

O ADMINISTRADOR E SUAS COMPETÊNCIAS

Jéssica de Souza PEDROSO¹; Mariana Farah Magalhães TUNES²

¹ Centro Universitário Lusíada – Curso de administração, pedroso645@outlook.com;

² Centro Universitário Lusíada – Curso de administração, marii.farah@hotmail.com

Introdução

Procuramos demonstrar as diferenças entre o antigo e o novo método de liderança que é um tema que vem sendo muito abordado ultimamente devido ao fato de grandes empresas buscarem os melhores e mais capacitados profissionais para a condução da organização. Quando nos tornamos líderes, devemos cativar a todos no ambiente de trabalho, e fazer com que nos deixem aproximar para a criação de novos vínculos, tornando a equipe unida e confortável para manter uma melhor comunicação e união, criando um bom ambiente de trabalho para obter os objetivos e metas da empresa. Ser líder não é apenas ordenar, impor e ser temido. Assim poderá criar um ambiente ameaçador e paralisar a equipe. E também não basta só ter inteligência e carisma, mas também ser flexível e se adaptar as características do grupo e despertar o desejo de cooperação e o interesse, sem arbitrariedades.

A liderança é um fenômeno que compreende pessoas e luta por um objetivo mobilizando a equipe através de disposição e força de vontade para alcançarem seus resultados.

Fundamentação teórica

O modelo do antigo líder era o “comando e controle” em suas ações. Hoje em dia a maioria das organizações não trabalha mais com obediência de ordens sem que haja uma boa razão para isso. Surgiram novos valores como a autoestima e responsabilidade individual. Segundo a administradora Ana Cláudia Bilhão Gomes, os líderes são a direção aos colaboradores e sua conduta e comportamento servirão de exemplo. Os pensamentos antigos englobam a liderança como um dom, sendo adquirido ao nascer, mas a verdade é que liderança é uma habilidade que pode simplesmente ser desenvolvida. Durante muito tempo as pessoas eram promovidas a um cargo gerencial por apresentarem um ótimo desempenho técnico, e as competências comportamentais eram pouco valorizadas. O que importava mesmo era o conhecimento e não o relacionamento interpessoal. As empresas promoviam seus melhores técnicos e não desenvolviam a habilidade de liderar, e com isso acabavam perdendo ótimos profissionais e ganhando gerentes medíocres e equipes desmotivadas. Hoje liderar é basicamente relacionamento. Sim, o líder tem que ter conhecimento técnico, mas só isso não basta, pois o dia a dia será repleto de administração de conflitos, negociações, enfim, necessidade de inter-relação e comunicação constantes. O líder terá que conquistar as pessoas e envolvê-las para obter resultados da melhor maneira possível. A nova e boa liderança se respalda na capacidade de entender, responder e antecipar mudanças. Ouvir e respeitar ideias e estimular a criatividade e o conhecimento, conciliando a delegação, e exercendo o diálogo, aplicando princípios democráticos.

Conclusão

Conforme tabela abaixo é possível notar o aumento das competências intelectuais, de comunicação, sociais, comportamentais e organizacionais do líder atual. O líder do passado escolhia ser temido e autoritário, e o líder atual é mais humano. Utilizar a afetividade ao invés da força tem mostrado um melhor resultado nos dias atuais, passando mais segurança e confiança aos colaboradores. Além disso, o líder atual não pode se esquecer de manter a coragem inabalável, ter sempre autocontrole, senso de justiça, firmeza na decisão final, planejar e cumprir seu planejamento junto de sua equipe, saber dar mais do que receber, ter uma personalidade agradável, bom senso de humor e manter o ambiente de trabalho harmonioso, ter solidariedade e compreensão, atenção nos detalhes e assumir as responsabilidades pelos erros de seus colaboradores e saber solucionar e melhorar as deficiências que lhe forem apresentadas.

As diferenças dos líderes do passado e dos líderes atuais	
Passado	Atual
Manda	Convence
É Autocrático	É Democrático
Cobra resultados	Participa da evolução das tarefas
Não escuta sua equipe	Escuta sua equipe
Pouca formação acadêmica	Tem formação acadêmica e está sempre atualizado
Tem a palavra final	Consulta a sua equipe antes de alguma decisão
É Paradigmático	É aberto à sua equipe para críticas e soluções

Referências bibliográficas

ROWE, W. Glenn. LIDERANÇA ESTRATÉGICA E CRIAÇÃO DE VALOR. 2002..
<http://www.scielo.br/pdf/rae/v42n1/v42n1a03.pdf> Acesso em: 16 de agosto de 2015

RH, Revista. A marca da liderança. Disponível em:
<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/lideranca-e-seus-tipos/20854/>
Acesso em: 16 de agosto de 2015

EDUARDO, Carlos. INFORMAÇÃO EM TEMPOS DE GLOBALIZAÇÃO: A
Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/informacao-em-tempos-de-globalizacao-a-transformacao-da-sociedade/14126/> Acesso em :16 de agosto de 2015

TRANSFORMAÇÃO da Sociedade. 2007. Disponível em:
<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/informacao-em-tempos-de-globalizacao-a-transformacao-da-sociedade/14126/> Acesso em: 19 de agosto de 2015.

GUERRA, João. Papel do Psicólogo nas Organizações (Empresas)
REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORÂNEA. Curitiba: Scielo Brasil
Transformação da Sociedade. 2007. Disponível em:
http://www.psicologia.pt/colonistas/ver_colonistas.php?id=7&grupo=1&nome=Jos%E9%20Guerra
Acesso em: 19 de agosto de 2015

Promoção

Centro Universitário Lusíada – UNILUS
Programa de Pós-Graduação, Pesquisa e do UNILUS - PPGPE
Comitê Institucional de Iniciação Científica do UNILUS - COIC
Núcleo Acadêmico de Estudos e Pesquisas em Educação e Tecnologia do
UNILUS - NAPET



O verdadeiro líder não tem a necessidade de liderar
contenta-se em apontar o caminho .

(Henry Miller)