



LIDERANÇA E GOVERNANCE

II Congresso Online Nacional de Recursos Humanos, 2ª edição, de 26/07/2021 a 28/07/2021
ISBN dos Anais: 978-65-89908-58-6

ANDRADE; Rafael Gonçalves de ¹

RESUMO

A relação entre os indivíduos e as organizações são marcadas pelos interesses de cada parte. Ambos desejam atingir seus objetivos, mas esses objetivos nem sempre são os mesmos, ou seja, quase nunca são os mesmos. Realizou-se uma abordagem qualitativa em pesquisa exploratória com o método de fonte secundária como a bibliográfica em livros, artigos e revistas considerando as contribuições de diversos autores. Como resultado, busca-se benefícios através de um composto de teorias e doutrinas ligadas a liderança como forma de gestão estratégica para as tomadas de decisão e no valor que agrega na organização. É preciso sempre ter um equilíbrio entre as partes. A relação precisa ser ganha-ganha, Teoria da Equidade. O Líder precisa, inicialmente, compreender qual a necessidade do profissional para classificá-lo de acordo com a Hierarquia de Maslow para que durante a aplicação das técnicas o profissional possa ascender na pirâmide e levar a organização ao mesmo crescimento. Em seguida, compreender que a motivação precisa sair de dentro, precisa despertar a ambição do profissional. O contexto no ambiente de trabalho, ou seja, tudo que está ao seu redor e que não é interno não o motivam, mas afeta o nível motivacional, é, pois, necessário ter atenção para não levar a insatisfação, teoria de Herzberg. É “chave” mapear cada profissional para uma melhor compreensão, Teoria Situacional, e a partir desse contexto identificar as técnicas a serem trabalhadas individuais como Direção, Persuasão, Participação e Delegação. Partindo da “Direção” é preciso determinar a atividade do profissional. Um modelo de gestão que mistura a Teoria X de McGregor, Fiedler e o modelo que condiciona o comportamento do profissional, Teoria do Reforço, pois nesse momento é preciso usar a manipulação para os estímulos serem bem aplicados. É uma técnica muito eficaz, principalmente, com novatos. A “Persuasão” é explicar a tarefa de forma persuasiva, convencer, porém sempre dando um suporte ao profissional e aproveitando certos momentos para interação. Essa técnica individual torna-se tão importante quanto a dos outros, pois é essencial na persuasão considerar o fator da diferença pessoal para aplicar a técnica de motivação de Vroom, e usar a retroação e a avaliação para o profissional saber como ele está se saindo. Isso tende a obter melhores resultados. A técnica bem aplicada a organização ganha mais um líder, pois cada profissional tem habilidade, desejo e necessidades diferentes. A “Participação” enfatiza o compartilhamento de ideias do profissional na tomada de decisão em relação ao trabalho desenvolvido. É a mais tranquila. Aplica-se uma liderança democrática. A “Delegação” é aplicar a

¹ Pós graduado em Gerenciamento de Projetos - Pós graduado em Compliance - Bacharel em Administração - Tecnólogo em Logística, rafaelgoncalvesandrade@yahoo.com.br

Teoria Y de McGregor. Deixa-se o profissional tomar suas próprias decisões em relação ao trabalho e assumir suas responsabilidades. Como o Líder acredita no potencial do profissional, delega poderes para que ele assuma responsabilidades e crie um ambiente empreendedor no trabalho. Nesta etapa o controle é menor e configura-se através do feedback. A finalidade é construir um ambiente de transformação e de aprendizagem organizacional estimulando as habilidades cognitiva, analítica, comportamental e de atitude. O ciclo forma um espiral criando uma gestão contínua do conhecimento.

PALAVRAS-CHAVE: Composto, Liderança, Organização