



E agora? O líder sou eu!

Uma análise para os líderes em início de carreira, à luz dos pensadores modernos da administração.

SILVA, Paula Querino da¹
CUNHA, Vitor Alberto Lucini da²

INTRODUÇÃO

Para dirigir com sucesso as pessoas, entremeadas por situações variadas, faz-se necessário um conjunto de elementos na liderança. O presente trabalho pretende apurar as necessidades e a relevância da formação e desenvolvimento da capacidade de liderança, tendo em vista especialmente o profissional no início de sua carreira. O ambiente do tema será abordado, bem como a revisão bibliográfica sob a perspectiva de autores que contribuíram significativamente com o progresso nos estudos sobre liderança.

OBJETIVOS

- Recopilar a evolução e as variações dos conceitos de liderança.
- Demonstrar o papel do líder nas organizações.
- Observar a transição para a posição de líder e sua formação.
- Realizar pesquisa com profissionais com experiência em liderança a fim de prover subsídio para líderes em início de carreira.
- Fornecer recomendações, propostas e contribuições para profissionais que estão ingressando na liderança.

METODOLOGIA

Foi realizada a pesquisa aplicada através do método quali-quantitativo, delineada como experimento de campo (pesquisa exploratória e bibliográfica). A pesquisa exploratória foi realizada por meio da aplicação de um questionário para 81 líderes de diversos ramos de atuação da região metropolitana de Porto Alegre. Também foram entrevistados quatro líderes de expressiva experiência em suas áreas. A revisão bibliográfica foi realizada por meio de livros e artigos científicos que embasaram as propostas e conclusões.

RESULTADOS

Foram obtidos diversos resultados através das ferramentas que buscaram, sobretudo, perceber as variações ocorridas nos estilos de liderança na fase inicial da experiência e após a maturidade do profissional como líder. Constatou-se um perfil que o líder assume no início de sua experiência e outro perfil após sua maturidade em liderança:

INÍCIO DE CARREIRA:

- Autoridade formal;
- Estilo autocrático;
- Fraca capacidade de influência;
- Ênfase na tarefa;
- Percepção do ambiente: incerto e em constante mudança;
- Visão no passado e no presente;
- Subordinação dos liderados: devido ao cargo.

ATUALMENTE:

- Liderança autêntica;
- Estilo democrático;
- Forte capacidade de influência;
- Ênfase no relacionamento;
- Percepção do ambiente: em constante mudança;
- Visão no presente e no futuro;
- Subordinação dos liderados: devido a forma de liderar.

CONCLUSÃO

O líder deve estar preparado para este contexto desafiador buscando, em si próprio e na sua observação constante do ser humano e do ambiente, formas de compreender a motivação das atitudes e personalidades que ele encontrará em sua carreira. Essa compreensão é necessária a fim de obter meios de influenciar, motivar e inibir esforços para o alcance dos objetivos organizacionais. Enquanto que o colaborador atua diretamente com os recursos de produção (tangíveis ou intangíveis) o líder trabalha com o capital humano de forma a torná-los agentes dos processos de produção.

BIBLIOGRAFIA:

BATEMAN, Thomas S.; **SNELL**, Scott A. Administração. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.

KOUZES, Jim; e **POSNER**, Barry. Líder-mestre: o verdadeiro líder serve aos outros e se sacrifica por eles. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos Humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MAXWELL, John C. Líder 360º: como desenvolver seu poder de influencia a partir de qualquer ponto da estrutura corporativa. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2007.

MUSSAK, Eugenio. Gestão humanista de pessoas: o fator humano como diferencial competitivo. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

¹ Bacharel em Administração pela Universidade Luterana do Brasil. E-mail: paula.querino@hotmail.com

² Professor Mestre do Curso de Administração da Universidade Luterana do Brasil. E-mail: vitor.a.cunha@uol.com.br