

LIDERANÇA E SUAS NUANCES NA ATUALIDADE

FELIPE PEREIRA SPERLING¹; MICHELE VASCONELLOS CHIATTONE²

¹Universidade Federal de Pelotas – felipesperling9@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – michelechiattone@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

A Liderança é um ato por excelência que identifica, desenvolve, canaliza e enriquece o potencial já existente em uma organização e em seus membros. No setor hoteleiro atribui-se a importância nos seus empregados para o sucesso do empreendimento, por isso é necessário estar bem claro para o líder o que se deve fazer para incentivar e passar aos liderados para que programem estratégias inovadoras, podendo assim conseguir sucesso do empreendimento ou da equipe.

Considera-se que na hotelaria precipitar ou postergar tarefas poderá incidir em algum julgamento antecipado, e suas consequências pelas falhas cometidas, pelos líderes e seus liderados. Compreende-se que os líderes que sabem analisar o cenário com calma antes de tomar alguma decisão, podem-se tornar um indivíduo que transmite motivação para os seus liderados, para que eles tomem o seu exemplo e quem sabe, futuramente, serão melhores líderes do que foram os seus.

Como objetivo geral, busca-se apresentar uma definição de lideranças em empresas hoteleiras. Como objetivo específico, caracterizar competências, tipos de liderança tipos de líder das pessoas a exercerem tal cargo e a diferença entre liderança masculina e feminina.

2. METODOLOGIA

A metodologia usada nesse estudo tem por base uma pesquisa qualitativa de fundo exploratório em bibliografias como livros, monografias e artigos científicos relacionados ao tema da pesquisa, a fim de construir e embasar o desenvolvimento deste trabalho. A pesquisa qualitativa não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para a coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave (KARUARK, 2010, p.26).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os líderes podem ser nomeados formalmente pela organização e terem regras bem definidas tais como autoridade e responsabilidade. Em outras situações os mesmos emergem da dinâmica do grupo. “Em ambos os casos os líderes influenciam os membros do grupo, exercendo o seu poder através da sua capacidade de moldar o comportamento dos indivíduos” (LASHLEY & LEE-ROSS, 2003, p. 142-143).

Ser um líder significa saber trabalhar em grupo, conhecer a dificuldade de cada integrante, compreendê-las, apoiar e encorajar os membros da equipe a fim de evitar sempre que possível, conflitos internos. Há desvantagens e vantagens do trabalho em equipe, mas cabe ao líder saber tratar elas no melhor jeito

possível, sendo elas: Desvantagens, pressão para se conformar ao padrão do grupo, omissão e passividade de alguns, Xenofobia, aumento de conflito interpessoal no trabalho, e excesso de consenso. As vantagens são, maior possibilidades e estratégias, menor probabilidade de erro, maior senso de segurança e autoestima, responsabilidade compartilhada e recompensa compartilhada.

Abordando os tipos de comportamentos que o líder pode ter em relação a liderança, cabe a ele decidir quais estilos irá adotar; Liderança Diretiva, liderança de apoio, liderança orientada para realização e a liderança participativa. Todas irão ajudar o líder para o melhor gerenciamento de sua empresa ou de sua equipe, cada uma com sua respectiva vantagem.

Em relação aos tipos de líder, há três nas quais ele pode-se caracterizar, sendo eles; centralizador, participativo e delegador. Mas cabe a ele se tornar no qual se identifica melhor, sempre tendo em mente os prós e os contras nas suas decisões, logo, isso irá interferir nos resultados nas quais ele busca, e também saberá como lidar com as diferenças individuais ao adotar um dos estilos mencionados acima, e sempre buscando o resultado – a motivação dos seus liderados.

A prática de liderança pressupõe a convivência com diversas constâncias que exigirão do líder permanente atualização para tratar com os desafios e para ser uma fonte de inspiração para a sua equipe. Ao se tornar a pessoa que toma a frente do grupo, o líder precisa ter as seguintes competências; Pensamento crítico, Argumentação, Sociabilidade, Negociação, Ética, Determinação e Visão de Futuro.

Em relação a liderança masculina e feminina, percebe-se que ao passar dos anos mulheres têm ocupado cargos de gerência, porém ela não é muito aceita ao olhar de pessoas acostumadas a escola clássica, embora que seu trabalho seja extremamente bem feito. Comparado aos homens, gerentes mulheres adotam outros estilos de liderança. “As mulheres viram liderança como a mudança de interesses dos seguidores pessoais para utilizar habilidades de lidar com pessoas e características pessoais na busca de motivação” (ROSENER, 1990, p.119).

Assim, é muito importante que os homens e mulheres aprendam uns com os outros, em função dos diferentes estilos de liderança que possuem. Caso contrário pode-se desenvolver um processo de competição, o que tornaria o ambiente organizacional desconfortável e prejudicial (BASS & AVOLIO, 1994).

4. CONCLUSÕES

Para ser líder, precisa-se de conhecimento e maturidade, logo, é aprendido com o tempo e ninguém nasce líder. Há quatro tipos de liderança na qual o líder ou empresa podem se basear. Futuramente iremos notar que a liderança feminina estará mais presente nas gerências.

Ninguém pode-se autodenominar líder, sendo em uma empresa ou e uma equipe, pois liderança e chefia são diferentes, qualquer ser humano hoje em dia pode-se autodenominar chefe, mas quem denomina a pessoa de líder, são as

peessoas com quem ele trabalha. Transparecendo confiança e inspiração, motiva internamente os seus colegas a fazerem um trabalho melhor, logo irão começar a ter essa pessoa como um mentor, conseqüentemente, um líder.

Ser um líder de uma empresa ou de uma equipe não é uma tarefa fácil, é uma batalha árdua que precisa ser enfrentada todos os dias, passando por dificuldades e conquistas, aprendendo com os erros que podem e irão acontecer, mas sempre visando um bem maior para o empreendimento e principalmente para sua equipe, transmitindo motivação, determinação e o mais importante, a persistência naquilo que considera certo.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

KARUARK, Fabiana **Metodologia da pesquisa: guia prático** / Fabiana Karuark, Fernanda Castro Magalhães e Carlos Henrique Medeiros. –Itabuna : Via Litterarum, 2010.

LASHLEY, Conrad & Lee-Ross, Darren **Organizational behavior for leisure services**. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann, 2003.

ROSENER, J.B., **Ways Women Lead**. Harvard Business Review (studenti – prosinac, 1990.

RODRIGUEZ, Edson

BASS, B. M.; AVOLIO, Bruce J. Shatter the Glass Ceiling: Women May Make Better Managers. **Human Resource Management**, New York:. v. 33, n. 4; p. 549-561, 1994.