

A professional photograph of a diverse group of business people in a modern office environment. They are dressed in formal attire, including suits and blouses. Some individuals are looking directly at the camera, while others are engaged in conversation with their colleagues. The background shows office equipment and a window, suggesting a bright and collaborative workspace.

GIAQUINTO, José Paulo

O Papel e a Importância do Líder no Ambiente Corporativo nos Tempos Atuais

Este artigo aborda o importante papel dos líderes organizacionais na gestão e atuação das organizações nos dias atuais, explorando conceitos de liderança, teorias administrativas, características dos líderes e sua evolução ao longo do tempo. O texto analisa como a liderança eficaz é fundamental para o sucesso das organizações modernas, especialmente em um contexto de alta competitividade e constantes mudanças.

Palavras-chave: Teorias, Características; Organização; Conceito; Liderança

Resumo

O presente artigo aborda o importante papel dos líderes organizacionais dentro da gestão e atuação das organizações nos dias atuais, trazendo, consequentemente, o seu papel e a importância de ser líder dentro do ambiente corporativo de alta competitividade. Para tanto, buscou-se, junto à literatura brasileira e internacional, a contribuição de conceitos de liderança e das teorias administrativa que exaltam que a liderança é conquistada e o poder concedido pelas mesmas pessoas sobre as quais é exercido. Apresenta ainda a liderança como um dos fatores fundamentais para o sucesso das organizações, enfatizando sobre tudo o importante conceito de como e o porquê da liderança nas organizações, pois foi traçado o perfil das características e das habilidades do líder a partir dos dados coletados, seus principais estilos; a linguagem atual da organização; o surgimento dos líderes nas organizações; os atributos essenciais do líder; o aprendizado contínuo e os desafios do líder em contexto de mudanças, a diferença entre chefes e líderes dentro de uma organização.

Introdução

O tema liderança tem forte apelo tanto aos que dirigem, como aqueles que são dirigidos, muitas vezes, segundo Cecilia Whitaker (1994), muitas vezes ele leva a conotação de um “dom” mágico responsável por uma espécie de atração inexplicável que certas pessoas exercem sobre as outras.

Desta feita, a liderança nas organizações aponta aspectos ligados a cultura e aos administradores, para que a empresa atinja seus objetivos e metas, ressaltando o papel do líder como intuito de que o todo precisa saber a posição de um líder na organização e sua importância. Esse tema é importante e desafiador, pois as organizações podem-se transformar ou formar líderes para que possam ter habilidades e técnicas para conduzir pessoas, pois a liderança é importante para o sucesso de qualquer organização.

Esse grande interesse pelo assunto, principalmente nos dias atuais onde a competitividade entre os colaboradores é intensa e muitas vezes desleal do ponto de vista de comportamento humano, leva ao aparecimento de incontestáveis conceitos dentre os pesquisadores em comportamento organizacional, o que, sem dúvida, dificultou, até certo ponto, o delineamento mais preciso e a real abrangência do tema em epígrafe.

Por exemplo, Roudeau (1986) afirma que, há mais de 40 anos, a “liderança” constitui uma das maiores preocupações dos pesquisadores em comportamento humano no trabalho e, no entanto, não existe ainda um consenso de definição do fenômeno liderança.

Historicamente, segundo Chiavenato (2003), o conceito de liderança surgiu na década de 30, fora do campo da filosofia e da história, pois cada autor tem seu conceito sobre a liderança, pois o conceito mais usado pode ser definido como a capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance de objetivos.

Noutro giro, não é de se estranhar, portanto, que a palavra liderança reflita coisas diferentes para diferentes pessoas, assim sendo, dentre os pesquisadores até Lideraqui apontado, passam a definir liderança partindo de uma perspectiva individual, ressaltando aquele aspecto que seja mais significativo para eles. Assim como o “amor”, segundo Bennis (Bennis, W., & Nanus., 1988, p.5) “a liderança continuou a ser algo que todos sabiam que existia, mas ninguém podia definir”.

Assim, a origem dessa influência acerca do que seria a liderança, ela pode ser formal e objetiva, ocupada, consequentemente por um indivíduo em um alto cargo na organização, entretanto, esta posição hierárquica não assegura uma liderança eficaz. Cada indivíduo que ocupa uma posição dentro do grupo de comando de uma organização recebe delegação de um poder superior dentro da empresa, pois cabe ao líder um desempenho de alcançar objetivos por meio dos liderados e, para isso, conforme o tipo de liderado age de diferentes maneiras, podendo ordenar, comandar, delegar e cobrar resultados, visando atingir a meta da empresa.

Outrossim, para os administradores é de fundamental importância compreender o poder dado aos ocupantes de liderança dentro do comando da organização, porque nem sempre aquele que ocupa uma posição dentro da empresa tem liderança informal sobre os grupos.

Os líderes dentro de uma organização multinacional, por exemplo, têm uma postura diante da empresa que é de essencial importância em sua interação com os indivíduos no ambiente organizacional, para que resultados e suas metas, os quais a organização se propõe a alcançar, sejam realizados.

Liderança: Considerações Preliminares

No decorrer do tempo, a doutrina buscou descrever os traços e características de líderes, através disso foram surgindo os estilos de liderança, cada organização utiliza o estilo de acordo com seu líder e sua equipe, através do estilo de liderança pode-se promover a unidade do grupo, quando é capaz de estimular, facilitar, agilizar as atividades, gerando, consequentemente, um comprometimento de motivar o grupo a uma meta ou seja, um objetivo traçado pela empresa, com a habilidade de usar corretamente a autoridade através do cargo, que determina seu estilo de liderança.

Conforme a definição, entende-se, todavia que, independentemente do conceito atribuído, o resultado que se espera da liderança, vem de acordo com o impacto exercido sobre os liderados, porém este impacto pode ter resultados diferentes conforme o estilo de liderança adotado.

Toda organização está sujeita aos estilos de liderança, cada empresa se identifica com um estilo, que irá melhor proporcioná-la e, consequentemente, são desenvolvidos estilos eficazes para melhor resultados, tornando-se ela própria líder no seu mercado de ação, dando oportunidades para os indivíduos que a compõem proporcionando todas as competências de liderança dentro de uma empresa, mas as organizações são alvos de intensas transformações, quando líderes são incapazes de estabelecer os objetivos da empresa, precisando-se de uma nova gestão de liderança dentro da organização, onde a equipe precisa de uma nova adaptação, gerando algumas mudanças dentro da organização, provocando desfalques em resultados e metas.

Desta forma, qual seria o papel e a importância do líder dentro das corporações nos dias atuais?

Desta feita, o líder precisa gerar eficácia nas organizações, pois tem necessidade de buscar o exercício de uma gestão com foco em resultados, fundamentando-se em articular a prática do desenvolvimento da satisfação dos colaboradores e, comprometimento dos mesmos com os objetivos organizacionais delimitados no plano de metas da empresa.

O assunto justifica-se, portanto, por considerar que é importante para a sociedade que saiba quem é o líder que lidera sua organização, pois todos os cidadãos esperam que o líder esteja constantemente comunicando-se com todos e tenha um posicionamento de coerência, honestidade, bom senso, tomador de decisões e que tenha iniciativa, já os profissionais devem saber sobre a liderança nas organizações para que especificamente possa agir na sociedade, de uma forma que o líder tem que saber avaliar o ambiente em que se encontra para ter condições de decidir qual a forma mais adequada de liderança no momento, para os acadêmicos é importante que estudam para que futuramente possa ser um líder empresarial, com isso, estuda todo o conceito de liderança e buscam aprofundar nos melhores líderes do mundo, pois levantou-se esta questão para sabermos o que realmente podemos esperar de um líder dentro de uma organização.

1 Definições de Liderança

Hemphill & Coons (1957):
"Liderança é o comportamento do indivíduo, quando está dirigindo as atividades e um grupo em direção a um objetivo comum".

2 Liderança como Interação

Jacobs (1970): Liderança é uma interação entre pessoas na qual uma apresenta uma informação de um tipo de e de tal maneira que os outros se tornem convencidos de que seus resultados serão melhorados, caso se comporte da maneira sugerida ou desejada.

3 Liderança e Influência

Katz & Kahn (1978): "Liderança é o incremento da influência sobre e acima de uma submissão mecânica com as diretrizes rotineiras da organização".

Conceito de Liderança: Opinião da Doutrina

Importante destacarmos que, segundo dispõe Caravantes, Caravantes e Kloeckner (2005) o estudo de liderança tem mais de um século, e os livros e artigos e publicações chegam aos milhares.

Ademais, a liderança é necessária em todos os tipos de organização humana e está centrada nas características de bons líderes até mesmo nas relações familiares, visto propriamente ditas é fundamental no poder de influência de pessoas, pois nas empresas os administradores precisam conhecer e motivar as pessoas, pois chamamos de liderar, atualmente a liderança dentro das organizações se tornou uma arte de mobilizar e estimular sua equipe favorecendo um bom clima e atingindo os resultados desejados da organização. Outro exemplo, conforme preceitua, Hemphill & Coons, 1957, p.7) destaca que, "liderança é o comportamento do indivíduo, quando está dirigindo as atividades e um grupo em direção a um objetivo comum".

Para Janda (1960) é um tipo especial de relacionamento de poder caracterizado pela percepção dos membros do grupo no sentido de que outro membro do grupo tem direito de prescrever padrões de comportamento na posição daquele que dirige, no que diz respeito à sua atividade ba qualidade de membro do grupo. Jacobs (1970), liderança é uma interação entre pessoas na qual uma apresenta uma informação de um tipo de e de tal maneira que os outros se tornem convencidos de que seus resultados serão melhorados, caso se comporte da maneira sugerida ou desejada. Agora, para Katz & Kahn (1978) "liderança é o incremento da influência sobre e acima de uma submissão mecânica com as diretrizes rotineiras da organização".

Conforme Cury (2009), o mesmo diz que liderança é o resultado de uma constelação de qualidade no qual uma pessoa possui, enquanto outros asseguram que o líder não precisa dispor de regras, definir a liderança é uma tarefa difícil, tendo em vista os diversos enfoques encontrados na literatura disponível sobre o assunto, mas existem várias definições sobre a liderança, pois cada autor tem seu conceito.

Ademais Liderança é conduzir um grupo de pessoas, influenciando seus comportamentos e ações, para atingir objetivos e metas de interesse comum desse grupo, de acordo com uma visão do futuro baseada num conjunto coerente de ideias e princípios. (LACOMBE; HEILBORN, 2008, p. 349).

Desta feita, de acordo com vários autores pesquisados, percebe-se que há várias explicações para a liderança, porém cada autor tem suas definições e seus pontos de vistas conforme os conceitos. A liderança tem o foco nas pessoas quanto ao seu desempenho e seu comportamento, a liderança eficaz e humana, cria condições para que as pessoas se tornem dirigidas e motivadas no seu desempenho, o líder tende fazer a correta leitura de cada situação e agir de acordo com o que ela exige do líder com capacidades múltiplas e muita sensibilidade de acordo com seu dia-a-dia, o líder deve ser antes de tudo um gestor de pessoas tendo técnicas e objetivos adequados para direcionar e orientar sua equipe.

Papel do Líder

O líder deve estar sempre acompanhando sua equipe, pois seu comportamento influencia em uma tomada de decisão dentro da sociedade. Os colaboradores sempre irão olhar a identidade de seu líder, por isso, ele deve ser um líder de atitude e responsabilidade, para que ao comandar seus colaboradores ele tenha a capacidade de influenciar e motivar para atingir o resultado esperado no plano de metas das organizações.

Características Essenciais

Uma das características essenciais aos líderes é a auto confiança que ele deposita em si e transfere aos seus seguidores. Algumas pesquisas como as de Kouzes e Barry (2009) apontam que um líder deve ser honesto, competente, inspirador e ter visão de futuro.

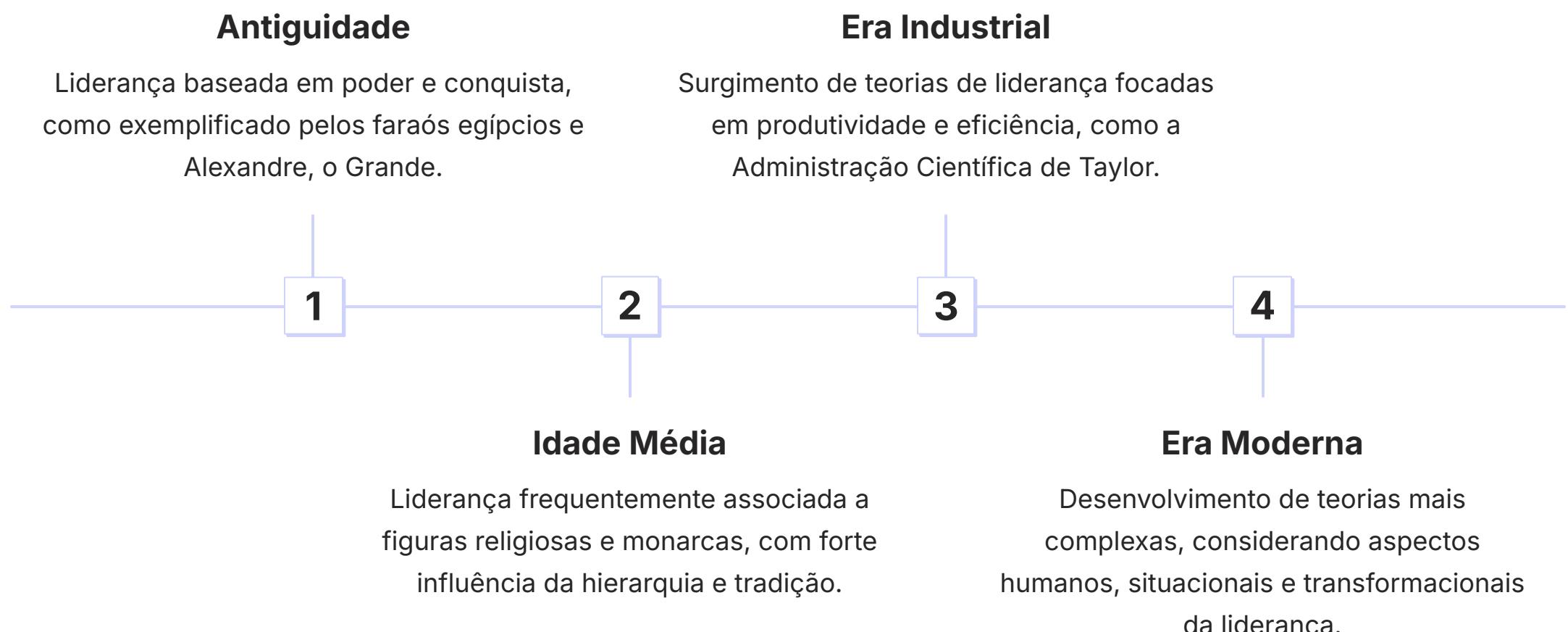
Valores do Líder

Segundo Oliveira (2006, p. 27) "do líder são cobradas determinadas formas de atitudes para lidar com valores básicos e, entre os mais importantes, estão o amor, a integridade e o sentido".

Entretanto, é importante ressaltar os comportamentos das pessoas diante da subordinação de seus líderes, por isso é preciso conhecer a ferramenta de gestão de pessoas que poderão auxiliar o líder na tomada de decisões, porque uma organização sem uma liderança pode até ser fracassada, por isso uma liderança eficiente é considerada um caminho para o sucesso e talentos de novos líderes.

Por fim, e resumidamente, independente da opinião de cada doutrinador, o líder deve estar sempre acompanhando sua equipe, pois seu comportamento influencia em uma tomada de decisão dentro da sociedade, os colaboradores sempre irão olhar a identidade de seu líder, por isso, ele deve ser um líder de atitude e responsabilidade, para que ao comandar seus colaboradores ele tenha a capacidade de influenciar e motivar para atingir o resultado esperado no plano de metas das organizações.

O Papel do Líder e suas Características dos Tempos



Cecilia Whitaker (1994) citou Jonh K. Clemens e Douglas F. Mayers que escrevem em meados do final dos anos 80 um livro publicado no Brasil sob o título, "liderança, o toque clássico", afirmando logo na sua introdução: "Não é surpreendente que livros como As vidas dos Homens Ilustres (de Plutarco), Rei Lear (de Shakespeare) e Por quem os Sinos Dobram (de Hemingway) oferecem ricas perspectivas acerca da liderança, afinal os problemas centrais de uma liderança efetiva – motivação, inspiração, sensibilidade e comunicação, pouco mudaram últimos 3000 anos.

Esses problemas foram enfrentados pelos egípcios quando construíram as pirâmides, por Alexandre - O Grande, quando criou o seu Império e pelos gregos quando lutaram contra os troianos.

Desta feita, a liderança é um conceito escorregadio e ilusório, ou seja, a cultura humana, desde os primórdios dos tempos buscava organizar-se em diferentes aspectos, luta pela sobrevivência, disputa pelo poder, conquista por territórios, entre outros. Na maioria das vezes a presença de um "líder" era primordial para conduzir os acontecimentos.

A liderança é fundamental em todas as esferas da organização social, especialmente no setor empresarial e o líder representa o pilar de sustentação dessa estrutura complexa.

Atualmente as empresas buscam pela excelência e pela própria superação, pois o setor apresenta-se cada vez mais exigente, encontrar pessoas eficazes, influentes e qualificadas tornou-se vital diante desse mercado globalizado.

Segundo Lacombe e Heilborn (2008) um líder não é um gerente no sentido formal. Líder é alguém que os outros consideram como o principal responsável pela realização dos objetivos do grupo.

A pessoa que desempenha esse papel influencia diretamente o comportamento de um ou mais liderados, a habilidade de liderar está vinculada diretamente com o processo da motivação nas mais distintas situações do cotidiano, ocasionando trocas positivas e construtivas visando uma dependência mútua entre os envolvidos.

É fato que os líderes defendem valores que representam o desejo coletivo, do contrário não seriam capacitados e aptos para mobilizar a equipe rumo à ação. Observando amplamente essa não é sua única função. A diversidade dos estilos de liderança torna-se complicado estabelecer com certeza o que faz um líder e detalhar seu perfil e atribuições com precisão.

O líder corporativo deve capacitar-se, atingindo suas metas por meio dos liderados, para isso fluir, conforme a ocasião, ele age de maneiras distintas, ordenando, comandando, motivando, compartilhando, persuadindo, alternando sua linha de raciocínio de acordo com a necessidade da realidade naquele momento, efetuando estratégias para alcançar os objetivos da empresa.

Noutro giro, Chiavenato (2007) ressalta que, a liderança é necessária em todos os tipos de organizações humanas, principalmente nas empresas e em cada um dos seus departamentos. Ela é igualmente essencial nas demais funções da administração, principalmente de: planejamento, organização, direção e controle.

Ademais, não se deve confundir liderança com direção, uma vez que um bom dirigente deve ser um bom líder e nem sempre um bom líder é um bom dirigente. Cabe aos líderes estarem presentes não somente no nível institucional da empresa, devendo estender-se também nos grupos informais de trabalho, sendo o mais abrangente possível, pois sua presença influente é o combustível necessário para mover os mecanismos da instituição.

Por fim, o Líder entusiasma as pessoas colaboradores, norteando, por sua vez, suas percepções em direção aos seus anseios, mas uma liderança despreparada e desmotivadora pode colocar em choque toda estrutura abalando plenamente a equipe, transformando o futuro da empresa e causando instabilidade.

Características de um Líder: Segundo a Doutrina

O sociólogo Max Weber (2004) destaca a existência de três tipos de poder legítimo que norteiam o líder: o tradicional, em que vemos o líder com perfil patriarcal, o carismático, em que vimos o líder popular, político e demagogo e o legal, em que o poder deveria do respeito aos procedimentos indicados pela lei o mais importante do mundo moderno e atual.

Portanto, os Líderes são agentes de mudanças, desta feita, desenvolver e transformar pessoas é seu maior objetivo, espertando o lado intelectual, o lado humano, explorando a criatividade e capacidade de cada indivíduo, criando um clima favorável de comprometimento no ambiente de empresarial.

Uma das características essenciais aos líderes é a auto confiança que ele deposita em si e transfere aos seus seguidores. Torna-se complexo tecer com exatidão quais são as qualidades fundamentais para uma liderança plena, pois temos exemplos clássicos que passaram pela história da humanidade, cada qual com um perfil autentico e único de nortear.

Algumas pesquisas como as de Kouzes e Barry (2009) apontam que um líder deve ser honesto, competente, inspirador e ter visão de futuro. Ademais, segundo Oliveira (2006, p. 27) "do líder são cobradas determinadas formas de atitudes para lidar com valores básicos e, entre os mais importantes, estão o amor, a integridade e o sentido".

Outro aspecto levado em consideração é a diferença entre ser amado ou respeitado como líder, pois geralmente são respeitados, mas raramente amados por seus liderados. As inúmeras opiniões sobre liderança demonstram que definir qualitativamente um líder e suas características é um conceito abstrato. Desta feita e por fim, sabemos que a figura do mesmo é a dominante, como se liderar fosse uma virtude oportunizando a pessoa influenciar indivíduos ou equipes. No entanto, na liderança o eixo principal está na forma de como líderes visualizam e estimulam valores tanto seus, quanto de seus seguidores, unificados para o bom funcionamento da empresa independente das circunstâncias.

Teorias da Liderança

Para a maioria da doutrina, a Liderança é considerada a habilidade de motivar, influenciar, inspirar e comandar um grupo de pessoas, a fim de, atingir as metas, ou seja, a natureza e o exercício da liderança, têm sido foco de pesquisas do homem ao longo da sua história.

A condução de um grupo de pessoas, transformando-o numa equipe que gera resultados para as organizações, é chamada de liderança. É a habilidade de motivar e influenciar os liderados, de forma ética e positiva, para que contribuam voluntariamente e, com entusiasmo para alcançarem os objetivos traçados pelas organizações ao longo de um período.

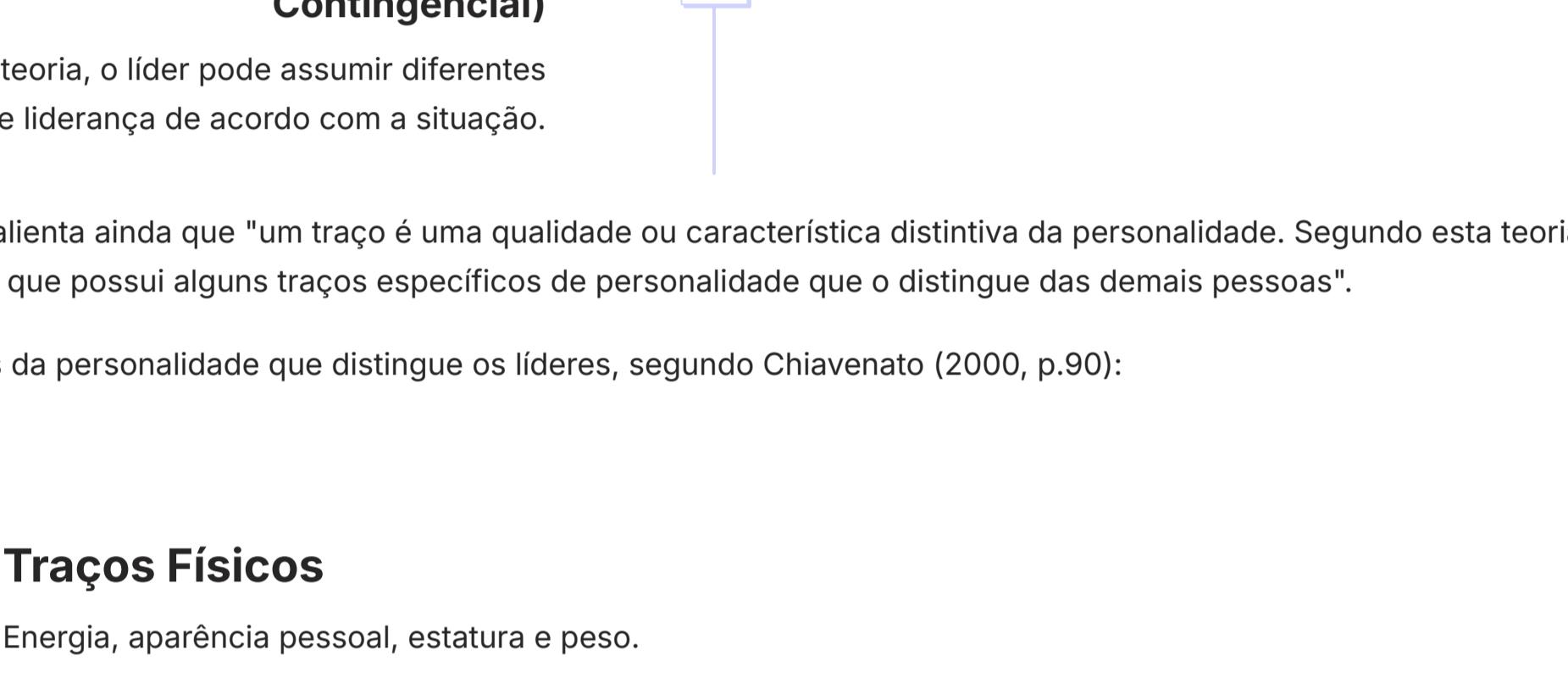
Desta feita, o líder diferencia-se do chefe, que é aquela pessoa encarregada por uma tarefa ou atividade de uma organização e que, para tal, comanda um grupo de pessoas, tendo autoridade de mandar e exigir obediência. Para os gestores atuais, são necessárias não só as competências do chefe, mas principalmente, as do líder.

De acordo com Chiavenato (1979, p.139) ", o conceito de homem social, onde as pessoas são motivadas principalmente pela necessidade de reconhecimento, de aprovação social e de participação nas atividades dos grupos sociais onde convivem".

Chiavenato (1979, p.149) afirma que, "com o advento da Teoria das Relações Humanas uma nova linguagem passa a dominar o repertório administrativo: fala-se agora em motivação, liderança, comunicação, organização informal, dinâmica de grupos, etc.".

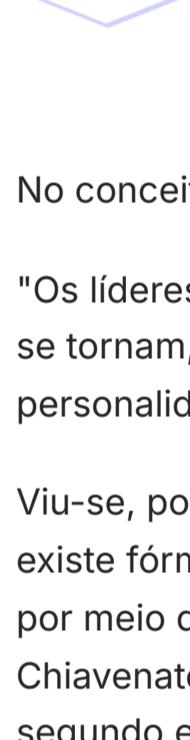
Segundo Chiavenato (2000, p.88), a Teoria das Relações Humanas constatou a influência da liderança sobre o comportamento das pessoas.

As Teorias sobre Liderança, segundo Chiavenato (2000, p.89), podem ser classificadas em três grupos:



Chiavenato salienta ainda que "um traço é uma qualidade ou característica distintiva da personalidade. Segundo esta teoria, o líder é aquele que possui alguns traços específicos de personalidade que o distingue das demais pessoas".

Alguns traços da personalidade que distingue os líderes, segundo Chiavenato (2000, p.90):



Traços Físicos

1

Energia, aparência pessoal, estatura e peso.

Traços Intelectuais

2

Adaptabilidade, agressividade, entusiasmo e autoconfiança; Traços sociais: cooperação, habilidades interpessoais e administrativas.

3

Traços relacionados com a tarefa

Impulso de realização, persistência e iniciativa.

No conceito de Maximiano (2000, p.337):

"Os líderes têm determinados traços de personalidade. No entanto, as pessoas que possuem os mesmos traços não são nem se tornam, necessariamente, líderes. Além disso, até hoje não se conseguiu identificar um conjunto de traços de personalidade comum a todos os líderes."

Viu-se, portanto, que a liderança não é privativa para alguns privilegiados; ela pode, sim, ser aprendida e aperfeiçoada. Não existe fórmula para se tornar líder. Existe sim, a possibilidade de a pessoa desenvolver características imprescindíveis ao líder por meio de treinamentos, cursos e suas próprias experiências. A teoria sobre estilos de liderança, na concepção de Chiavenato (2000, p.91-92), estuda os possíveis estilos de comportamentos do líder em relação a seus subordinados. E segundo essa teoria existem três estilos de liderança:

Liderança Autocrática	Liderança Liberal	Liderança Democrática
O líder centraliza as decisões e impõe suas ordens ao grupo. Esse estilo geralmente provoca no grupo forte tensão, frustração e agressividade, de um lado, e de outro, nenhuma espontaneidade, nem iniciativa, nem formação de grupos de amizades.	O líder delega totalmente as decisões ao grupo e deixa-o totalmente à vontade e sem controle algum. Isso, geralmente, provoca forte individualismo agressivo e pouco respeito ao líder.	O líder conduz e orienta o grupo e incentiva a participação democrática das pessoas. Líderes e subordinados, geralmente, desenvolvem comunicações espontâneas, francas e cordiais. O trabalho desenvolve-se num ritmo suave e seguro, sem alterações, mesmo quando o líder não está presente.

Ademais, para Maximiano (2000, p.347):

"A eficácia do estilo de liderança depende de seu efeito sobre o desempenho da tarefa e a satisfação do influenciado, seja ele indivíduo ou grupo. Se o influenciado se mostra satisfeito e, ao mesmo tempo, apresentar desempenho satisfatório, então o estilo é eficaz."

Noutro giro, dependendo do estilo de liderança adotado pela empresa, haverá pessoas mais comprometidas ou não com os objetivos organizacionais, além de haver um clima mais propício à produtividade, à interação, etc. Além disso, dependendo do perfil do funcionário, se mais eficiente ou responsável, por exemplo, o líder poderá variar o estilo de liderança adotado, adequando-o ao colaborador ou às circunstâncias. Ainda falando-se em estilo de liderança, para Franco (2008, p.59) o líder pode ser:

"Centrado na produção ou tarefa: o líder estabelece o seu processo de liderança a partir da centralização e da rigidez, bem como do acompanhamento pessoal das tarefas sendo executadas e;

Centrado nas pessoas: recebe mais consideração dos indivíduos, pois exerce sua liderança por meio do incentivo à participação de todos no processo de trabalho e nas metas a serem alcançadas; isso ajuda a garantir o alto desempenho, gerando um clima de maior confiança e respeito entre líderes e subordinados."

Para Franco (2008, p.61-62) três tipos de líderes são requisitados pelas empresas atualmente:

Líder Transformacional

Ele consegue extrair das pessoas mais motivação e desempenho do que se espera delas. E mais, esse líder transforma as pessoas em ativos valiosos para as organizações.

Líder Carismático

Ele tem, além do poder se persuadir, o poder de transformar a vida das pessoas, no ambiente de trabalho mais interessante e cheio de entusiasmo.

Líder Formador

Sua satisfação está exatamente em cultivar pessoas para o sucesso e tem como fonte de inspiração sua própria capacidade de desenvolver pessoas e transformá-las em futuros líderes ou pelo menos proporcionar-lhes o caminho para tal.

Por fim, como se vê, algumas teorias afirmam que líderes já nascem prontos, pois possuem características que os diferem das demais pessoas. Outras, afirmam que é possível desenvolver a liderança e adequá-la às situações e às pessoas, por meio de estilos diferentes. Mas, embora perceba-se quanto importante é conhecer as origens desses estudos, eles de nada valem se o líder não souber como motivar seus colaboradores para alcançar os objetivos organizacionais.

Considerações Finais

A liderança é um dos assuntos mais discutidos e prioritários dentro das empresas, pois sem a liderança organizacional é difícil se obter o sucesso, alcançar as metas, bem como, obter o tão sonhado reconhecimento no mercado de trabalho.

É uma tarefa que exige muita habilidade, flexibilidade, conhecimento, criatividade, imaginação e fé, a parte principal desta tarefa é sem dúvida o esforço e dedicação para a realização do resultado, chefes e líderes cuidam para que todos os pontos sejam perfeitamente executados, porque caso ao contrário, pode se obter um fracasso e, afinal de contas, o desligamento deles das organizações.

Faz parte dos seres humanos desde o início dos tempos, esboçar aspectos de liderança. Temos consciência que a liderança ocorre em diferentes esferas sociais sendo vital a presença de um líder para conduzir as organizações, independentemente se for familiar, religiosas, empresarias, entre outros.

Como vimos ao longo deste artigo, diversos autores apresentam conceitos a respeito do tema, nessas abordagens é perceptível à importância do papel executado pelo líder no cenário empresarial moderno.

As empresas cada vez mais lutam por um espaço efetivo e de excelência para vencer a concorrência do mercado nacional e internacional Pós-Covid 19, desta forma, um líder capacitado, influente e motivador é uma peça fundamental para o sucesso da empresa;

Assim, cabe-a ele conhecer as ferramentas da gestão de pessoas, norteando sua equipe em prol dos resultados positivos e metas da empresa. Uma das características essenciais de um gestor é a auto confiança que ele deposita em si mesmo e transfere aos seus seguidores, influenciando-os diretamente criando um clima favorável de comprometimento no ambiente empresarial.

Como vimos na narrativa desse artigo, o conceito de liderança é de certa forma abstrato, pois o mesmo possui personalidade própria agindo de acordo com as circunstâncias do momento, harmonizando sua equipe, fortalecendo a organização, permitindo a participação dos colaboradores no tomado das decisões atuando como negociador, educador, incentivador e coordenador.

De toda a sorte, não existe um padrão que defina os principais estilos de liderança. Temos em mente que, a mesma consiste na capacidade de gerenciar e nortear diferentes aspectos e pessoas, conduzidos por um líder capaz de influenciar positivamente, atingindo consequentemente os objetivos traçados pela organização.

Noutro giro e como vimos, existem inúmeras teorias sobre os modelos de liderança, tendo como finalidade estudar e entender a relação do líder como seus subordinados, analisando de que maneira ele orienta sua conduta e sua forma de liderar depende de cada um, da sua experiência adquirida, e consequentemente, do seu esforço e desenvolvimento pessoal até então.

Conclui-se, portanto que, o líder é a figura fundamental e necessário nas organizações, compete-a ele, considerando seu cargo, bem como, suas qualificações, motivar e influenciar sempre positivamente seus liderados, almejando atingir os resultados estabelecidos pelos acionistas das organizações, mantendo a força de vontade e satisfação da equipe mostrando a eles, a missão e valores da organização, para que, unidos como um verdadeiro time, consigam trabalhar com sucesso os objetivos e metas determinadas pela empresa.

Referências

- BATEMAN, Thomas; SNELL, Scott. Administração: novo cenário competitivo. São Paulo: Atlas, 2006;
- BENNIS, Warren. Líderes e lideranças. São Paulo: Campus, 1988.
- BERGAMINI, Cecília. Liderança: Administração do sentido. São Paulo: Atlas, 1994.
- CARAVANTES, Geraldo; CARAVANTES, Cláudia; KLOECKNER, Mônica. Administração teoria e processos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. Introdução a teoria geral da administração, 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administração teoria, processo e prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- COVEY, Stephen. Liderança baseada em princípios: Rio de Janeiro: Campus, 1994.
- CURY, Antônio. Organização e métodos: uma visão holística. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- DAFT, Richard. Administração. São Paulo: Cengage Learning, 2010.
- HAVARD, Alexandre. Virtudes & liderança: São Paulo: Quadrante, 2011.
- HUNTER, James. O monge e o executivo: Rio de Janeiro: Sextante, 2004; KOUZES, James; POSNER, Barry. O desafio da liderança. 3. ed. São Paulo: Campus, 2009.
- LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. Administração princípios e tendências: Liderança e cultura organizacional. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- MAXIMIANO, Antônio, Introdução á administração. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009; MAXIMIANO, Antônio. Introdução á administração: Liderança. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- OLIVEIRA, Djalma. Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- SOTO, Eduardo. Comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2002.
- WEBER, Max. Sociologia. São Paulo: Atlas, 2004.
- WHITAKER. Cecília Bergamini. Liderança Administração do Sentido. Ed. Atlas. S.A, 1994.