

FACULDADE LABORO/UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

HERICA PATRICIA SOUZA MOURÃO

LIDERANÇA EFICAZ E SUA IMPORTÂNCIA NO GERENCIAMENTO

SÃO LUIS
2016

HERICA PATRICIA SOUZA MOURÃO

LIDERANÇA EFICAZ E SUA IMPORTÂNCIA NO GERENCIAMENTO

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Gestão de pessoas da Faculdade Laboro/ Universidade Estácio de Sá, como requisito para obtenção do Título de especialista em Gestão de pessoas.

Sob orientação da profa. Mestra Ludmilla Leite Rodrigues.

SÃO LUIS
2016

HERICA PATRICIA SOUZA MOURÃO

LIDERANÇA EFICAZ E SUA IMPORTÂNCIA NO GERENCIAMENTO

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Gestão de pessoas da Faculdade Laboro/ Universidade Estácio de Sá, como requisito para obtenção do Título de especialista em Gestão de pessoas.

Sob orientação da profa. Mestra Ludmilla Leite Rodrigues.

Aprovado ___/___/___/

Orientadora Profa. Mestra Ludmilla Barros Leite Rodrigues
Mestra em Odontologia Uniararas - Sp

RESUMO

Com as modificações no mercado de trabalho e sociedade, alcançadas pelo processo de globalização e crescente concorrência, acarretaram modificações na gestão de lideranças e na configuração de liderar. A gestão e modo de liderança tomou uma nova configuração exigindo dos líderes uma postura proativa diante da crescente concorrência. O presente artigo tem como objetivo proporcionar em perspectiva qualitativa com enfoque bibliográfico e indutivo, apreciações teóricas de autores escolhidos de contorno propositado sobre o tópico liderança proveniente de distintas fontes científicas. Aborda, ainda, envergaduras e provocações organizacionais na contemporaneidade e as inovações e obrigações contemporâneas no adiantamento de lideranças e no método de liderar. Conclui-se que há ampla obrigação de atenção à liderança na conjuntura laboral e informações teóricas a propósito do tema, igualmente como inovações nas técnicas organizacionais abraçadas para o acompanhamento destas expressivas transformações mercadológicas.

Palavras Chave: Liderança; eficaz; gerenciamento.

ABSTRACT

With the changes in the labor market and society, achieved by the process of globalization and growing competition led to changes in the leadership of the management and configuration lead. This article aims to provide for qualitative perspective with bibliographic and I focus on inductive, theoretical assessments of selected authors outline of purposeful leadership on the topic from different scientific sources. Addresses also wingspans and organizational provocations in the contemporary and innovations and contemporary obligations in advance of leadership and method of leadership. We conclude that there is ample obligation to attention the lead in the labor situation and theoretical information the subject of purpose, also as innovations in organizational techniques embraced to follow up on these significant market changes.

Keywords: Leadership; effective; management.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 JUSTIFICATIVA.....	8
3 OBJETIVOS.....	9
3.1 Geral	9
3.2 Específico	9
10METODOLOGIA	8
11REVISÃO DE LITERATURA	10
13RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	13
15CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
REFERÊNCIAS.....	18

Herica Patricia Souza Mourão*

1 INTRODUÇÃO

As instituições, invariavelmente são foco de intensas mutações, necessitam de novas estruturas dos métodos de produtividade e uma reanálise cuidadosa dos habituais padrões de gestão, pois estão exigindo ajustes céleres e eficazes dos seus gestores. (MOREIRA; MUNCK, 2010).

Neste contexto busca-se a eficaz importância no gerenciamento de pessoas assim pode-se proferir que os remotos padrões não mais se amolda-se eficazmente ao espaço competitivo alojado nas modernas organizações; as modificações, pelas quais incidem, instigam os seus modelos, gerando quebras e transformações de suas filosofias administrativas; e em meio a esse espaço, a comando é um artifício de essencial relevância ao êxito de qualquer organização. (MOREIRA; MUNCK, 2010).

O tópico liderança é cíclico, formidável e desafiador, juntando mutáveis como tipos de domínio e comando, propriedades particulares de líderes e liderados, inter-relações igualitárias, domínios adjudicados às colocações, obrigação de impetrar desígnios corporativos e contíguos de confiabilidades ambicionadas e necessárias ao seu exercício. A preocupação com esse tema existe desde o começo da humanidade, com muitos estudiosos proferindo que o desenvolver do acréscimo humano significou, e ainda está submetido a ato de líderes excepcionais e privilegiados, sabe-se que a narrativa dos povos é a adição das biografias destes líderes. (LACOMBE, 2005).

Os líderes dentro de uma organização são o anel primordial que interfere no comportamento da própria; incluídos como indicadores e comunicadores de importâncias grupais, garantem soluções para seus colaboradores internamente e escutam as diversas opiniões, porquanto são moldadores e defensores de costumes contornados para o comportamento. Esses profissionais deslocam grupos para quadrarem ao bem comum, em muitas vezes em prejuízo de fins particulares, ponderando que a direção menos direta é defendida pelo norte de modelo de uma conversa e de uma visão de importâncias instigantes muito mais embasadas em ouvir e preocupar-se com os seguidores. (CUNHA; SILVA, 2010).

Herica Patricia Souza Mourão¹

Como prerrogativa competitiva indispensável do futuro, o fator comandante a autoridade e encargo pelo incremento de uma visão harmônica com a realidade, pela concepção de táticas para implementar essa visão, pelo entendimento efusivo da visão no significado de difundir aderentes a ela, pela incumbência de capacidade às pessoas que permanecem ao seu redor e, pelo depósito de veracidade nas pessoas para que possam designar e praticar aquela visão. (BERGAMINI, 2009).

Diante desta apresentação, este artigo tem como desígnio a efetivação de uma ponderação indicativa ao desempenho e à autoridade do comando no aparelhamento, por meio de uma despretensiosa revisão bibliográfica, almejando demonstrar alguns subsídios teóricos sobre o assunto em ponto com vistas ao acréscimo do diálogo sobre as múltiplas dimensões do homem enquanto gestor neste novo milênio, sobressaindo os imediatos feitos: conceito, evolução do conceito e características gerais da liderança; tipos e teorias da liderança; e a responsabilidade, papel e importância do líder na vida das pessoas e das organizações. (BERGAMINI, 2009)

Mutações no mundo dos negócios e das organizações solicitam reavaliações constantes de determinadas demandas, entre elas o desempenho da liderança. Para atender às novas reivindicações, concorre aos líderes distinguir e modificar a organização dentro de uma executiva competitiva de empenho, adequação, desafios e transformação constante. (BERGAMINI, 2009)

A liderança tem ação essencial nas afinidades humanas, à competência de liderar agrega-se ao sucesso ou fracasso das instituições. Entende-se a necessidade de abordar as propriedades, desenvolvimentos ou capacidades importantes no líder em colocação de um modo de comando a ser adotado, ou abordam, em razão dessas exterioridades, qual comando está sendo empregado de fato (DULEWICZ; HIGGS, 2003; MULLER; TURNER, 2005, 2007; DULAIMI; LANGFORD, 1999). Quando se ponderam nichos especulares para o incremento da liderança, como a área de gestão de diversas, por exemplo, tem que se graduar as especificidades arroladas, como espaço de desempenho e complexidade, que tratam de implicações específicas.

2 JUSTIFICATIVA

A liderança é um assunto de soberana, seriedade para gestores e administradores em implicação do papel primordial que os líderes representam na eficácia do grupo e da organização, podendo liderança ser definida como o processo de dirigir e influenciar as atividades relativas às tarefas dos membros dos grupos. ALMEIDA.; NOVAES.; YAMAGUTI, (2008)

As desenvolturas de liderança vêm contraindo uma afinidade em que os líderes estão sendo alentados a abarcar grupos de empenho, chamar a atenção para o condicionamento necessário à liderança, a incumbir capacidades. Liderança é a decorrência de perpetuar com que as pessoas operem por círculo de um grupo, demandando que uma administração seja oferecida ao valor do grupo e que a concordata seja tomada por seus próprios membros. No entanto, se não existisse aliança, não há imperativo de líder; mas como todos trabalham em grupos, todos precisam de desenvolturas de liderança. (BERGAMINI, C. W., 2009)

Em muitas organizações, definidas importâncias e desenvolves de perpetuar interesses podem ser identificados em qualquer dos seus componentes, seja num operário ou num diretor sênior; prontamente essa similaridade é localizada em toda a organização, a despeito de enredamento de desempenhos e níveis. Então é respeitável a vivência de princípios gerenciadores simples. (MUCHINSKY, 2004).

Não obstante aspectos prontos os tipos de lideranças consistem em extraordinários para os três artifícios da gestão – concepção, partilha e exploração – um ou outro seria mais favorável e embora mais eficaz para distintos tipos de organizações. Igualmente, e conforme, o líder de topo é exigido iniciativa na criação e transformação da composição pelo que o líder precisaria carisma e visão sistêmica; ao plano interferência, o líder promove capacidades de relacionamento e expectativa, capacidade técnica e equidade. (BOTARI.; SANTOS., 2009)

Segundo debatido por Chiavenato (2002), os padrões de organizações passaram por poucas modificações até o período atual, com as pessoas compondo ajustadas como arranjes de instrumentos passíveis de correção, rigorosidade e eficiência total, assegurando-se de que erros nunca ocorressem. Prontamente, este padrão tornou-se caro em termos de influência e coibente da capacidade criadora por desfavorecer o conhecimento explícito. (BASTOS, 2006)

A liderança se fundamenta na competência de entusiasmar as pessoas em distintas conjunturas e argumentos, incidindo em alianças de múltiplos segmentos, onde o procedimento de conversação entre as pessoas labora como orientação para o conseguimento dos desígnios ambicionados. (CHIAVENATTO, I. 2004)

OBJETIVOS

Objetivos gerais:

- Enfatizar a importância e eficácia da liderança dentro das organizações;
- Abordar os tipos de liderança

Específicos

- Abordar sobre tipos de tipos de liderança e seu funcionamento,
- Abordar o comportamento dos líderes frente aos seus liderados
- Visa-se, sobretudo o comportamento do trabalho em equipe dentro das organizações bem como o líder mediante os desafios a serem contornados para a otimização nas organizações. (BOTARI.; SANTOS. 2009)

2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo, analítico explicativo. O estudo com pesquisa bibliográfica utilizando-se de fontes primária: Leis, Decretos e Documentos oficiais e documentos produzidos pelo governo; e de fontes secundárias como publicações nacionais sobre o tema proposto com informações prospectivo e de enfoque explicativo. A abordagem explicativa transporta a uma averiguação que ressalta, descreve e classifica os atributos, como predominância e frequência, dos fenômenos relacionados ao profissional de gestão pessoas com em liderança eficaz e sua importância no gerenciamento de pessoas. (GIL, 2010)

A metodologia da pesquisa, para Minayo (2003, p. 16 – 18) é o caminho do pensamento a ser seguido. Ocupa um lugar central na teoria e trata-se basicamente do conjunto de técnicas a ser adotada para construir uma realidade. A pesquisa é assim, a atividade básica da ciência na sua construção da realidade.

O estudo nos conduzirá a buscar artigos sobre o assunto, assim como outros tipos de bibliografia: como monografias, bibliotecas virtuais, livros, revista científicas: como Bireme, Capes, sites científicos e repositórios de universidades. Segundo Gil (2005)

[...] pode definir pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar resposta aos problemas que são propostos. A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no evento no caso de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fato muito mais ampla que aquela a qual poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem torna-se particularmente relevante quando o problema requer dados dispersos pelo espaço. Por exemplo, é impossível saber quantas escolas atendem crianças portadoras de algum tipo de deficiência em todo Brasil, porém, todavia se tem a disposição uma bibliografia apropriada, não terá maiores obstáculos para contar com as informações.

Pode-se determinar pesquisa como a metodologia racional e ordenado que tenha como objetivo harmonizar respostas aos problemas que são alvitado.

3 REVISÃO DE LITERATURA

A liderança é cada vez mais entendida como um relevante fator para estimular o acréscimodorendimento organizacional e sua competitividade diante o mercado de trabalho. (ALMEIDA; NOVAES; YAMAGUTI, 2008).

Na realidade atual, sem uma liderança eficaz a possibilidade das organizações desempenharem boa performance junto aosmovimentos da capitalização e mercado.(ALMEIDA; NOVAES; YAMAGUTI, 2008).

Em sua atuação a liderança eficaz, pode ser avaliada como a arte de movimentar o grupo de trabalhosacompreensão de pretensõesparticipadas com a empresa entusiasmando pessoas à tomada de disposição focada no acréscimodo resultado e viabilidade organizacional. Os gestores considerados eficaznecessitamcontemplar o cenário em que estão colocados, aferirem suas atuações e as ampliarememconfiguração inteligente e habilidosa, reavaliando diariamente os métodos organizacionais Bergamini, (2009), além de necessitarem

de constante vinculação de costumes pessoais, traços de personalidade, capacidades, modos, capacidades, valores e caráter junto com simplificações desejadas pela organização. (SANTOS; CAETANO; JESUÍNO, 2008).

O gestor precisa abranger de forma direta as pessoas comandadas notificando-lhe e motivando-lhes a expectativa da abrangência de implicações ao mesmo tempo em que sustenta o anseio de engajamento nas empreitadas realizadas Robbins, (2005). O diálogo na equipe de trabalho é uma das desenvolvimentos de ênfase na liderança, pois ao esclarecer a conjuntura organizacional, desígnio e conseqüentemente compartilhar com o grupo o gestor promove a investigação, compartilhamento, alteração e estruturação de conhecimentos valiosos no cumprimento de atividades (SANTOS; CAETANO; JESUÍNO, 2008).

As ações de liderança tornadas à gestão de pessoas não devem abranger exclusivamente a influência sobre as partes dos grupos, mas igualmente deve abarcar a sentimentos voluntário deste norte formatando a importância da figura do líder desempenhada para o íntegro sucesso na concretização de afazeres desempenhados pelos liderados (AGUIAR, 2005).

O método de liderança está ligado a propriedades mais densas do que aquelas que antecipam uma analogia de mão única constituída exclusivamente no significado descendente (BERGAMINI, 2009). No artifício relacional de liderança,

As perspectivas são de dupla definição e precisam ser supridas de forma bilateral.

Portanto, o destaque advém a delimitação de fatores que admitam a transformação dos liderados de estilo a permitir-lhes o incremento particular e coletivo em direção a um espaço de afazer emancipador (VIZEU, 2011).

A liderança precisa harmonizar colaboração, resolver desordens e colaborar de forma direta para a capacidade criadora e cumprir desempenho integrador na equipe de trabalho (VERGARA 2003).

O estímulo de maior colisão para o aprendizado da liderança entre seus liderados é a assimilação de descobertas imperativas, importâncias, pretensões e conjecturas difundidas pela figura do líder. A liderança agregar-se a estímulos entusiasmo sobre os sujeitos do grupo e articulações de estímulos para a ascensão

da motivação em comando abrangência de desígnios organizacionais comuns (MAXIMIANO, 2007).

A liderança não pode ser analisada como um desenvolvimento particular, mas sim um intrínco contíguo de aptidões. Unificar-se a entendimento, capacidades sociais, credibilidade, habilidade para a motivação do quadro de trabalho, integridade, honestidade, confiança, empenho, atilamento, desenvolvimento cognitivo, ciências do mercado, norte e autêntica importância em sua equipe de trabalho (MINTZBERG, 2006).

Significando assim, os bases de estratégias conceituais da liderança são direcionados a afinidade com pessoas, instigando seus liderados a acrescentarem o coeficiente de desempenho laboral e a dividirem seus escopos pessoais com os da organização (HUNTER, 2006).

Segundo Dessler, G. (2003) a pluralidade das composições organizacionais e métodos gerenciais foram organizados para agir em um espaço de maior permanência admissível, ou seja, preponderava um recinto de caráter previsível, beneficiando uma visão conservadora de fato, para conservar o *status quo* e ressaltar modelos e princípios rígidos, com a fundamental vindicação atribuída aos empregados sendo os afazeres intensos, submissão ao dirigente e adotar as normas. Existia uma convenção de dependência e diligência em permuta de segurança, pertencendo ao líder apenas ponderar e deliberar sobre a organização, e ao trabalhador conceber a força de trabalho solicitada para dar curso às empreitadas requeridas, atuando de forma garantida e previsível.

Costa, W. C. O. (2005), analisa que os líderes do passado, com a sua mentalidade de gerência e autoridade eram definitivamente sem competência para comandar a organização vindoura.

Esse axioma antiquado funcionou bem na era industrial, mas era permeado de idéias bitoladas e limitantes acerca do homem organizacional da época, brotando uma implicação desumanizante sobre os trabalhadores.

(SENGE, 2006)

Na contemporaneidade, novos métodos promovem a atenção da capacidade criadora e flexibilidade nos interesses. É imperativo um novo padrão de liderança eficaz nas organizações contemporâneas, pertencendo ao gestor desprender as eficácias e potencial das pessoas, apontando contra as aptidões, inteligência e informações para confrontar-se a complexidade das mudanças.

(SILVA JUNIOR.; VASCONCELOS.; SILVA, 2010)

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Um exemplo de liderança eficaz em gerenciamento tem como alicerce uma inter-relação entre o ajustamento de norte e gerência (comportamento de tarefa) que o líder proporciona a número de adesão sócio emocional (comportamento de relacionamento) oferecido pelo líder e o coeficiente de presteza dos subordinados na atuação de uma empreitada, desempenho ou desígnio (maturidade) (McGINN; WILSON, 2006).

Hersey e Blanchard (2007) valorizaram os componentes do grupo, assumindo que a liderança devia ser desempenhada empregando distintas atitudes de liderança, dependendo dos componentes. O modelo igualmente proporcionou uma nova probabilidade ao focalizar os feitos comportamentais no tocante a liderança. Os padrões de liderança não abordavam o desempenho em questão, concentrando-se na filosofia de gestão e atitudes/valores. Os dois autores argumentaram que o comportamento é muito mais flexível do que atitudes e valores. Eles afirmam que o comportamento pode ser refletido de maneira a alcançar um excelente fruto, em uma reservada circunstância, e que a atitude e valores, que são interiores, são muito menos flexíveis. (CHARAN.; DROTTER.; NOEL, 2009)

O modo de liderança que um gerente precisa empregar para entusiasmar um sujeito ou equipe vai depender do coeficiente de amadurecimento destes últimos. Maturidade pode ser determinada como a competência e a disposição das pessoas em adquirir o encargo de administrar seu próprio comportamento. (TANURE; EVANS; PUCIK, 2007)

A liderança situacional tem norteado os gerentes na adoção de modos mais compatibilizados com as disposições para resultado de controle. É um conhecimento para amoldar-se a um apontado modo de liderança exclusivo às conjunturas exteriores. O conceito total é que um modo de liderança consistir em eficaz em uma circunstância, mas uma forma semelhante de liderança pode ser mais dinâmica em outra. De acordo com a história, teorias de liderança eficaz são excessivamente meditativas em maneiras de aproveitamentos a circunstâncias

específicas. No entanto, o julgamento nutrevultoso apelo intuitivo (SIMS JUNIOR; FARAJ; YUN, 2008).

Em desempenho disto, abordar direção de gerentes eficaz incluindo como embasamento o exemplo de Hersey e Blanchard, (2007) é respeitável, em ensejo deste não focalizarexclusivamente um tipo de procedimento, ponderando que os procedimentos dos liderados altera o que promovemodificaçõesigualmente por parte do líder. Além disso, é um enfoque que, em contermos de entrosamento e aproveitamento, é bastante admitida, e o artifício de pertinência de atitudes é mais prático em desempenho da maturaçãoabarcada. (SIMS JUNIOR; FARAJ; YUN, 2008).

Ressalta-se que noexercício um foco tradicional em determinados tipos de liderança arroladaadesempenho das atividades, fases dodesempenho, em que a direção para empreitada para liderança eficaz de Hersey e Blanchard (2007) permanece muito conhecida entre profissionais, a despeito das censuras acadêmicas, pautadas à ausência de alteração teórica.

Conforme estes autores, em uma análiseconseguida por eles, os gerentes recorreram a tal exemplo pela sua naturalidade intuitiva, simplicidade de uso e importânciaapreendida para colocações diretivas. Os profissionais não descreveramproblemas na estimativa dos níveis de maturação dos seguidores. (CHIAVENATTO, 2004)

Em desempenho da notoriedade do exemplo entre gestores, ele foi sobrepostocomo meio para o estudo de liderança na gestão de pessoas e de serviços em abundantespanoramas, em diversos lugaresdomundo.(ULRICH; SMALLWOOD; SWEETMAN, 2011)

As simplificaçõesdaverificação sobre sua legitimidade como teoria são mistas, com o padrãogranjeandobase parcial para a sua legitimidade como umahipótese explicativa da liderança,entretanto, o padrãopode ser ainda muito empreendido. (CUNHA.; SILVA, 2010)

Nada obstante, o modelo dos autores é recriminado por alguns pesquisadores e acadêmicos por ter precários embasamentos teóricos e insuficienteapoio de observação. Charan, R.; Drotter, S.; Noel, J. (2009),abalizou que o exemplo, embora de conhecido, proporcionaincoerências na analogia entre desempenhodaempreitada e maturação. Contradição essa ponderadaacentuada

pela imprecisão integrada à consideração de maturação de empreitada habitual no padrão normativo.

Bergamini, c. w, (2009) igualmente argumenta que a prudência oferecida à liderança eficaz, segundo Hersey e Blanchard (2007), ainda é restringida, a despeito de determinados estudos já proverem sustentáculo ao padrão, se não totalmente ao menos com semelhança a determinados níveis.

Embora, muitos gestores responderam a amostra instrumento de gerenciamento eficaz, quando decorre uma composição para gerenciar pessoas, é proeminente, útil, intuitivo e um jogo de senso comum. Sua notoriedade procede da naturalidade do molde, de simples uso e relevância para ação do gerente. (SANTOS; CAETANO; JESUINO, 2008)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância da liderança nas organizações pessoas, uma sede de busca por respostas e soluções em suas habituais fontes de liderança, com o Líder compreendendo que a formação não está no poder e sim onde está à consciência. (VECCHIO, 2008)

Perante a globalização, esta revisão bibliográfica por meio de modificações constantes, concorre ao líder amoldar-se às inovações e ser adequada a dirigir toda a sua equipe pelos métodos de modificação cada vez mais imprescindíveis para que as organizações se localizem organizadas para modificar as novas advertes em chances; à medida que as pessoas implantadas nestas organizações necessitam de uma abordagem holística organizacional, o que ocasiona um contorno multifuncional; flexibilidade e ajustamento para novas importâncias éticas e técnicas; naturalidade e clareza da gestão; uso eficaz dos múltiplos expedientes (estratégicos, táticos, operacionais e técnicos); abordagem gerencial centrada nos processos; e, agregar valor aos bens e serviços. (PINA E CUNHA, M. et al., 2005)

Assim como o gestor brota oportunamente e aquelas transformações estão cada vez mais claras, nota-se a obrigação ter-se uma visão muito mais acentuada para uma atuação em prol de um enriquecimento nas relações humanas.

Por intervenção do trabalho de um gestor eficaz em seu gerenciamento obtém-se mais do ser humano que compartilha em grupo, com a descoberta de

importâncias que determinam as pessoas a serem fecundas, especiais, acessíveis, reflexivas, participativas e capazes a ampliarmudanças. (PINA E CUNHA, M. *et al.*, 2005)

Dentro de uma organização, o gestor, mais do que nunca, deve ser polivalente e multifuncional, compreendendo as alterações, instituindo estratégias, deliberandoescoposecritérios, e implementando a modificação organizacional para encarar a imprevisibilidade, a improbabilidade e a inconstância da organização; pois quanto mais perfeito os grupos humanos alcançam se estabelecer em coletivos inteligentes, em sujeitos cognitivos, abertos, capazes de empreendimento, de reflexão e de reação breves, melhor asseveram seu evento em um espaço altamente competitivo. (ALMEIDA.; NOVAES.; YAMAGUTI, 2008)

Igualmente uma vez frisa-se que para o sucesso da liderança, precisa-se de entusiasmo, autoestima e ideias entre os liderados, fomento do entendimento entre os coparticipantes, sendo o líder o cerne de uma ativa tomada de deliberação, agregando a reforço e apreciação dos seus colaboradores. Por fim, o líder necessita ter muito carisma e um contíguo de atributos para distinguirumcontíguo de métodosde gestão de equipes, que são muito mais consequência de trabalho e aprimoramento, do que de uma especialidadeinata. (LACOMBE, 2005).

Toda organização está condicionada a uma apreciação quanto aos seus modos de liderança, que nada são do que proposições de liderança; e as organizações ampliamatitudesdinâmicas de liderança sob duas constitui: (1) como organização, sendo ela competentecondutora no seu mercado de atuação, oferecendochances para as pessoasque a compõem ampliar todas as envergaduras de liderança; e (2) como líder de negócio, principiando a cogitar nas teorias de liderança e motivando que tipo ou tipos de liderança quer desempenhar.

Um feito muito respeitável da liderança nas organizações é quando adquire o desempenho de visionária, constituindo o líder pronto para causar os demais abrangidos a reverter conjunturasantagônicas, e, por decorrência, apreender as modificaçõesimperativaspara a aquisição de resultados. (MAXIMIANO, 2007).

Igualmente, corroborar que definidas teorias de liderança quando colocadas em exercícioampliammáximaatuação por parte dos laboriosos. Tanto a categoria quanto ao juntamento de trabalho dos empregados majoram quando os seus gestoresabraçamcertasconjecturas de liderança, como transformacional, que

consistir de forma positivamente correlacionada com maiores execuções, e daí com maior êxito organizacional.

A conjecturada liderança quando colocadas em prática ocasionam uma organização mais dinâmica e bem-sucedida. (ROBBINS, 2005).

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. I. R.; NOVAES, M. B. C.; YAMAGUTI, C. L. Liderança e Gestão Estratégica de Pessoas: Duas faces da mesma moeda. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v.1 n.1, p. 7-25, 2008.
- BASTOS, A. V. B. **Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva**. In ANDRADE, J. E. B.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: Artemed, 2006.
- BERGAMINI, C. W. **O líder eficaz**. São Paulo: Atlas, 2009.
- BLANCHARD, K. **Liderança de Alto Nível: Como Criar e Liderar Organizações de Alto Desempenho**. São Paulo: Artmed, 2007.
- BOTARI, P.; SANTOS, M. C. L. Conhecer, gerir e mensurar o capital intelectual: Um estudo do papel humano nas organizações. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v.1, n. 2, p. 55-66, 2009.
- CHARAN, R.; DROTTER, S.; NOEL, J. **Pipeline de Liderança: Desenvolvimento de líderes como diferencial competitivo**. São Paulo, Elsevier, 2009.
- CHIAVENATTO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da Administração**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2000.
- COSTA, W. C. O processo de Globalização e as relações de Trabalho na Economia Capitalista Contemporânea. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, 18/19, p. 117-134, 2005.
- COSTA, W. C. O processo de Globalização e as relações de Trabalho na Economia Capitalista Contemporânea. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, 18/19, p. 117-134, 2005.
- CUNHA, C. V. M.; SILVA, M. J. M. C. A. Os desafios da liderança no mundo corporativo. **Anuário de Produção Acadêmica Docente**, v.4 n.7, p. 67-88, 2010.
- DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- HERSEY, Paul e BLANCHARD, Kenneth. **Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da Liderança Situacional**. Tradução de Edwino A. Royer. São

PAGUIAR, M. A. F. **Psicologia Aplicada à Administração: Uma abordagem Multidisciplinar**. São Paulo: Saraiva 2005.

DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

EVARISTO, A. G.; PUMPUTIS, C.; MARQUES, J. L.; SILVA, M. A. F.; FLEURY, M. T.F. **A importância das competências individuais para o mundo globalizado: Ocasos Citibank, Copesul e WEG**. in FISCHER, A. L. ; DUTRA, J. S.; AMORIM, W. A. C. **Gestão de pessoas: Desafios estratégicos das organizações Contemporâneas**. São Paulo: Atlas, 2009.

FLEURY, M. T; FLEURY, A. Construindo o Conceito de Competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, p. 183-195, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008

HUNTER, J. C. **Como se tornar um líder servidor: Princípios da liderança de oMonge e o executivo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

LACOMBE, F. **Recursos Humanos: Princípio e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão Estratégica de Pessoas**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. (Coleção temas sociais). Resenha.

MINTZBERG, H. **Criando Organizações Eficazes**. São Paulo: Atlas, 2006.

MOREIRA, W. R., MUNCK, L. O processo de alinhamento entre estratégias e competências organizacionais. **Revista Alcance- Eletrônica**, v. 18, n. 2, p. 77-99, 2010.

MOSCOVOCI, F. **Desenvolvimento Interpessoal: Treinamento em grupo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2008.

MOURA, D. L.; ZARDO, R.; DIAS, S.; DUTRA, J. S. L. **Competências requeridas no Mercado Globalizado**. In: FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S.; AMORIM, W. A. C. **Gestão de pessoas: Desafios estratégicos das organizações Contemporâneas**. São Paulo: Atlas, 2009

MOURÃO, L. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: Artemed, 2006.

MULLINS, L. J. **Gestão da Hospitalidade e Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

PEREIRA, M. L. F. Como transformar os gerentes em líderes de pessoas. In BOOG, G.; BOOG, M. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

PLAEGING, N. **Liderando com metas flexíveis**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

POLO, E. F.; MAXIMO, M. D. C.; WEBER, W. Desenvolvimento da Liderança Formal: O Modelo de Gestão Siemens. **Revista Organizações & Sociedade**, v.12, n.34, 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005

RAO. S. Dossiê Liderança: A forma que a liderança terá. **Revista HSM Managent**, São Paulo, p. 76-82, 2009.

ROSSETI, A.; PACHECO, A. P. R.; SALLES, B.; GARCIA, M.; SANTOS, N. A organização baseada no conhecimento: Novas estruturas, estratégias e redes de relacionamento. **Revista Ciência da Informação**, Brasília, v.37, n.1, p. 61-92, jan/abr. 2008.

SANTOS, J.; CAETANO, A.; JESUINO, J. C. As competências funcionais dos líderes e a eficácia das equipes. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, 2008.

SENGE, P. **A quinta disciplina**. Rio de Janeiro: Best Seller, 2006.

SILVA JUNIOR, A.; VASCONCELOS, K. C. A.; SILVA, P. O. M. Desenvolvimento organizacional e a formação de lideranças: Um estudo no setor de papel celulose. **Revista de Administração Faces**, Belo Horizonte, v. 9, n. 2, p. 15-31, abr/jun. 2010.

TANURE, B.; EVANS, P.; PUCIK, V. **A Gestão de Pessoas no Brasil: Virtudes e Pecados Capitais**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

ULRICH, D.; SMALLWOOD, N., SWEETMAN, K. **O Código da Liderança: Cincoregras para fazer a diferença**. Rio de Janeiro: Best Seller, 2011

VECCHIO, R. P. **Comportamento Organizacional: Conceitos Básicos**. São Paulo: CengageLearning, 2008.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2003.

VIZEU, F. Uma aproximação entre a liderança transformacional e a teoria da ação comunicativa. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 12, n 1, pg 53 – 81, Jan/Fev 2011.