Leonardo Antônio Lima\_ RM 31235\_ Administração\_ 2º Adm. Tarde \_ 30.09.2022

**A importância do papel da liderança na administração das empresas**

A liderança é um tema recorrente que a cada dia que passa recebe mais atenção por parte das empesas, seja pela importância de uma boa condução de suas equipes de trabalho e por entenderem que uma boa liderança eleva a produtividade do negócio.

Segundo Silva (2008, p.240) o papel do líder é complexo:

O líder pode exercer autoridade como um atributo da posição. Nesse caso, o gerente é visto como um líder por causa de sua posição na hierarquia. Liderança, entretanto, é muito mais do que a simples adesão aos papéis formais prescritos. É mais do que extrair comportamento mecânico, resultante de um relacionamento superior-subordinado em uma estrutura hierárquica.

Por esta ótica, a autoridade é algo que o líder conquista não apenas por exercer um papel definido nos manuais da empresa, mas por conseguir respeito de seus comandados.

De acordo com Maximiano (2011) a liderança possui estilos, que são classificados em autocrático e democrático, esses estilos estão associados à maneira como o líder se relaciona e “comanda” seus liderados.

Em estilos mais autocráticos de liderança, os líderes tendem a uma orientação para tarefas, cumprimento de metas e prazos, com foco bastante restrito para os objetivos da empresa, a empatia com as pessoas nem sempre é uma preocupação e nem sempre debatem com seus liderados sobre como as tarefas poderiam ser executadas.

Os líderes democráticos possuem uma visão mais abrangente, pois não ignoram a necessidade de se cumprir com aquilo que a empresa colocou como objetivo. O líder democrático entende que a empatia mais a técnica é essencial para obter o respeito de seus liderados, ele acredita que uma certa “cumplicidade” deve ser estabelecida com a equipe, investe também no diálogo de como as atividades poderiam ser executadas, pois entende que compartilhar é o caminho para melhores resultados.

Para Crainer e Dearlove (2015, p.28) liderança é “ter coragem, comprometimento, capacidade e confiança para articular, personificar e ajudar a perceber a gama de possibilidades que existe para u grupo de pessoas em determinado momento.”

Ao avaliar os posicionamentos de Maximiano (2011) e Crainer e Dearlove (2015) não é difícil perceber, baseado nas observações do dia a dia das empesas, que muitos dos estilos de liderança observados, não conseguem seguir minimamente essas recomendações de estreitamento nas relações entre os superiores e seus comandados.

Na medida que as transformações no cenário econômico e social avançam, e essas transformações têm sido consistentes e cada vez mais velozes, tem-se uma situação em que o líder precisa reinventar-se constantemente, procurando especializar-se cada vez mais nos aspectos técnicos de sua atividade e procurando compreender o papel “psicológico” que exerce sobre o comportamento de seus liderados.

O papel da liderança é ainda mais evidente quando temos uma tarefa ou grande projeto para executar:

De nada adianta todo o cuidado em desenvolver estratégias e processos eficazes, se não houver alguém bem capacitado para executá-los. Os [supervisores são os líderes](https://blog.grupofatos.com.br/lider-ou-chefe-qual-dos-dois-perfis-sua-empresa-precisa/) mais próximos daqueles colaboradores que dão vida às operações da empresa. Basicamente, o supervisor é o líder incumbido de orientar os funcionários em busca dos melhores resultados, seja em relação à produção ou às metas comerciais. (BLOG.GRUPOFATOS, 2018)

 De fato, no momento de conduzir atividades, percebe-se o papel de um bom líder, que abre caminho para seus comandados e remove os obstáculos que aparecerem durante a execução das atividades empresariais.

 Outro aspecto relevante para o desenvolvimento dos líderes nas organizações é aquele relacionado à cultura organizacional.

 Nesse sentido, para Hofstede (1991, p.40 apud BARRETO et al., 2013, p.27) a cultura determina a identidade de um grupo humano do mesmo modo que a personalidade determina a identidade de um indivíduo, em que ela não representa meramente uma rede de padrões de comportamentos, mas um conjunto de mecanismos de controle para modelar tais comportamentos.

 O bom líder entende que seus papéis se transformam rapidamente e que novas tendências estão sempre surgindo. Uma dessas tendências que tem ganhado força é a autogestão começam a dar frutos em algumas organizações.

Na autogestão o papel da liderança assume outros contornos, pois certas características da organização podem reduzir a necessidade de lideranças. Essas características, segundo Maximiano (2011, p 220) [...] são condições do funcionário, da tarefa e da própria organização que podem funcionar como substitutos da liderança. Em resumo, essa teoria afirma que as pessoas não precisam de liderança, sendo capazes de tomar conta de si próprias [...]

 À medida que o mercado busca cada vez mais produtividade por meio do uso de tecnologias e os indivíduos despertam para uma consciência de que é necessário aumentar a qualidade de vida no trabalho e mais autonomia, os desafios para essas lideranças aumentam ainda mais.

Referências:

BARRETO, Leilianne Michelle Trindade da Silva. Cultura organizacional e liderança: uma relação possível? **Revista de Administração**, São Paulo, v.48, n.1, p.34-52, jan./fev./mar. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.5700/rausp1072>. Acesso em 15 mai. 2022.

BLOG.GRUPOFATOS. **Entenda o papel da liderança dentro de uma empresa.** 2018 [Sl]. Disponível em: <https://blog.grupofatos.com.br/entenda-o-papel-da-lideranca-dentro-de-uma-empresa/>. Acesso em 15 mai. 2022.

CRAINER, S.; DEARLOVE, D. **Pensando o futuro:** novas ideias sobre liderança estratégica e inovação para o século 21. Tradução: Gilberto Antônio Nogueira Burnier. Porto Alegre: Bookman, 2015.

MAXIMIANO, Antônio Cesar. **Introdução à administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da administração**. São Paulo; Pearson, 2008.