

O ADMINISTRADOR NA CONDUÇÃO DE PESSOAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES: DESAFIOS E VANTAGENS

Demilton Siqueira Cardoso¹

Denise Siqueira Cardoso²

RESUMO: com as constantes mudanças no mercado de trabalho, nos deparamos com um ambiente cada vez mais competitivo, globalizado e que busca resultados positivos a todo momento. O administrador precisa ter uma visão sistêmica do seu ambiente de trabalho, tanto interno quanto externo. É preciso que ele conheça os seus colaboradores e tenha a habilidade de conduzi-los, formando e liderando equipes de sucesso. É importante também, que o administrador saiba articular e integrar as diversas áreas da organização, para que saibam a importância do trabalho em conjunto e juntas ofereçam a empresa resultados satisfatórios. O referente artigo foi desenvolvido através de pesquisas bibliográficas combinado com a pesquisa documental: publicações científicas, livros, revistas e sites. Dentre os diversos autores, destacam - se no contexto da Administração: Chiavenato (2014), Bergamini (2008) e Maximiano (2012). Buscamos com a pesquisa demonstrar que a figura do Administrador/Gestor/Líder na condução de pessoas, dentro das organizações, é de extrema importância, exercendo assim, uma forte influência ao motivar seus colaboradores, auxiliando nas necessidades e extraindo o melhor de cada um.

Palavras-chave: Administração. Gestão de pessoas. Motivação.

ABSTRACT: with the constant changes in the labor market, we are faced with an increasingly competitive, globalized environment that seeks positive results at all times. The administrator needs to have a systemic view of his work environment, both internal and external. He must know his employees and have the ability to lead them, forming and leading successful teams. It is also important that the administrator knows how to articulate and integrate the various areas of the organization so that they know the importance of working together and together offer the company satisfactory results. The referent article was developed through bibliographic research combined with documentary research: scientific publications, books, magazines and websites. Among the several authors, the following stand out in the context of the Administration: Chiavenato (2014), Bergamini (2008) and Maximiano (2012). We seek with the research to demonstrate that the figure of the Administrator / Manager / Leader in the management of people within the organizations is of extreme importance, thus exerting a strong influence in motivating their employees, assisting in the needs and extracting the best from each one.

Keywords: Management. People management. Motivation

¹ Administrador e Especialista em MBA em Gestão de Negócios, Inovação e Estratégia Competitiva.
demiltoncardoso42@gmail.com

² Administradora e Especialista em MBA em Gestão de Negócios, Inovação e Estratégia Competitiva.
denisesiqueira193@gmail.com

INTRODUÇÃO

Atualmente o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e por isso exige que as pessoas estejam em constante inovação. Com isso, surge um dos grandes desafios da organização, condicionar um ambiente de trabalho motivador, e, recursos para manter seus colaboradores engajados e comprometidos para executarem suas tarefas.

Administrar é um processo que exige planejamento, organização, direção e controle. Os administradores que buscam melhorar os resultados de sua organização precisam dar atenção aos seus colaboradores, direcionando seus esforços para o alcance dos objetivos e metas organizacionais. O diferencial competitivo das organizações não está conectado à tecnologia empregada ou a capacidade de produção, mas nas pessoas que nelas trabalham, tornando assim a questão da motivação de extrema necessidade ao condutor de pessoas e a toda organização.

A motivação dos colaboradores é fator preponderante para a continuidade das organizações e é um desafio enfrentado diariamente pelos administradores. As pessoas são diferentes em todos os aspectos, pensamentos, atitudes, desejos, anseios, comportamentos, competências e habilidades. Portanto, lidar com seres humanos é uma tarefa que exige paciência. Não é fácil conviver com pessoas e muito menos conduzi-las ao alcance dos objetivos organizacionais. É importante entender que cada pessoa pode ter algo a contribuir com a organização, por isso cabe ao administrador compreender e utilizar das ferramentas necessárias nesse processo de condução. Seria o administrador a chave fundamental na condução de equipes organizacionais?

O administrador que desejar melhorar os resultados de sua organização, precisam dar atenção aos níveis de satisfação dos seus colaboradores, direcionando seus esforços para o alcance dos objetivos e metas organizacionais. Seja através de programas de treinamentos e bonificações, buscando assim satisfazer as necessidades tanto da organização quanto à dos colaboradores.

É preciso valorizar o capital humano, retê-los e muito mais que isso mantê-los, pois hoje nesse mercado competitivo, não são apenas as organizações que procuram os melhores profissionais, estes também quando capacitados procuram as melhores organizações. Buscamos com a pesquisa demonstrar que a figura do Administrador/Gestor/Líder na condução de pessoas dentro das organizações é de extrema importância, exercendo assim, uma forte influência ao motivar seus colaboradores, auxiliando nas necessidades e extraindo o melhor de cada um.

A saída sempre será conhecer cuidadosamente os seus colaboradores, entender suas expectativas e criar cenários satisfatórios para supri-las.

Contextualizando a Administração

Administração é o ato de administrar ou gerenciar negócios, ativo intelectual ou recursos, visando sempre o alcance de objetivos definidos por metas. A administração é uma área relacionada às ciências humanas que se define pela aplicação e prática de um conjunto de princípios, normas e funções dentro das organizações. É realizada especialmente nas organizações, sejam elas públicas, privadas, mistas ou outras.

Chiavenato expõe da seguinte maneira:

a administração é um processo contínuo e sistêmico que envolve uma série de atividades impulsionadoras como planejar, organizar, dirigir e controlar recursos e competências para alcançar metas e objetivos. Ela implica em fixar objetivos a alcançar, tomar decisões no meio desse caminho e liderar todo esse processo a fim de alcançar os objetivos e oferecer resultados. (CHIAVENATO, 2011, p.13).

A administração tem uma série de características, entre muitas evidenciamos as seguintes: um circuito de atividades interligadas; busca de obtenção de resultados; possibilitar a utilização dos recursos físicos e materiais disponíveis; conter atividades de planejamento, organização, direção e controle.

Organizar é a forma de preparar processos a fim de obter os resultados planejados. O planejamento representa os objetivos para traçar metas, assim podendo identificar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Interpretar dados e analisar recursos.

O planejamento ocorre com base em muito estudo e muita pesquisa, antes da implantação de qualquer coisa, ele pode durar meses ou até anos. Já o controle sucede através do ato de planejar, organizar e direcionar buscando atingir resultados almejados.

No âmbito da direção, o procedimento da decisão é necessária, para que os objetivos relacionados no planejamento continuem alinhados.

Chiavenato esclarece que,

a administração é muito mais do que simplesmente planejar, organizar, dirigir e controlar, como diz a maioria dos autores. A administração envolve um complexo de decisões e ações aplicando a uma variedade incrível de situações em uma ampla variedade de organizações. (CHIAVENATO, 2011, p. 13).

A tarefa do administrador é desenvolver estratégias para favorecer o desempenho da organização, maximizar os lucros, evitar desperdícios e reduzir custos. Devido ser voltada a

um contexto totalmente abrangente, o administrador pode atuar em diferentes setores de uma organização.

Ilustração I - Tarefas do administrador



Fonte: Adaptado <<http://www.saolucas.edu.br/noticia/guia-de-carreiras:-administracao-de-empresas>> Acesso em 06 de janeiro de 2018.

A administração tem a finalidade de estabelecer e alcançar o objetivo da organização. Existe uma finalidade de atividades que um administrador desenvolve dentro de uma organização, podendo o mesmo ter um perfil multitarefa.

Segundo Maximiano (2012, p.36) “a administração é o processo de tomar decisões sobre os objetivos e utilização de recursos”. A administração é importante em qualquer escala de utilização de recursos para realizar objetivos que integram a totalidade da conjuntura de negócio.

Como elas são indispensáveis, podemos conceituar administrador como uma pessoa que consegue reunir e desenvolver essas funções dentro das organizações. A conceituação de administração é amplamente subjetiva, então todos os colaboradores tem a responsabilidade para ajudar a atingir os melhores resultados e com isso é importante conscientizar os colaboradores da organização de suas funções administrativas.

Perfil do administrador

Além do conhecimento técnico, um bom administrador necessita ter uma visão diferenciada da organização e do cenário em que está inserido, é preciso ser capaz de identificar prioridades, oportunidades, saber operacionalizar ideias, delegar funções, sendo capaz de administrar também as equipes envolvidas, ou seja, o recurso humano da organização.

A profissão administração se apresenta repleta de minuciosos detalhes e desafios, onde é inerente ao administrador definir metas pontuais ao sucesso do negócio. Segundo

Chiavenato (2003, p.13), “no desempenho das suas atividades, o administrador define estratégias, efetua diagnósticos de situações, dimensiona recursos, planeja sua aplicação, resolve problemas, gera inovação e competitividade”.

É necessidade do administrador sempre desempenhar um perfil de liderança, assíduo nas informações, astuto na análise de riscos, engajado para tomar decisões, enérgico ao motivar as equipes e firme ao cobrar resultados, além de ético e, sobretudo, profissional, sendo o próprio exemplo dentro da organização.

O perfil de administrador tem por obrigação apresentar uma série de características congruentes e determinantes ao seu sucesso ou não, podemos citar alguns traços como: equilibrar criatividade com a perspicácia, visão de todo, apresentar credibilidade, poder de persuasão, fluidez para adaptar-se às mudanças e reagir de modo positivo a elas, senso de responsabilidade social, ligado às oportunidades de mercado e estar apto a conhecimentos que acontecem a sua volta.

O administrador tem como atribuição básica o ato do planejamento, a função de organização, latente capacidade de gestão e controle de todas as demandas organizacionais.

Chiavenato contextualiza:

a administração requer fazer as coisas através das pessoas. O administrador não executa, e deve saber assessorar as pessoas e desenvolver nelas capacidades e competências para que elas executem adequadamente suas atividades. Deve saber ajustar as capacidades e competências das pessoas aos requisitos da organização e dos objetivos a serem alcançados através do esforço conjunto. Para isso, deve comunicar, orientar, liderar, motivar e recompensar. (CHIAVENATO, 2011, p.13).

O Administrador intrínseco e extrínseco devera, portanto, ser um agente de acompanhamento habitual, propor e gerir mudanças e transformações dentro e fora das organizações, bem como na posição de novos rumos, vantagens em processos, estratégias, tecnologias e novos patamares. Em síntese, o profissional de Administração ou "Gestor de Conhecimentos" precisa de atributos correspondentes a criatividade, agilidade, capacidade com base em se transformar constantemente, pois as organizações precisam de ambos: criatividade e rapidez.

Abordagens e concepções da Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é um novo modelo de gestão que envolve as organizações por meio de treinamentos, desenvolvimento, motivação, custeamento dos colaboradores e das políticas organizacionais. Dentre as políticas dessa gestão destaca-se as necessidades de

trabalho, recrutamento e seleção de candidatos, orientação e treinamento dos colaboradores, gerenciando através de recompensas e bonificações.

Segundo Chiavenato:

a gestão de pessoas e a área que constrói os talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, elemento fundamental do seu capital intelectual e a base do seu sucesso. (CHIAVENATO, 2010, p. 09).

A gestão de pessoas valoriza a boa relação entre gestores e colaboradores. Os colaboradores são partes essenciais que contribui de forma significativa para o sucesso organizacional, desenvolvendo suas habilidades, conhecimentos e competências para atingir os objetivos.

Quando citamos o capital humano, esse recurso tem sido fortemente valorizado pelas organizações, pois elas compreenderam que necessitam oferecer o apoio necessário para que os colaboradores desenvolvam novas aptidões, habilidades, conhecimento e se aperfeiçoem diante das inovações. A partir do momento que as pessoas, dentro das organizações têm oportunidades de progressão, tenha certeza que elas vão poder dar o melhor delas, gerando resultados positivos para a organização.

Chiavenato afirma que:

a gestão de pessoas tem objetivos variados e ela deve contribuir para a eficácia organizacional. Seja para ajudar a organização a atingir o objetivo, permite competitividade, promove treinamentos, aumenta a satisfação no trabalho, aumenta a qualidade de vida no trabalho, administra mudanças, preserva as políticas éticas e desenvolver a melhor equipe. (CHIAVENATO, 2014, p.11).

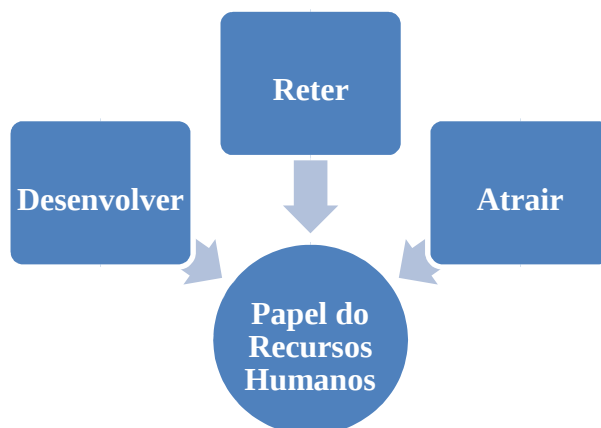
Gestão de pessoas nas organizações

As organizações da atualidade procuram oferecer além de uma remuneração atraente, muitos benefícios e ações com intuito de atrair novos talentos e reter potências. Para Bergamini (2008) as organizações que permitem o atendimento dos interesses e aspirações pessoais, também melhoram sua produtividade devido à forma individual com que consideram cada pessoa.

RIBEIRO (2012) declara que:

a gestão de pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nos últimos anos. Então o profissional de recursos humanos tem a tarefa de atrair, reter e desenvolver os talentos de seus colaboradores, para que assim possa suprir as necessidades da organização e conseguir alcançar os objetivos. (RIBEIRO, 2012, p. 03).

Ilustração II – Papel do RH



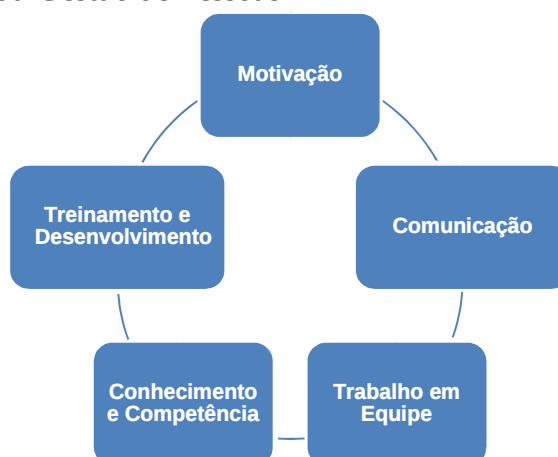
Fonte: Adaptado de RIBEIRO (2012)

Os pilares da motivação na gestão de pessoas

O trabalho da gestão de pessoas está cada vez mais valorizado pelas organizações por motivo da importância dos recursos humanos na obtenção do diferencial competitivo e da dificuldade de conseguir e reter colaboradores capacitados e qualificados.

A gestão de pessoas no seu posicionamento central não se refere apenas à forma de proporcionar e manter seus colaboradores satisfeitos e motivados, mas de promover uma estratégia global, que compreende toda a organização em busca do desenvolvimento, capacitação e humanização de quem faz parte dela. Caracterizando a gestão de pessoas por suas inerências fundamentais nos deparamos com cinco bases básicas dessa área.

Ilustração III – Pilares da Gestão de Pessoas



Fonte: Adaptado de Leandro Borges <<http://blog.luz.vc/o-que-e/os-5-pilares-da-gestao-depessoas/#3>> Acesso em 09 de janeiro de 2018.

Vantagens e desafios na gestão de pessoas

As mudanças estão cada vez mais intensas e velozes no ambiente organizacional. Sendo assim, a figura do administrador se depara com um mundo moderno caracterizado por tendências e inovações. Profissional em questão tem que lidar com vários fatores que influenciam seu cenário, como por exemplo: globalização, tecnologia, informação, conhecimento, serviços, ênfase nos clientes, qualidade, produtividade, competitividade e sustentabilidade.

De acordo com Chiavenato:

a Gestão de Pessoas é uma especialidade nova que surgiu após o forte impacto da Revolução Industrial e sua principal finalidade é buscar o equilíbrio entre organização e pessoas, tornando-se uma peça fundamental sob o ponto de vista empresarial; já que, através dela, os superiores induzem seus subordinados a atingirem as metas da organização e a buscar seu aprimoramento pessoal. (CHIAVENATO, 2004, p. 53).

Todos esses fatores influenciam de forma direta e indireta nas organizações, no estilo de administrar com as pessoas.

Chiavenato declara ainda que:

o mundo dos negócios ficou completamente diferente, exigente, dinâmico, competitivo, mutável e incerto. E as pessoas sentem o impacto dessas influências e necessitam de apoio e suporte por parte dos seus líderes e executivos. (CHIAVENATO, 2014, p.40).

A globalização e o desenvolvimento tecnológico condicionaram um forte impacto dentro das organizações, e com isso impulsionaram as organizações a buscarem por um grande diferencial competitivo. A principal vantagem competitiva nas organizações decorre das pessoas que nela trabalham. Portanto é necessário que elas estejam motivadas e que caminhe junto com a organização em prol do mesmo objetivo.

Quanto a RIBEIRO (2012, p.19), afirma que “o profissional de recursos humanos participa dos desafios mais relevantes da organização e contribui para alcançar os objetivos organizacionais e individuais”. Então, administrar com pessoas é a forma mais fácil de driblar as mudanças e as inovações do novo cenário.

Ilustração IV – Desafios da Organização



Fonte: Adaptado de RIBEIRO (2012).

Com as transformações frequentes das organizações modernas necessitam de se equipar com talentos e competências para que assim consiga acompanhar a forte mudança e evolução. Pois é uma questão de sobrevivência e de sucesso. Portanto é preciso saber alcançar a competitividade, através dos colaboradores por meio de conquistar, reter, aplicar, desenvolver, motivar e recompensar os talentos, gerir as competências e assim alcançar os objetivos da organização.

Chiavenato (2005, p.16) afirma que, “é necessário que as organizações identifiquem suas competências para que possam sobreviver em um mundo onde a concorrência é crucial”. E a melhor forma é agregar valor constantemente em novas competências e inovações pessoais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O grande desafio das organizações nessa nova era é conseguir se adaptar com as mudanças constantes, impostas pela modernização. Saber aproveitar as oportunidades do ambiente, que estão inseridos, e superar as ameaças sem deixar que a situação fuja de controle. O aumento do nível de exigência do mercado com consumidores cada vez mais exigentes, dispostos a lutar pelos seus direitos, que buscam sempre bens e serviços exclusivos e de qualidade com atendimento personalizado, é a característica forte desse novo mercado.

O administrador precisa ter uma visão sistêmica do seu ambiente de trabalho, tanto interno quanto externo. É preciso que ele conheça os seus colaboradores e tenha a habilidade de conduzi-los, formando e liderando equipes de sucesso. É importante também, que o

Revista Científica FAI. ISSN 2526-6225. Volume 4, Número 1, ano 2019/janeiro a julho

administrador saiba articular e integrar as diversas áreas da organização, para que saibam a importância do trabalho em conjunto e juntas ofereçam a empresa resultados satisfatórias.

O administrador deve possuir habilidades como: capacidade de trabalho em grupo, interação, dinamismo, abertura para novas ideias, flexibilidade, organização e inovação são importantes diferenciais.

O administrador que conseguir gerir e motivar terá resultados positivos como o aumento da produtividade e lucros para a organização. Ressaltando o diferencial competitivo e o capital humano.

A solução é compreender os colaboradores, identificar suas necessidades e supri-las, visando o bem comum de todos, visto que, quando organizações e colaboradores possuem sinergia organizacional todos os processos acontecem de forma dinâmica e sistêmica.

Com a dinamização da construção bibliográfica conseguimos perceber que o administrador que é motivado e que detém conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes aos aspectos eficientes da gestão de pessoas, conseguem atingir seus objetivos corporativos, e ter condições favoráveis de conduzir pessoas dentro das organizações, vislumbrando assim, o esperado sucesso organizacional.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. *Motivação nas organizações*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 7. ed. Ver. E atual.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____, Idalberto. *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. 2º edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 8. ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

_____, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4.ed. Barueri, SP. Manole, 2014.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. *Teoria geral da administração*. 2. Edição. São Paulo: Atlas, 2012.

Revista Científica FAI. ISSN 2526-6225. Volume 4, Número 1, ano 2019/janeiro a julho

RIBEIRO, Antônio de Lima. *Gestão de Pessoas*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SILVA, Walmir Rufino da; RODRIGUES, Claudia Medianeira Cruz. *Motivação nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2012.