

BUENO, Debora de Cassia.
PINHO, Juliana Alves Patronieri
FERREIRA, Lucas Silva.
COUTO, Silvana do.
CRESTANI, Thiago Zucarelli .

deboradecassia_bueno@hotmail.com
julianapatronieri@hotmail.com
l_silva_10@hotmail.com
silvana-couto73@hotmail.com
administracaoadj@asmec.br

Acadêmico Curso de Administração de Empresas
Docente Curso de Administração de Empresas

INTRODUÇÃO

O planejamento é essencial para obter sucesso em qualquer área, na vida profissional não é diferente. Uma vez, Peter Drucker, considerado o pai da administração moderna, fez uma pequena afirmação que, apesar do tamanho, carrega um profundo significado: “O planejamento não diz respeito às decisões futuras, mas às implicações futuras de decisões presentes.” O próprio Peter Drucker desenvolveu ferramenta para ajudar no planejamento, chamada de método SMART se refere a objetivos, ou "espertos", "inteligentes" – um acrônimo das palavras em inglês Specific (específico), Measurable (mensurável), Attainable (alcançável), Realistics (realistas), Relevant (relevantes) e Time Bound (tempo), ou seja, consecutivamente significam: objetivos específicos, mensuráveis, atingíveis, realísticos e com um prazo determinado para atingi-los. Definir objetivos inspira as pessoas a lutar pelo seu alcance, orientando a ação para o que realmente importa fazer, não se desperdiçando tempo e energia. Tanto na vida pessoal quanto no ambiente profissional, objetivos que cumpram esses requisitos tendem a garantir o lugar aonde se deseja – ou necessita – seguir, de maneira positiva.

Specific (Específica)

Measurable (Mensurável)

Attainable (Atingível)

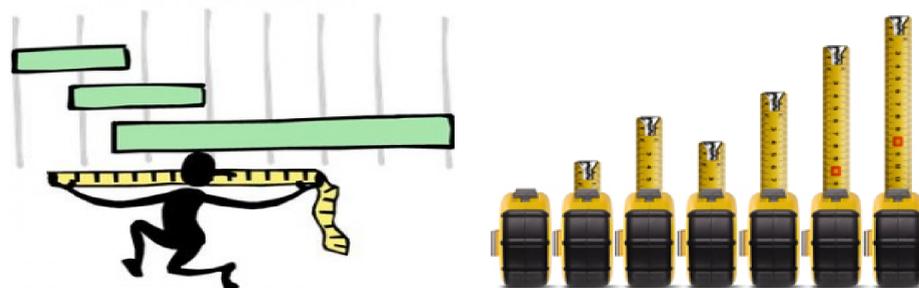
Relevant (Relevante)

Time-bound (Temporizável)

DESENVOLVIMENTO

Portanto, o “objetivo” deste trabalho é abordar as particularidades dos Smart – Measurable: definidos de forma a poderem ser medidos e analisados em termos de valores ou volumes, capaz de identificar alvos e benefícios, através, de reflexão dos vários aspectos mensuráveis para que se saiba se o atingiu. É de grande relevância lembrar que objetivos que não podem ser medidos permite (autoriza) a manipulação dos seus resultados.

"O que não pode ser medido, não pode ser gerenciado." Esta afirmação é de William Edwards Deming, famoso estatístico estadunidense. Na íntegra: “Não se gerencia o que não se mede, não se mede o que não se define, não se define o que não se entende, e não há sucesso no que não se gerencia. “Se você não pode descrever o que está fazendo como um processo, você não sabe o que está fazendo.” medir”. Essas são máximas que permite reflexões amplas sobre a importância do planejamento e o impacto de mensurar resultados no presente, o controle determinado o resultado que almejamos encontrar. Desta maneira se o sucesso pode ser construído, planejado, cabe a cada um buscar meios e objetivos de coloca-lo em prática.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Qualquer objetivo que deve poder ser transformado claramente em um número que permite a manipulação e interpretação para que os interessados o considerem atingido ou não, são considerados objetivos mensuráveis.

Quantos cargos você precisa passar para chegar ao seu objetivo? Qual o grau de dificuldade de cada conquista? Busque medir essas etapas e o quão difícil pode ser. Na vida ou no trabalho o que faz a diferença é como buscamos nossos ideais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://www.portal-gestao.com/item/6197-o-que-s%C3%A3o-objetivos-smart.html>
<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/63016/>
<http://economia.terra.com.br/blogcarreiras/blog/2013/08/27/smart-%E2%80%93-planeje-sua-carreira-de-forma-inteligente/>
<http://consad.org.br/>