

GESTÃO EMPRESARIAL: CRIATIVIDADE E LIDERANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Amanda Victor ALMEIDA¹; Frederico Kauffmann BARBOSA²

¹ Centro Universitário Lusfada – Curso de Administração, amandavictor1@hotmail.com;

² Centro Universitário Lusfada – Curso de Administração, professor@fredkb.pro.br

Introdução

O papel do líder no ambiente organizacional está diretamente ligado ao desenvolvimento financeiro e humano da empresa, o mesmo deve identificar e trabalhar os pontos a serem desenvolvidos. Sabemos que ser líder é uma tarefa muito difícil e que exige muita dedicação, onde ser estratégico, ter sabedoria e também ter perfil arrojado são os pontos fundamentais, pois, liderar pessoas não é nada fácil (PIMENTA, 2009).

O desenvolvimento das lideranças nas organizações tem gerado polêmica, dúvidas e diversos questionamentos nestes últimos tempos. A maior quantidade de dúvidas relaciona-se às questões ligadas aos vários tipos de liderança e à resistência das organizações em investir no capital humano. Muitas das vezes, não conseguem verificar resultados práticos e palpáveis no decorrer do processo. Baumgratz (2006) define liderança como a ênfase na liberdade dos subordinados e na serviência dos líderes.

A pesquisa possui como objetivos geral, descrever as práticas de gestão das empresas nas quais buscam a inovação através da criatividade de seus colaboradores, focando em Gestão de Pessoas.

Liderança criativa

Segundo Chiavenato (2005) todos os seres humanos têm a capacidade de utilizar diferentes estilos de liderança. De acordo com o autor existem três tipos de liderança, que são a liderança autocrática, liberal e democrática e estas possuem algumas características descritas abaixo.

Figura 1- Diferentes Tipos de Liderança

Cronograma de Trabalho	Liderança Autocrática	Liderança Democrática	Liderança Liberal
Tomada de Decisões	Apenas o líder decide e fixa as diretrizes sem qualquer participação do grupo.	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo que é estimulado e assistido pelo líder.	Total liberdade para a tomada de decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.
Programação dos Trabalhos	O líder determina providências pra a execução das tarefas, uma por vez, na medida em que são necessárias e de modo imprevisível pra o grupo	O próprio grupo esboça providências e técnicas para atingir o alvo com o aconselhamento técnico do líder. As tarefas ganham novos contornos com os debates.	A participação do líder no debate é limitada apresentando apenas alternativas ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que solicitada.
Divisão do Trabalho	O líder determina qual a tarefa que cada um deverá executar e qual seu companheiro de trabalho.	A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus próprios colegas.	Tanto a divisão das tarefas quanto a escolha dos colegas ficam por conta do grupo. Com absoluta falta de participação do líder.
Participação do Líder	O líder pessoal e dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada um.	O líder procura ser um membro normal do grupo. É objetivo e estimula com fatos, elogios ou críticas.	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar o curso das coisas. Faz apenas comentários quando perguntado.

Fonte: Chiavenato (2005).

A cultura e a criatividade no ambiente de trabalho

Segundo Shein (1984), pode-se aprender a cultura de uma organização ao se fazer uma análise que parte do que é mais visível e concreto, e chega até o menos visível e, portanto, mais difícil de ser percebido. Nessa ordem devem ser considerados os:

a) objetos/criações: observáveis no ambiente físico: arquitetura, tecnologia, indumentária, padrões de comportamento visíveis, documentos formais etc.;

b) valores: discursos das pessoas sobre seus comportamentos-que demandam uma observação mais apurada para serem identificados;

c) pressupostos básicos: fator fundamental, pois são eles que conferem identidade aos membros do grupo-correspondem à maneira pela qual as pessoas percebem, pensam e sentem o trabalho, a empresa, a hierarquia etc.;

Disciplina e trabalho no processo criativo

O fato de uma pessoa consistentemente ser muito criativa, quase sempre retrata uma pessoa irresponsável em termos hierárquicos. Esses criativos diários raramente representam cargos executivos. A questão é tornar grupos em equipes, fazendo assim que o trabalho diário gerando mais resultados positivos para todos.

O grande problema do excesso de criatividade é o ato de subestimar a grande complexidade das organizações empresariais, principalmente nas áreas que envolvem os departamentos operacionais e de vendas, e certamente essas são as áreas que mais sofrem com esse tipo de conceito errado (SILVEIRA, 2006).

Planejamento estratégico para um ambiente criativo

Segundo Chiavenato (2010), o planejamento estratégico de Gestão de Pessoas é um dos aspectos mais importantes do planejamento estratégico, é o alinhamento da função de GP com a estratégia organizacional, isso envolve uma boa liderança e uma estrutura criativa. Nesse momento é necessário traduzir os objetivos e estratégias organizacionais em objetivos e estratégias de GP. Quase sempre, o primeiro busca uma maneira de integrar a função de GP aos objetivos globais da empresa, que deve corresponder a um planejamento estratégico de GP perfeitamente integrado e envolvido.

O perfil dos profissionais de uma empresa criativa

Os profissionais precisam ter competências que sejam canalizadas para a geração de negócios para a empresa. São pré-requisitos: agilidade, coletividade e capacidade de gerar valor agregado ao produto. O profissional hoje precisa ser multifuncional, ter habilidade para trabalhar em equipe e ter uma série de atitudes resultantes de uma vertente ética pesada. Que seja capaz de compatibilizar inteligência, experiência e expertise, transformadas em valores éticos, e que tenha uma visão global mesmo que ele não trabalhe fora do país. O RH pode ajudar o gestor com técnicas e práticas a trazer a equipe para grandes resultados.

Considerações Finais

A falta de apoio e estímulo a geração de novas ideias reflete em desmotivação nas equipes, assim como, a ausência de uma equipe de Recursos Humanos também é motivo de bloqueio à geração de novas ideias. Sobre o meu ponto de vista, uma parte pouco explorada é o treinamento específico dos funcionários, pois tudo que sabem, aprenderam com seus supervisores que também adquiriram seus conhecimentos da mesma forma, ou seja, no dia – a – dia.

Concluiu-se que os principais benefícios adquiridos com a formação acadêmica são: melhoria da qualidade de vida, crescimento e reconhecimento profissional, melhoria da condição financeira, melhores oportunidades no mercado de trabalho e desenvolvimento de diversas competências e habilidades profissionais. As principais áreas de atuação dos egressos no mercado de trabalho são: administrador de empresas, auxiliar administrativo, gerente administrativo, gestor financeiro e gestor de recursos humanos.

Referências bibliográficas

- BAUMGRATZ, E. P. **Liderança**: uma habilidade gerencial. Informativo da A. H. M. G. São Paulo: Abril, 2006.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- PIMENTA, M. A. **Comunicação Empresarial**. Campinas: Editora Alínea, 2009.
- SCHEIN, E., H. Coming to a New Awareness of Organizational Culture. **Sloan Management Review**, v. 25, n. 2, p. 3-16, 1984.
- SILVEIRA, A. D. M. **Governança Corporativa e Estrutura de Propriedade**: Determinantes e Relação com o Desempenho da empresa no Brasil. São Paulo: Saint Paul, 2006.

Promoção

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

“Nas grandes batalhas da vida, o primeiro passo para a vitória é o desejo de vencer”

Mahatma Gandhi