

LIDERANÇA

- Os objetivo deste estudo é conhecer os estilos de liderança. Reconhecer estes estilos nas pessoas dentro da organização de maneira que possamos orientar, treinar e desenvolver adequadamente os indivíduos. Para determinar uma função ou cargo, é primordial reconhecer o tipo de liderança do indivíduo para recrutá-lo de maneira correta.

LIDERANÇA



- Como reconhecemos um líder?
- Quais as principais características de um líder?
- Podemos relacionar líder com empreendedor?

Prof. Aline Hilsendeger Pereira de Oliveira

LIDERANÇA

- Dinâmica das vendas
- Todos vendados, deverão encontrar uma corda na sala e formar uma figura geométrica com ela.
- Tempo para execução: 10 minutos

Prof. Aline Hilsendeger Pereira de Oliveira

LIDERANÇA

- O grupo conseguiu formar a figura?
- Como ele se organizou?
- Que relação podemos fazer com liderança?

Prof. Aline Hilsendeger Pereira de Oliveira

LIDERANÇA

- O líder influencia, ele não precisa ditar ordens para ser obedecido ou, pelo menos, não é desta forma que os grandes líderes agem. Terceiro, sem objetivo também não há liderança, somente influência ou popularidade (MAXIMIANO,2002).
- Entendemos liderança como o processo por meio do qual um indivíduo influencia outras pessoas para alcançar objetivos.

LIDERANÇA E AUTORIDADE FORMAL

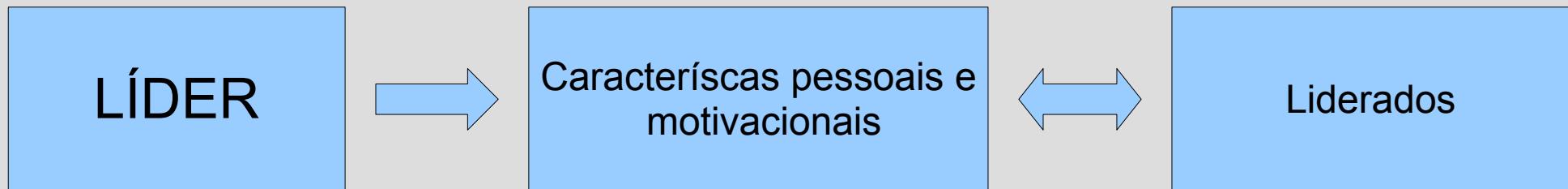


- Autoridade formal é o cargo que indivíduo ocupa dentro da empresa, como os chefes, gerentes ou diretores. Estes são impostos dentro do grupo. E não significa que possuem características de liderança.
- O líder é o indivíduo que se sobressai dos demais por possuírem essas características, *independente* cargo que ocupem.

Prof. Aline Hilsendeger Pereira de Oliveira

O LÍDER

- Na função de líder, os resultados desses profissionais sofrem interferências de suas características individuais, seu estilo de liderança e suas motivações.



OS LIDERADOS



- A competência, por exemplo, faz com que algumas pessoas não precisem (ou precisem pouco) de um líder. Poderíamos até dizer que o exercício da liderança é inversamente proporcional à competência.
- Quanto mais competente são as pessoas, menos elas precisam ser comandadas.
- Isto significa que as empresas devem eliminar os chefes?

Prof. Aline Hilsendeger Pereira de Oliveira

A TAREFA

- A liderança envolve sempre um objetivo a ser cumprido, uma tarefa ou missão a ser realizada. O que une líderes e liderados e os mantêm unidos é um propósito em comum. E esta é a resposta da pergunta anterior, por menos que as pessoas não precisem ser comandadas, as tarefas não deixarão de existir e, consequentemente, haverá necessidade de uma pessoa para *coordenar* essas atividades.

A CONJUNTURA



- A motivação das pessoas variam de acordo com a situação, veja o texto Prova de Fogo para os líderes, dependendo da situação em que se encontram o estilo de liderança deverá ser adaptado. Como, por exemplo, aspectos culturais, fatos históricos e organizacionais e a equipe de trabalho

Prof. Aline Hilsendeger Pereira de Oliveira

Estilos de Liderança

- Autocrática: centralizadora, conhecida como *liderança orientada para a tarefa*, ou seja, o líder preocupa-se com a tarefa em si, deixando o grupo em segundo lugar. Destaca-se o cumprimento de metas, de padrões de qualidade e prazos.
- Democrática: compartilhadora, também chamada de *liderança orientada para pessoas*, isto é, enfatiza as relações humanas e o desenvolvimento da capacidade de trabalhar em equipe.
- Qual dos dois estilos é mais importante?

Prof. Aline Hilsendeger Pereira de Oliveira

LIDERANÇA BIDIMENSIONAL



- A resposta para a questão anterior é a liderança bidimensional, onde é possível utilizar estilos tão distintos juntos (por isso bidimensional!) e que os resultados de um líder dependem de uma atuação mais flexível, que acomode não só a satisfação da equipe (liderança orientada para pessoas), mas também o desempenho de tarefas (liderança orientada para tarefas).

Prof. Aline Hilsendeger Pereira de Oliveira

Liderança Carismática x Transacional



• Dizemos que um líder é carismático quando ele encoraja e inspira seus subordinados cultivando a lealdade e a devocão. Esses líderes apelam para as emoções, levando as pessoas a ir além de seus próprios interesses em prol de um objetivo, meta ou missão.

• O líder transacional procura apelar exatamente aos interesses de seus liderados, comprando-os com promessas de recompensas ou ameaças.

- Qual estilo predominante em nosso meio empresarial?
- Qual estilo mais importante?

Liderança Situacional

Estilo 1 (Comando) - adequado às pessoas com baixo nível de maturidade, tratamento orientado na tarefa e pouca ênfase no relacionamento. **O líder dá ordens!**

- Estilo 2 (Venda) - adequado às pessoas com elevada vontade de assumir responsabilidades, mas com pouco conhecimento e experiência. Tratamento orientado para tarefa e relacionamento simultaneamente. **O líder direciona e motiva!**

Prof. Aline Hilsendeger Pereira de Oliveira

Liderança Situacional

- Estilo 3 (Participação) - adequado às pessoas com elevada competência, mas estão sem motivação. Tratamento orientado fortemente para o relacionamento. **O líder motiva!**
- Estilo 4 (Delegação) - adequado às pessoas competentes e motivadas. Tratamento orientado para o relacionamento. O líder delega!

Prof. Aline Hilsendeger Pereira de Oliveira

LIDERANÇA

- Qualquer indivíduo tem a capacidade de ser líder, basta querer desenvolver! As pessoas são dotadas de inteligência diferente umas das outras, o empreendedor deve conhecê-las de maneira que possa colocar a pessoa certa na função certa. Conhecer os estilos de liderança fortalecem os relacionamentos!!

Prof. Aline Hilsendeger Pereira de Oliveira