

O BRILHANTISMO DA LIDERANÇA NO PODER E A SUA HABILIDADE COMO FORMA DE SUCESSO PROFISSIONAL

Elaine Kruger Benardi (OPET)
Luis Guilherme de Brito (OPET)
Pamella Lopes Garcia (OPET)

RESUMO

O sucesso de uma organização depende da gestão do líder, um líder bem sucedido tem múltiplas habilidades e conhecimentos, sem contar as características essenciais que o líder deve conter. O artigo trabalha os assuntos que vão além das principais características do líder, abordando questões de comportamento e diferenciação de Liderança e Poder. Pois muitos acreditam que poder é uma forma de liderar e, assim, damos a resposta a esta crença.

Palavras-chaves: Liderança, Poder, Gestão do líder.

ABSTRACT

The success of an organization depends on the management of the leader, a successful leader has multiple skills and knowledge, not to mention the essential characteristics that the leader must have. The article deals with the issues that go beyond the main characteristics of the leader, we address issues of behavior and differentiation of Leadership and Power. Because many believe that power is a form of lead.

Keywords: Leadership, Power Management leader.

Orientador (es): Adolfo Santos Turbay e Lorete Kossowski
Professores das Faculdades Opet

INTRODUÇÃO

Liderança é basicamente uma forma de exercer influência positiva ou não sobre um grupo de pessoas, que busca atingir objetivos, missão e estratégias estabelecidas pela empresa. Um líder bem-sucedido deve estar envolvido no projeto de crescimento da empresa, promovendo a satisfação dos funcionários e mostrar o quanto são importantes para sua equipe e instituição. Um líder pode estar diretamente ligado a um cargo – não precisamos ir longe para um exemplo, Dilma Rousseff -, ou surgir naturalmente por um dom interno, o qual se faz destacar e ser reconhecido dentro de uma sociedade ou organização. A diferença está justamente na postura orientadora, e na influência positiva ou negativa exercida. Levando em conta esta abordagem e ainda questões ligadas à liderança positivista, visamos o comportamento de um líder de sucesso, cujas características se destacam como o conhecimento profundo do que faz, sempre em busca de maior conhecimento, gerenciamento recíproco, possibilitando liberdade de expressão e facilidade em tomada de decisão, que visa aos objetivos, as preferências, a estratégia, a situação e ao resultado.

Quando se fala em liderança é comum imaginar um símbolo de poder à frente. Todavia, interroga-se, é apenas o poder a virtude necessária para liderar? Muitas vezes outras virtudes são ainda mais fundamentais e eficientes para uma liderança exemplar e que procura reconhecimento. Líderes usam o poder como um meio de atingir as metas do grupo. Líderes realizam metas, e poder é um meio de facilitar suas relações. Porém, existem diferenças entre os dois termos. Liderança, por outro lado, requer alguma coerência entre as metas do líder e dos que estão sendo liderados. Segundo George R. Terry, citado em Robbins (1999) *“liderança é a atividade de influenciar pessoas fazendo-as empenhar-se voluntariamente em objetivos de grupo”*. Ser líder é ser seguido pelo seu profissionalismo, pela sua competência, é, também, ser admirado pelo seu bom relacionamento e desempenho.

Nas próximas páginas, serão encontradas abordagens de profissionais no assunto, como Walt Disney, Ted Tunner e Bill Gates e suas visões podem nos auxiliar a compreendermos melhor o que é liderança. Eles nos dão o exemplo do que é ser líder, bem como o exemplo de vida. Todos desenvolveram o dom da liderança. São líderes que apesar de décadas passadas, atingiram o apogeu da

liderança, mas suas visões e exemplos são tão fortes que continuam mobilizando uma legião de instituições, e são lembrados como os 'gigantes' da liderança.

METODOLOGIA

Este artigo é uma revisão bibliográfica, para a qual buscamos várias fontes para conceituar genialidade, liderança e poder empresarial, além de apresentar alguns estilos de liderança e as sete chaves para um líder eficiente e eficaz.

O objetivo da pesquisa é diferenciar o poder da liderança, pois existem várias pessoas que acreditam que poder é uma forma de liderança. No entanto, é o oposto. É a liderança que representa uma forma de poder (KATZ E KAHN), às vezes na organização *“o indivíduo que exerce algum tipo de poder gera a falsa crença de que o mesmo é um líder.”*

Buscamos mostrar neste artigo, também, que a liderança genial provém das ações extraordinárias, de fazer o diferencial e de saber conduzir as situações.

REVISÃO DE CONCEITOS

LIDERANÇA

Para Tannenbaum (apud, MINICUCCI, 1995, pag. 287) que define liderança como influência interpessoal numa situação, por intermédio do processo de comunicação, para que seja atingida uma meta, ou metas especificadas. Liderança é o processo de conduzir um grupo de pessoas, transformando-o numa equipe que gera resultados. É a habilidade de motivar e influenciar os liderados, de forma ética e positiva, para que contribuam voluntariamente e com entusiasmo, alcançando, assim, os objetivos da organização. Líder é aquele que sabe comportar-se adequadamente, de acordo com as diversas situações, ou seja, aquele que consegue perceber cada situação e adaptar o melhor método de liderança segundo as circunstâncias.

Maria Rosário Martins (2010) afirma que ser líder nos dias de hoje é ter a capacidade de unir pessoas, comungar objetivos, amar e respeitar o próximo; é ter ética e nunca perder de vista os valores morais em prol do sucesso.

O líder é o ponto-chave dentro de uma organização, ele é responsável pelo

desenvolvimento da equipe. O líder, acima de tudo, é aquela pessoa que todos querem seguir, devendo ser um bom ouvinte. Muitos líderes se baseiam em outros, mas cada situação demanda um tipo de liderança. Liderança, mais do que uma arte, é uma técnica que pode ser assimilada, aperfeiçoada e adaptada. Assim, podemos ser líderes em uma situação e seguidores em outra. Segundo Chiavenato (1997), liderança é a influência interpessoal exercida numa situação dirigida por meio do processo da comunicação humana à consecução de um ou diversos objetivos específicos. Paul Hersey e Kenneth Blanchard, (1969) (apud MARTIM, 2009, pag.1) “liderança é o processo de exercer influência sobre um indivíduo ou um grupo, nos esforços para a realização de um objetivo, em determinada situação”. Chiavenato (1997) – A liderança é uma influência interpessoal. A influência é uma forma psicológica, “uma transação interpessoal na qual uma pessoa age de modo a modificar o comportamento de outra, de algum modo intencional.” Geralmente, a influência envolve conceitos como poder e autoridade, abrangendo todas as maneiras pelas quais se introduzem mudanças no comportamento de pessoas ou de grupos de pessoas.

Souki (2007), o líder genial, consegue o impossível porque se lança além dos limites do que é possível, além de ser absolutamente apaixonado pelo seu ideal de vida, ele é criativo, otimista, envolve-se com o que faz, tem um poderoso diálogo interno, é proativo e congruente. Sua realidade interior prevalece contra toda a resistência interna. Ele é focado em tudo aquilo que fortalece sua missão, e a energia deste líder parece ser infinita.

Chiavenato (1997) – Liderança é necessário em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas e em cada um de seus departamentos. Ela é igualmente essencial em todas as demais funções da administração; o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir pessoas, isto é, liderar.

PODER

Khandalla (apud FERREIRA, VILAMAIOR, GOMES, 2009, pag. 4) vê o poder como a habilidade de assegurar seus próprios objetivos através do uso implícito ou explícito da força. Luís Maria Ghiglione (apud FERREIRA, VILAMAIOR, GOMES, 2009, pag. 3) define poder como a capacidade que A tem em impor certo comportamento em B. Krausz (1991) conclui que “*poder é a capacidade potencial de*

influenciar as ações de indivíduos ou grupos no sentido de atuarem de uma determinada maneira". Chiavenato (1997) – O poder é o potencial de influência de uma pessoa sobre outra ou outras; é a capacidade de exercer influência, embora isto não signifique que essa influência seja realmente exercida. O poder é potencial influenciador que pode ou não ser realizado. A autoridade, que é o conceito mais restrito destes todos, é o poder legítimo, isto é, o poder que tem uma pessoa em virtude de seu papel, de sua posição em uma estrutura organizacional. É, portanto, o poder legal e socialmente aceito.

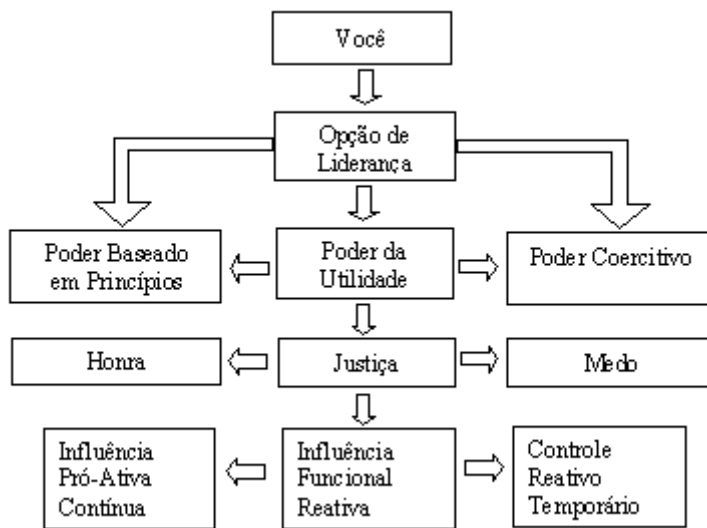
Lasswell e Kaplan (apud FERREIRA, VILAMAIOR, GOMES, 2009, pag. 3) – Propõem definir conceito de poder mediante a utilização de valores de bem-estar como a saúde, a segurança, posse de bens, perícia, conhecimento e valores de deferência como respeito e afeto. Estes valores podem ser alternativamente usados, ora como base de poder, ora como fins em si mesmo.

Abraham Kaplan (apud FERREIRA, VILAMAIOR, GOMES, 2009, pag. 3) – Define poder como a habilidade de uma pessoa ou grupo de influenciar o comportamento alheio, isto é, mudar as probabilidades de que outros responderão de certas maneiras a estímulos específicos.

Abraham Zaleznik (apud FERREIRA, VILAMAIOR, GOMES, 2009, pag. 3) – trata o poder na vida das organizações sob o ângulo da competição pelo poder como característica de todas as estruturas políticas. "O autor destaca a habilidade do detentor de poder em definir problemas que mereçam cogitação e ação e a capacidade de usar a organização para descobrir soluções condizentes".

Crozier & Friedberg (1997): "O fenômeno do poder é simples e universal, mas o conceito de poder é fugidio e uniforme".

PROCESSO DO PODER



Quanto mais um líder for honrado, respeitado, e verdadeiramente considerado pelos outros, mais poder legítimo terá sobre os outros. Dependendo de como os líderes lidam com os outros (o que envolve, tanto a intenção real, como a percebida, a capacidade interativa, e a história interativa), a honra que os seguidores lhes concedem irá aumentar ou diminuir, assim como o poder legítimo na relação.

Poderíamos continuar a citar muitos outros autores e suas definições de poder e liderança, mas para o grupo, o que seria poder e liderança?

Poder é a autoridade formal dentro de uma organização, é estar no topo da hierarquia, obedecemos porque temos que obedecer. Já a liderança pode ser considerada uma autoridade informal, não precisa exatamente estar em um cargo hierárquico elevado, obedecemos porque somos motivados e influenciados a fazer algo para o bem comum da equipe.

ESTILOS E FATORES PARA A ESCOLHA DA LIDERANÇA.

Para exercer a liderança em um determinado grupo, não há uma maneira correta ou uma receita certa para o líder de sucesso, é por isso que há estilos de liderança que citaremos logo abaixo:

Autocrático é o líder que manda e espera ser obedecido por seus subordinados;

Participativo é o líder que tem a palavra final, porém permite que seus subordinados se envolvam na tomada de decisão;

Democrático é o líder que faz o que a maioria deseja;

Laissez-Faire é o líder que deixa que seus subordinados tomem suas próprias decisões, mas não se envolve com o trabalho.

Além dos estilos de liderança, já citados, existem fatores que afetam a escolha de liderança na empresa, na prática são três fatores importantes:

1. Fatores relacionados com o gestor: estão relacionados com as convicções básicas sobre as pessoas, experiência pessoal e os próprios conhecimentos e competências;
2. Fatores relacionados com os trabalhadores: estão relacionados com o sentido ético em relação ao trabalho, atitude em relação à autoridade, grau de maturidade e experiências e aptidões;
3. Fatores relacionados com a situação: estão relacionados com o número de membros do grupo, tipos de tarefas, situações de crises, objetivos da unidade e estilo de gestão do líder de nível superior.

O líder não nasce pronto, muito menos com um estilo já formado, o líder é moldado com o passar dos anos, com sua busca contínua de conhecimento e aperfeiçoamento de suas habilidades.

TEORIAS SITUACIONAIS DA LIDERANÇA

Chiavenato (2003) As teorias situacionais explicam a liderança dentro de um contexto mais amplo e partem do princípio de que não existe um único estilo de liderança válida para toda e qualquer situação.

Esta afirmação é correta, pois cada tipo de empresa necessita de uma forma diferente de liderança para alcançar a eficiência dos subordinados. Isso é totalmente favorável ao administrador, pois o líder pode se ajustar a um grupo de pessoas sob condições variadas.

TEORIAS DE TRAÇOS DE LIDERANÇA

Chiavenato (2003) O líder apresenta características marcantes de personalidade por meio das quais pode influenciar o comportamento das demais

peessoas. O líder é aquele que possui alguns traços específicos de personalidade que o distinguem das demais pessoas.

Em geral, um líder deve passar confiança, ser inteligente, perceptivo e decisivo para ter condições de liderar com sucesso.

AS CARACTERÍSTICAS DE UM LÍDER GENIAL E SUA LIDERANÇA.

Thomas Edison (apud SOUKI, 2003, p.11) – Afirmava que apenas 1% da genialidade se encontra na inspiração. Os outros 99% são construídos durante o suor da ação. Essa proporção é totalmente válida quando se trata da liderança, pois, além de genial, a pessoa precisa desenvolver a habilidade de enfrentar o mercado e correr riscos.

O dom de liderar não se manifesta na infância, nem nos estudos, mas nas ações. Foi agindo que surgiram vários líderes geniais, tais como: Einsten, Bill Gates, Abílio Diniz, Mahatma Gandhi, Walt Disney, Ted Tunner, Madre Teresa, Warren Buffet, entre outros. Estes não apenas sonharam, mas colocaram esses sonhos em ação, aproveitaram ao máximo qualquer oportunidade, qualquer nicho de mercado, por mais distante e impossível que isto pareça. É preciso fazer acontecer, é necessário colocar em prática sua visão e, foi exatamente isto que estes gênios fizeram.

O líder genial deve agir com paixão, capaz de motivar outras pessoas e colaborar para a concretização de metas. É aquele que parte para a ação decisiva, tem autoconfiança, acredita no impossível, que constrói o seu destino, é ousado.

O líder é absolutamente apaixonado pelo seu ideal de vida, envolve-se com o que faz, é criativo – a criatividade é algo que se aprimora, através de testes para o cérebro. Esses gênios sabem despertar nas pessoas o entusiasmo, eles sabem comunicar suas ideias, por mais estranhas e esquisitas que pareçam, com tamanha convicção conseguem mobilizar vários colaboradores e, juntos caminham para uma missão praticamente impossível.

Para um líder conseguir o apogeu do sucesso exige-se que ele viva se atualizando, em torno das novas tecnologias, caso contrário será difícil a competição de mercado, com tantas pessoas qualificadas.

Esse dom que se conquista durante a vida sempre precisa de ajustes, é permanecer estudando, pesquisando, lendo, em prol de uma liderança inovadora e

de sucesso, certamente ajudará a colocá-lo a frente de uma grande organização.

As pessoas que estão continuamente aprendendo em princípio são instruídas por suas experiências, procuram treinamento, sabem escutar e observar, dão e recebem feedbacks, são curiosos e estão sempre se aperfeiçoando. Sua competência e capacidade para a realização de tarefas estão sempre em expansão.

É comum líderes conservadores que não aceitam mudanças pelo simples fato de temê-las – mas hoje estamos em constante movimento e se não mudarmos junto com as inovações, certamente ficaremos para trás – e a tendência é que quanto mais importante seja o papel de comando dentro de uma organização, menor será o desejo de deixar que esse papel termine.

Quem não souber se adaptar a essas novas mudanças, a sobrevivência no mercado de trabalho diminuirá. No século XXI, para enfrentar essa forte concorrência, exige-se cada vez mais desses profissionais e quem se recusa a mudanças está condenado ao fracasso.

Às vezes, sentir algum medo pode ser bom, pois quando você teme algo e vê as coisas piorando, isto pode instigá-lo a agir, porém, ficar assustado demais a ponto de impedi-lo de agir, essa sensação de medo pode não ser tão benéfica, cuidar dos excessos também faz parte das características de um líder. Quando se enfrenta o medo e neste duelo se obtém o êxito, a sensação de liberdade e de dever cumprido reina em seu estado de espírito. Outra motivação que leva a pessoa a agir é imaginar que a mudança pode levar a alguma coisa melhor e que a sensação de realização, após a vitória, pode ser inabalável.

CARACTERÍSTICAS DA TAREFA DO LÍDER

Maximiano (2000) O que liga o líder aos seguidores é a existência de uma tarefa ou missão. Sem esse componente, não há liderança, apenas influência ou popularidade. Apenas com um plano, objetivo ou ideia, que atraia seguidores, o líder potencial torna-se líder real.

Segundo Etzioni (1974) As missões que o líder propõe ao grupo podem ser classificadas em três tipos:

Missão Moral: Atrai os seguidores de forma intrínseca de uma ideia ou proposta. Para os seguidores o que realmente vale é a realização da missão ou tarefa (ou a tentativa de realizá-la).

Etzioni (1974) A obediência dos seguidores é fruto da crença ou fé na norma, pessoa ou ordenação, e não na expectativa de alguma recompensa ou receio de alguma punição.

Missão Calculista: Tanto o funcionário quanto o gerente enxergam o trabalho como um sistema de trocas entre recompensas e contribuições. Esse contrato ou a manipulação de recompensa, ou seja, as pessoas se comprometem com a realização de resultados, recebendo em troca, incentivos e prêmios pelo esforço exercido.

Missão Alienatória: O receio de uma punição por não ter realizado a tarefa motiva os seguidores.

MOTIVAÇÕES

Maximiano (2000) Os liderados seguem o líder por razão ou motivo. Por essa razão, os processos sociais e comportamentais da motivação e da liderança estão interligados. O líder propõe uma tarefa ou missão aos seguidores, porque é de seu interesse realizá-la. Os seguidores podem concordar desde que a realização da tarefa também seja de seu interesse. A líder precisa dos liderados para realizar metas, e vice-versa.

É necessário que haja entre as partes (líder e liderados) um comprometimento para que todos tenham êxito em relação aos seus interesses, difícil será um acordo, ou a convivência entre eles se seus objetivos forem distintos, gerará insatisfação, revolta, descompromisso.

O principal fator que motiva os funcionários dentro da empresa é o ambiente no qual se trabalha, bem como a sua remuneração. Tais funcionários são mais conhecidos como liderados mercenários, tudo em prol da obtenção de uma recompensa. Tem também os liderados fiéis, que são os que acreditam nas mensagens que o líder transmite, por sua imagem, pela sua missão e etc. O carisma é fundamental para o sucesso desses líderes.

COMUNICAÇÃO

A comunicação é um requisito básico e imprescindível para um líder ter a capacidade de transmitir sua mensagem de modo a inspirar e motivar seus

seguidores. Não quer dizer apenas falar sem ter um objetivo e um sentido, mas é fazê-lo de forma a transformar ideias em mensagens convincentes e objetivas.

O TRIPÉ DA LIDERANÇA.

Ouve-se falar muito em tripé "CONHECIMENTO-HABILIDADE-ATITUDE", o famoso CHA. Basicamente, esse conjunto de fatores define a vida profissional e pessoal de qualquer indivíduo, pois é a soma deles que vai definir a trajetória profissional, não só em uma empresa, mas em toda a vida da pessoa, bem como vai influir em sua vida pessoal também.

O primeiro fator - CONHECIMENTO - não define uma liderança, pois existem líderes com grande conhecimento em várias áreas, mas também são encontrados verdadeiros gestores sem grandes conhecimentos, apenas com um ideal e a capacidade de fazer com que as pessoas lutem pelo mesmo ideal. Tome como exemplo muitas ONG's nascidas em comunidades mais carentes e que se desenvolveram através da capacidade de seus líderes infundirem a necessidade de lutar por aquele objetivo.

O fator seguinte - HABILIDADE - pode ser definido como a capacidade de fazer algo, destreza, e aqui entramos em uma nova controvérsia, pois alguns estudiosos dizem que somente as habilidades motoras - dirigir um carro ou pilotar um avião - podem ser aprendidas, enquanto outras habilidades, como, por exemplo, a capacidade de influenciar as outras pessoas, são inatas, enquanto outros estudiosos acreditam que podemos desenvolver qualquer habilidade.

Em relação ao terceiro fator - ATITUDE - podemos entendê-lo como o posicionamento do indivíduo em relação às diversas situações que vivemos no dia-a-dia. Podemos ter uma atitude arrogante em relação a determinadas pessoas (ou uma atitude acolhedora), em outros assuntos podemos ter uma atitude positiva - a pessoa que enxerga o copo sempre meio cheio. Iniciativa, pró-atividade e outros são exemplos de atitudes que fazem a diferença quando avaliamos funcionários ou procuramos alguém para determinado cargo.

O conhecimento não é o diferencial de um líder, restam-nos as habilidades e as atitudes. As atitudes são fundamentais para o crescimento pessoal e profissional de uma pessoa, pois, como já dissemos, elas são o diferencial, algo que faz com que um funcionário trabalhe trinta e cinco anos em uma mesma função, muitas

vezes reclamando por não receber o que merece ou por não ser reconhecido e outro galgare novos cargos rapidamente, por ter uma atitude pró-ativa, uma atitude que chama as responsabilidades para si e luta pelos seus ideais de vida. Mas muitas das atitudes derivam das habilidades intrínsecas das pessoas. Independente das habilidades serem inatas ou desenvolvidas, algumas influenciam as atitudes das pessoas.

Quando nós temos empatia pelas pessoas que estão à nossa volta, quando nós sabemos entender suas ânsias e seus desejos, compreendemos seus problemas e limitações, enfim, efetivamente conseguimos nos colocar em seu lugar, nós conseguimos descobrir o que faz com que essas pessoas ajam com que elas se motivem a trabalhar mais, produzir mais ou até mesmo a marchar de braços dados em uma passeata em luta de algum direito.

O LÍDER GENIAL SE FAZ NAS AÇÕES

Não existe diferença entre o seu cérebro e o dos grandes líderes. Todos já nascemos dotados com o cérebro do gênio (SOUKI. p.233,2007).

Dra. Marian Diamond (apud SOUKI, 2003, p.14) descobriu que o cérebro do gênio tem a mesma estrutura que qualquer outro cérebro. Não existe nada de especial na sua composição básica. A única diferença significativa ocorre devido ao exercício, à ação, ou seja, o exercício contínuo do cérebro produz o gênio (SOUKI, 2007).

Grandes ideias surgem com mais facilidade com o exercício contínuo do cérebro. Uma cabeça que seja exercitada com frequência tem maior probabilidade de ser mais criativa do que a que não se exercita com tanta intensidade.

Uma das características principais dos grandes líderes é justamente a criatividade, isto é, a vontade de fazer as coisas um pouco diferente dos outros.

Ao contrário de qualquer outro instrumento, que se desgasta com a ação, nosso cérebro cresce e rejuvenesce com o exercício constante. Quanto mais exercício melhor.

Ômar Souki (2008) traz sete chaves mágicas para abrir as portas do sucesso ilimitado, são elas:

1ª. Iniciativa: com a chave da iniciativa abrem-se as portas da pró-atividade e a perspectiva. A pró-atividade é a capacidade de iniciar a ação. É a habilidade de

envolver-se com a atividade. A pró-atividade é a reatividade, as pessoas não esperam as coisas acontecerem.

2ª. Missão impossível: a missão é uma visão quase impossível de atingir. É uma direção, um sonho. É algo enorme e que está constantemente desabrochando. Missão é diferente de objetivo. Objetivo é um estágio rumo à missão.

3ª. Criatividade: aprender a associar-se ao prazer e ao sonho. Aprender a transformar seus sonhos em realidade. O bom humor persegue a liderança genial.

4ª. Comunicação: aprender a comunicar-se com rapidez e elegância. A essência da comunicação está na modelagem. A modelagem, ou espelhagem, é o processo mais rápido que existe para produzir um clima de confiança nos seus relacionamentos.

5ª. Ação Eficaz: aprender a concentrar suas energias nas coisas importantes. As coisas importantes são as coisas ligadas à nossa missão e aos nossos valores. Tudo o que se relacione com o nosso propósito de vida e com aquilo que consideramos virtudes incontestáveis, é importante, o resto pode esperar.

6ª. Energia infinita: aprender a respirar corretamente, a comer de forma equilibrada, a exercitar-se com frequência e relaxar regularmente. “Tempo dedicado ao exercício físico, assim como o relaxamento, não é tempo subtraído, mas tempo adicionado à vida” (Ômar Souki).

7ª. Congruência: aprender a despertar a sua espiritualidade e deixar que ela guie todas as outras dimensões de sua vida. Com o espírito de líder, poderemos produzir ações extraordinárias. Somente as ações extraordinárias são capazes de produzir recompensas excelentes.

LIDERANÇA COMO UM PROCESSO DE REDUÇÃO DE INCERTEZA DE UM GRUPO

Liderança são processos contínuos de escolhas que permitem que a empresa caminhe rumo ao sucesso.

Chiavenato (2003) O grupo tende a escolher como líder a pessoa que pode lhe dar maior assistência e orientação (que define ou ajude o grupo a escolher os rumos e as melhores soluções para seus problemas) para que alcance seus objetivos.

A escolha de um líder passa a ter um papel importante para o êxito de um grupo dentro da organização de uma empresa, pois é ele geralmente quem

direciona, controla e toma as decisões mais cabíveis reduzindo a incerteza de um grupo.

A liderança é essencial em qualquer tipo de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos. O administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir pessoas, ou seja, liderar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A administração é antes de tudo uma ciência. Portanto, como todas as demais ciências sociais e humanas, muitas vezes não nos fornece respostas exatas, que é de certa forma um obstáculo, entre essas dificuldades existe a liderança, que tem total importância dentro da empresa.

A administração está presente em todos os ramos de nossas vidas, seja pessoal ou profissional. Temos que saber conduzir todas as situações que nos são impostas, sejam elas previstas ou não, temos que sobressair de todas elas.

O líder tem características próprias, atitude e uma visão abrangente de todo o ambiente em que se encontra. Para ser considerado um líder de sucesso, ele deve identificar as oportunidades, forças, fraquezas e ameaças de uma organização. O sucesso deste líder não é só dele, e não depende somente dele ser ouvido, mas ouvir seus liderados também, pois a equipe faz parte deste processo.

Um líder não nasce pronto, no decorrer do tempo ele vai adquirindo as características necessárias para se tornar um líder de sucesso, um líder servidor, e o mais importante é ser escolhido e visto como um líder.

Este trabalho procurou mostrar a importância deste líder para que uma organização tenha brilho em suas atividades, tanto como empresa quanto com as pessoas que a compõe, e qual o papel deste líder, que através de suas habilidades traduz todas as ações em forma de sucesso.

REFERÊNCIAS

ADAIR, John Eric com REED, Peter. Chefiar ou Liderar? Seu sucesso depende dessa escolha. - São Paulo, Editora futura, 2005.

AUTOR desconhecido, Liderança Criativa - "Do que o país precisa é de líderes e não de chefes". Publicado na revista Sala do Empresário – Ed. 16. 1996/2008 – Hífen Comunicação Ltda.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução a Teoria Geral da Administração – 1997. S.P. Editora Makron Books do Brasil LTDA.

CHIAVENATO, Idalberto, Teoria Geral da Administração, 7. Ed., Rio de Janeiro: Elsevier – 2003.

COVEY, Stephen R. Liderança baseada em princípios. Editora Campus.
Etzioni, Amitai, Análise Corporativa das Organizações Complexas, Rio de Janeiro: Zahar – 1974.

FERREIRA, Júlio César Benfenatti; VILAMAIOR, Adriana Giarola; GOMES, Bruno Martins Augusto – Artigo: O poder nas organizações – Conceitos, característica e resultados. <http://www.iptan.edu.br/revista/artigos/texto6.pdf>

JOHNSON, Spencer. Quem Mexeu no Meu Queijo – S.P. e R.J Ed. 67ª. Editora Record – 2010.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru, Teoria Geral da Administração, 2. Ed, São Paulo: Atlas – 2000.

MINICUCCI, Agostinho. Psicologia Aplicada à Administração. 5ª Ed. São Paulo: editora Atlas, 1995.

NORMANN, Richard. Administração de serviços – Estratégia e Liderança na Empresa de Serviços. São Paulo – Editora Atlas S.A. - 1993.

PORTER, M, Vantagem Competitiva - Criando e Sustentando Um Desempenho Superior, Campus, 1990. Johnson, Spencer, Quem mexeu no meu queijo?/ 37ª edição, Rio de Janeiro: Record. 2003.

SOUKI, Ômar. Liderança e Genialidade Empresarial – 2007. S.P. Editora Academia de Inteligência.

<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/lideranca-entre-o-ideal-e-o-real/28993/>

http://www.empresario.com.br/orientador/edicoes/2001_03/sucesso/sucesso_txt_6.html

http://www.portalcmc.com.br/lid_art36.htm

http://www.rhcentral.com.br/blogs/gestao_pessoas/default.asp?view=plink&id=309