

*COSTA, Eliza.
*CÁSSIA, Gleicer.
*RAMOS, Lucivane.
*SILVA, Suelen .
**GRASSI, José Augusto .

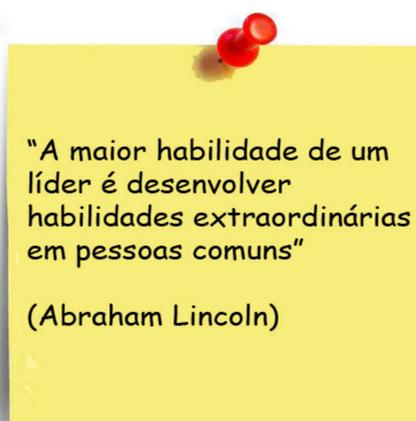
elizamariacosta@gmail.com
gleicer_cassia@hotmail.com
luramos2010@live.com
suelen_ps2012@hotmail.com
jose.grassi@gmail.com

*Acadêmico Curso de Administração de Empresas
*Acadêmico Curso de Ciências Contábeis
*Acadêmico Curso de Administração de Empresas
*Acadêmico Curso de Administração de Empresas
**Docente Curso de Administração de Empresas

INTRODUÇÃO

Liderança é a qualidade de quem pensa sempre à frente do seu tempo, tem o desejo constante de aprender, além da consciência de que deve ser digno de confiança e que faz parte da equipe, mas com o papel fundamental de saber motivar e influenciar os liderados, de forma ética e positiva, para que contribuam voluntariamente e com entusiasmo para alcançar os objetivos da empresa.

Segundo Peter Drucker, (2014) a única verdadeira definição de um líder é alguém que tem seguidores. Um líder eficaz não é alguém que seja amado ou admirado. Ele ou ela é alguém cujos seguidores fazem a coisa certa. A popularidade não é liderança, os resultados são. Os líderes são altamente visíveis, portanto eles dão os exemplos. A liderança não é posição, privilégios, títulos ou dinheiro. É responsabilidade.



Gerente	Líder
Administra	Inova
Copia	Original
Mantém	Desenvolve, Inova, Muda
Visão Curta	Visão Longa
Vê o que É	O que Pode Ser
Imita	Original
Controla	Inspira Confiança
Lê a História	Faz História
Vive Aqui Agora	Focaliza Gerações, Legado, Começa e Termina com Visão, Vivem no Futuro

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Liderança é uma capacidade que nasce com a pessoa ou que é desenvolvida por ela, dependendo da sua necessidade.

Bons gerentes tendem a ser bons líderes se optarem por isso, e desenvolverem-se nesse sentido. Do contrário, tendem a ser meras peças administrativas, sem envolvimento com a visão da empresa e baixa capacidade de compartilhamento dessa visão com seus subordinados.

É fundamental a existência de pessoas com características de liderança nas posições de gerenciamento das empresas. Esses gestores contribuirão para a construção de um bom ambiente de trabalho, estimulando aqueles que estão ao seu redor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOWDITCH, J. L. ; BUONO, A. F. Liderança, poder e o gestor. In: BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. Fundamentos de comportamento organizacional. 6 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.
- HESELBEIN, F.; COHEN, P. M. De líder para líder. São Paulo: Futura, 1999.
- TOLFO, S.R. Diferentes abordagens no estudo da liderança. In: BITENCOURT, C.C. (Org.) Gestão contemporânea de pessoas: Novas práticas, conceitos tradicionais. 2 ed. Porto Alegre, 2010.
- VENDRAMINI, P. Liderança e mudança organizacional: as categorias essenciais do líder facilitador. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Florianópolis, SC, 2000.
- LIDERANÇA SEGUNDO PETER DRUCKER. Disponível em: <http://www.citador.pt/frases/citacoes/t/lideranca>. Acesso em: 24 de Setembro de 2014.

DESENVOLVIMENTO

Segundo TOLFO (2010), a liderança é uma temática cuja origem não é clara, pois se encontra ligada ao comportamento humano quando inseridos em organizações desde que esse passou a ser uma preocupação dos teóricos e/ou administradores das mesmas.

Para VENDRAMINI (2000), na origem do termo, verifica-se que a definição de "liderar", palavra originária do inglês *to lead* está registrada no ano 825 d.C. relacionada a comando, direção, condução. A palavra líder remonta ao século XIV, indicando aquele que conduz, enquanto "liderança" é encontrada na língua inglesa somente no início do século XIX. BOWDITCH, BUONO (2006) afirmam que um dos primeiros estudos sobre liderança foi a Abordagem dos Traços. Este modelo direciona seu foco para a figura do líder, identificado pelas suas características físicas e de personalidade. Desta forma, a liderança seria identificada de forma natural, pois o líder nasceria com certos traços diferenciados que o conduziram ao sucesso. Este pensamento perdura até o final dos anos 40 e muitas críticas foram feitas a ele pelo seu caráter universal, simplista e determinista.

HESELBEIN, COHEN (1999) entende que o líder convive com a responsabilidade de alcançar resultados por meio de pessoas e precisa desenvolver habilidades, competências e ferramentas para esse fim. Quanto ao processo, a maior relevância é dada a figura do líder, apesar que alguns dos autores apontam que as mudanças no fator situacional levam o líder a se adaptar à elas.