesso em: 21/08/2015

Disponível em:

Portal Administração. < <http://www.portal-administracao.com/2014/05/henry-mintzberg-e-os-papeis-gerenciais.html>>.

Acesso em: 21/08/2015

Promoção

Centro Universitário Lusíada – UNILUS

Programa de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão do UNILUS - PPGPE

Comitê Institucional de Iniciação Científica do UNILUS - COIC

Núcleo Acadêmico de Estudos e Pesquisas em Educação e Tecnologia do UNILUS - NAPET

“Gerenciamento é substituir músculos por pensamentos, folclore e superstição por conhecimento e força por cooperação.”

PETER DRUCKER