

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

ESTILOS DE LIDERANÇA.

LILIANE PIRES DE ALMEIDA

**NATAL-RN
2019**

LILIANE PIRES DE ALMEIDA

ESTILOS DE LIDERANÇA.

Projeto de Pesquisa apresentado
ao Centro Universitário do Rio
Grande do Norte como requisito
para obtenção de nota na disciplina
de trabalho de conclusão de Curso.

Orientadora: Prof.(a) MSc. **Ana
Rosa Gouveia Sobral da Câmara**

NATAL/RN
2019

Sumário

1 INTRODUÇÃO	Erro! Indicador não definido.
2- OBJETIVOS	Erro! Indicador não definido.
3 - JUSTIFICATIVA	Erro! Indicador não definido.
4- REFERENCIAL TEÓRICO	Erro! Indicador não definido.
5- METODOLOGIA	Erro! Indicador não definido.
6- CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO 2018/2019	Erro! Indicador não definido.
7 - REFERÊNCIAS.....	Erro! Indicador não definido.

1 INTRODUÇÃO

O tema liderança vem sendo cada vez mais abordado nos negócios e cada vez mais procurado em sua extrema competência. Segundo Cury (2008), os líderes são figuras importantes nas tomadas de decisão das organizações e são vistos como possuidores de personalidade forte e guerreira, e normalmente são seguidos por adquirirem o reconhecimento legítimo de suas capacidades pelos seus subordinados.

Observa-se que temos uma grande massa de líderes, gestores de algum negócio que precisam estar constantemente se renovando para atender a diversos ambientes organizacional, fazendo com que elas trabalhem em conjunto, mantendo o espírito de equipe. Segundo POSSI (2006), liderar é ser capaz de influenciar pessoas, definir uma visão, orientando, motivando, encorajando, extraíndo o melhor delas para fazerem com propriedade e autonomia o que tem que ser feito em benefício do coletivo. Ou seja, onde todos possam crescer como resultado dos esforços de sua equipe.

Tempos atrás, se fazia necessário trabalhar por muitos anos para solidificar a carreira e assim ter o reconhecimento e valorização em cargo mais altos. Hoje, com o gás e competência de jovens líderes, temos a seguinte vertente, onde o tempo de casa, não irá mais determinar a escolha de um líder. Certamente são muitos desafios, pressões e com a alta competitividade do mercado, para muitos gestores ainda é desafiador pensar numa liderança mais humanizada e que não seja focada apenas na obtenção das metas. Entretanto, se faz necessário analisar os estilos de liderança e reavaliar os modelos de liderança obsoletos ainda praticados, e não pensar nisso será enfrentar dificuldades, pois os tempos mudaram e as pessoas são o reflexo da organização.

Segundo POSSI (2006), podemos elencar três estilos de liderança: Autocrática, democrática e liberal. Os profissionais que exercem cargos dentro da hierarquia organizacional o fazem por terem recebido uma delegação de poder. Eles passam a representar os interesses da organização e para tal, fazem a gestão dos recursos que lhe estão disponíveis. É consenso que o recurso mais valioso é o recurso humano e podemos observar que diferentes gestores exercem diferentes estilos no momento de liderar. Iremos identificar um pouco sobre cada um deles, e com isso, teremos a descrever algumas das suas teorias importantes.

O trabalho apresenta ainda a seguinte estrutura, uma revisão da literatura, uma definição dos procedimentos metodológicos, cronograma de execução e referências.

2- OBJETIVOS

2.1 – OBJETIVO GERAL

Analisar posturas de líderes perante a organização de pequeno a grande porte, na busca de identificar ações que irá definir sua gestão. Entender quais os ideais que eles promovem, seu modo de pensar, ser, agir e de gerenciar os processos com pessoas e como se potencializa seu êxito profissional no mercado, de forma a apontar a melhor interação.

2.2 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar a importância dos líderes no atual cenário.
- Descrever as teorias de tipos de liderança.
- Definir vantagens de jovens líderes.

3 - JUSTIFICATIVA

Na busca do entendimento sobre o que é liderança, notamos que os melhores líderes são aqueles que são visionários, capazes de compreender as situações produtivas da empresa antes que surjam, que sejam inovadores e a favor de mudanças. Quanto estudante e profissional da área de gestão, identifiquei grandes deficiências de líderes no mercado, de modo que os gerentes ocupam este espaço. Normalmente, os gerentes gerenciam as coisas e líderes lideram pessoas. Com esta pesquisa define-se qualidade e habilidades que um bom líder pode proporcionar a toda comunidade ao qual está inserido, obtendo melhorias continuas e diminuindo erros.

4- REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 LIDERANÇA

A liderança é reconhecida como a habilidade de comandar pessoas e influenciá-las ao alcance de um bem comum (HUNDER, 2004). Para CHIAVENATO (2006), “A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da Administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar”.

Segundo FRANÇA (2006), liderar significa planejamento, mudança, desenvolvimento e direcionamento de subsistemas sociais, onde as atividades de liderança diferem sistematicamente de acordo com o ambiente organizacional.

4.2) ESTILOS DE LIDERANÇA

Segundo POSSI (2006), “O estilo de liderança é forma exclusiva do líder guiar e estimular os esforços dos subordinados”. Ainda mais, “White e Lippitt fizeram um estudo em 1939 para verificar o impacto causado por esses três diferentes estilos de liderança em meninos de dez anos, orientados para execução de tarefas. Os meninos foram divididos em quatro grupos e, de seis semana, a direção de cada grupo era desenvolvida por líderes que utilizavam três estilos diferentes: a liderança autocrática, a liderança liberal (laissez-faire) e a liderança democrática”. O resultado foram os diferentes tipos de liderança:

“Liderança Autocrática: o comportamento dos grupos mostrou forte tensão, frustração e, sobretudo, agressividade, de um lado, e de outro, nenhuma espontaneidade nem iniciativa, nem formação de grupos de amizade. Liderança Liberal: Embora a atividade dos grupos fosse intensa, a produção foi simplesmente medíocre. As tarefas se desenvolviam ao acaso, com muitas oscilações, perdendo-se muito tempo com discussões mais voltadas para motivos pessoais. Liderança Democrática: Houve formação de grupos de amizade e de relacionamentos cordiais entre os meninos. Líder e subordinados passaram de desenvolver comunicações espontâneas, francas e cordiais”.

4.3) HABILIDADES DE INFLUENCIAR

A Liderança representa a sua capacidade de influenciar pessoas a agir (HUNTER, 2004). Em 1987, Segundo Barry Posner e James Kouzes, em seu livro “O Desafio da Liderança”, acreditam que a liderança é baseada em um relacionamento que precisa ser desenvolvido e alimentado através do exemplo. Com isso, eles acreditam em duas premissas básicas: Para acreditar na mensagem, é preciso que o mensageiro seja confiável, de forma que as pessoas acreditem nele, primeiramente. A liderança só pode ser sustentada através da criação de alicerces confiáveis. Isso se dá através do cumprimento das coisas que o líder se propõe a fazer. A respeito da liderança pelo exemplo, eles acreditam que as pessoas seguem os outros pelo que elas são, não pelo título ou pela posição que ocupam. Logo, para tornar-se um bom líder, o profissional deve questionar as atividades e o processo de trabalho, capacitar as pessoas para a ação, inspirar a visão comum e manter as pessoas animadas e engajadas.

A revista EXAME, publicou (2019) que não há fórmula mágica. Uma pessoa só é impactada por quem confia, respeita e admira”, diz. Portanto, o líder de RH que deseja despertar emoções positivas precisa exercitar o lado humano. Afinal, sem empatia, não há poder de influência. Trata-se de um processo de construção.

4.4) VANTAGENS DE JOVENS LÍDERES NO MERCADO

Para Rachel Jordan, na publicação em seu blog, os jovens líderes tem as seguintes vantagens: Liderar de forma dinâmica, eles têm a capacidade de lidar com uma quantidade massiva de informações identificando rapidamente aquelas que são produtivas ou não. Por mais que o jovem não chegue experiente ao mercado de trabalho, ele tem uma bagagem adquirida em cursos cada vez mais práticos, como participação em projetos e desenvolvimento de trabalhos — ferramentas essenciais para trabalhar o protagonismo e o dinamismo. Buscam desenvolvimento pessoal e da equipe. Para que uma empresa se desenvolva e conquiste o seu espaço no mercado de trabalho, a participação dos funcionários é essencial! Hoje está claro que a valorização do capital humano é a alma de qualquer negócio. Jovens líderes sabem disso, então procuram sempre incentivar sua equipe a vestir a camisa da organização e lutar pelo sucesso dela. Trazem inovação para empresa. Os cursos, as faculdades e as universidades conhecem as exigências do mercado de trabalho: criatividade,

protagonismo e dinamismo. Essas características influenciam diretamente a capacidade de inovação no trabalho. Outro ponto importante a destacar é a atenção à concorrência e o acompanhamento das tendências em tempo real.

Trabalha com diversidade. A diversidade nas empresas é uma das melhores estratégias de promoção da atualidade. Quando uma empresa assume que a diversidade é um investimento, ela sai da zona de conforto e aceita que as diferenças são uma característica humana. É nesse cenário que a liderança jovem atua com muita assertividade.

Já para publicação de Claudio Marques do jornal Estadão, a nova geração tem se capacitado mais, buscando cada vez mais cedo cursos de especialização. A Procura por líderes mais flexíveis a mudanças, com habilidades sociais e mais focados na gestão de pessoas do que no conhecimento técnico do negócio e em geral mais jovens está alterando a forma com as empresas se organizam, de acordo com os especialistas de recursos humanos.

5- METODOLOGIA

Este trabalho será caracterizado pela pesquisa descritiva exploratória. Segundo Gil (2008) a pesquisa exploratória proporciona maior familiaridade com o problema. Pode envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Gil (2008) também diz que a pesquisa descritiva descreve as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como questionário e a observação sistemática.

Esta pesquisa vai descrever estilos e teorias da liderança, focada nas contribuições teóricas de diversos autores de livros, artigos publicados e nos pensadores da área de liderança, caracterizando assim, um estudo de caso.

“Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.” (Gil, 2008)

Como nunca visto, atualmente a atenção ao trabalho dos líderes e cada vez mais visto e necessitado, no que diz respeito, do melhor entendimento do seu papel tanto dentro como fora das empresas. É de extrema importância conhecer as funções e os tipos de liderança, não obstante, mais do que um cargo ou uma posição

na hierarquia, liderar é ter uma atitude empreendedora, ou seja, ter ações que inspiram, guiam, motivam, instruem, corrigem, orientam, influenciam de moda a extrair o que há de melhor nos seus liderados e oferecer o melhor caminho para a realização dos seus resultados e promover o crescimento pessoal e profissional.

6- CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO 2019

REFERÊNCIAS

POSSI, Marcus. Gerenciamento projetos guia do profissional: aspectos humanos e interpessoais. Volume 2. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração geral e pública. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CURY, Augusto Jorge. O código da Inteligência: A formação de mentes brilhantes e a busca pela excelência emocional e profissional. ed. Ediouro, 2008.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Comportamento organizacional: conceitos e práticas. ed. Saraiva, 2006.

HUNTER, James C. O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança. ed. Sextante, 2004

BLOG, Rachel Jordan, Jovens líderes: por que cada vez mais dominam o mercado? - Publicado em 02/07/19. Disponível em: <https://blog.racheljordan.com.br/jovens-lideres-por-que-cada-vez-mais-dominam-o-mercado/>

EXAME, por Michele Loureiro, da VOCÊ RH, publicado em 20/02/2019, por que influenciar pessoas é uma estratégia de Liderança, disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/por-que-influenciar-pessoas-e-uma-estrategia-de-lideranca/>

ESTADÃO, por Claudio Marque, publicado e, 09/01/18, por que jovens chegam mais cedo na liderança? disponível em: <https://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do-emprego/por-que-jovens-chegam-mais-cedo-a-lideranca/>