

Tipos de gestão e suas respectivas lideranças

RODRIGUES, Ellen Laura Aparecida

Associação Cultural Educacional de Itapeva

Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RODRIGUES, Gabriel José

Associação Cultural Educacional de Itapeva

Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RUIVO, Thais de Cássia da Silva

Associação Cultural Educacional de Itapeva

Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RESUMO

O presente trabalho trata dos tipos de gestões e suas respectivas lideranças e seus conflitos, transmitindo seus conceitos e suas diferenças ao decorrer dos tempos. Os tipos de gestão apresentado são: Tradicional, Moderna e Contemporânea.

Palavras-chave: Gestão, Liderança e Conflito.

Tema Central: Gestão

ABSTRACT

This paper discusses the types of managements and their leadership and their conflicts, conveying their concepts and differences in course of time. The types of management are presented: Traditional, Modern and Contemporary.

Keywords: Management, Leadership and Conflicts.

Theme: Management.

1INTRODUÇÃO

Gestão é uma maneira mais eficaz de se assumir o controle de uma situação dentro de uma organização, podendo utilizar todos os recursos existentes com eficiência. Sendo que dentre elas se evidenciam a gestão tradicional a qual defende a autoridade absoluta dos dirigentes não permitindo muitas inovações e nem acreditando na capacidade intelectual dos demais colaboradores já a gestão moderna tem como foco o comportamento humano dando maior abertura aos funcionários aderindo um senso mais sociológico e vendo cada operário como um ser humano, e a gestão contemporânea adere novas tecnologias se colando sempre a disposição de novas ideias mudando totalmente a maneira de se administrar pois a liderança passa a ser compartilhada fazendo uso de uma visão global e agregando valor a organização. Ao decorrer deste trabalho será apresentado os conceitos e maior aprofundamento dos fatos citados acima.

2GESTÃO

Gestão pode ser resumida como assumir o controle de uma situação com as estratégias e pessoas dentro da organização, refere-se do processo de determinação e orientação do caminho a ser seguido para a realização de seus objetivos compreendendo um conjunto de decisões, liderança, motivação, avaliação e análises.

Segundo CARMO (1994, pág. 6) “também se pode citar o modelo (ou estilo) de gestão democrático de liderança que está associado simultaneamente à satisfação e produtividade do grupo”.

A palavra gestão nos remete a ideia de gerência, de administrar algo, como no modelo citado acima, que está diretamente ligado à produtividade do grupo e a satisfação não só do “líder” da ação mais do bem comum de todos que participaram da mesma. A ideia de gerência está ligada à liderança, pois um líder não significa impor poder, ditar regras, mas sim expor ideias e gerenciar a ação focando seus objetivos.

Liderar significa saber trabalhar em grupo; conduzir metas; gerenciar pessoas para que estas alcancem os objetivos propostos pela empresa. Para CARMO liderança é “um processo pelo qual o membro de um grupo tem o poder de trabalharem juntos de forma sinérgica, na direção de uma “meta ou visão comum, que criará mudança e transformar instituições, e assim poderá melhorar a qualidade de vida”.

O líder é a força facilitadora, que por sua posição, proporciona aos outros a melhor realização de uma meta; é a autoridade formal que em virtude de sua posição nas organizações pode exercer influências. Ter autoridade é uma tarefa complexa, pois pessoa tem comportamentos e modos de interpretação diferentes, e isto dificulta a imposição de uma tarefa. Um líder precisa compartilhar o poder, dar certa autonomia dentro dos parâmetros que segue para o colaborador e para exercer melhor nessa ideia é necessário aplicar ferramentas tal como o Empowerment que segundo CARMO (1994, pág. 70) “considera o poder como algo que poder ser compartilhado por todos os que trabalham em estruturas mais planas e colegiadas. O Empowerment é uma base essencial cada vez mais popular nas equipes de trabalho auto gerenciáveis e em outros grupos de envolvimento criativo do trabalhador”.

A organização que utiliza essa ferramenta tem colaboradores mais autoconfiantes e com maior desempenho e naturalmente eles se internalizam com as metas e objetivos da organização.

A ideia de gestão vem se impondo há muito tempo, desde o modelo de gestão tradicional que prevaleceu até a década de 30, que está ligada à hierarquia e autoritarismo. Já no final da década de 1960 deu-se o modelo de gestão moderna,

que compreende no foco das pessoas e o ambiente organizacional. No final de 1960 até meados de 1980 compreendeu o período do modelo de gestão contemporânea que tinha abordagem sistemática e contingencial.

3GESTÃO TRADICIONAL

O modelo de Gestão Tradicional compreende ao sistema autoritário que prevaleceu até a década de 1930, ligado à hierarquia, sem a autonomia e envolvimento criativo do trabalho, possuía caráter vertical, burocrático, mecanista e com ênfase na tarefa e na estrutura organizacional, ou seja, típico da herança de Taylor e Fayol.

Nos Estados Unidos Frederick Taylor utilizava técnicas de estudo de movimento e tempo, pois para ele a produção e o pagamento eram ruins, a influência e as perdas eram prevalentes, e as empresa possuíam um enorme potencial não explorado. Ele dividia as tarefas em seus movimentos e os gestos eram cronometrados para se ter ciência de que modo era mais eficiência, é importante ressaltar que para Taylor a necessidades de se contratar e treinar os trabalhos apropriados para realizar o trabalho, defendia a importância da padronização das ferramentas e o uso de sistema de gratificação diferenciada.

Já na França Henry Ford, desenvolvia as suas ideias com foco na gestão administrativa, que enfatiza a perspectiva dos altos administradores dentro da organização. Criou a linha de montagem móvel, que elevou ao mais alto grau os princípios da produção em massa: Trabalhos, especializado em peças padronizadas onde o trabalhador não tinha flexibilidade, sabia desenvolver apenas uma determinada parte da produção.

Em ambos os modelos, enfatizada a divisão e padronização do trabalho, onde o trabalhador e responsável só pela parte que ele e designada, não tem conhecimento das outras etapas da produção os dirigentes tinham o poder absoluto sobre as atividades. A liderança no modelo de gestão tradicional era autoritário onde considerado o empregado indigno de confiança, sem capacidade intelectual para participar de escolhas eficazmente, a autoridade era imposta sem nenhum tipo de flexibilidade, buscaram apenas resultados rápidos, os funcionários não eram multifuncionais, ou seja, não sabiam todo o processo de produção, muito menos exercer as atividades de cada etapa de produção.

A comunicação entre eles era expressamente clara, para não haver nenhum tipo de duplo entendimento do empregado, era somente uma transferência de informação sem o uso de motivação e autoconfiança para o empregado, a falta de qualificação dos operários era um trunfo para os dirigentes, pois estes se mantinham abundantes e submissos. Não havia conflitos de ideias contrarias, pois a hierarquia era clara, visões diferentes também não eram permitidas, pois os administradores tinham absoluto controle sobre tudo o conflito de geração também era raro, geralmente os administradores eram mais velhos e por isso tinham mais

conhecimento e capacidade que os demais seguiam rigidamente a autoritarismo, os empregados não tinham autoridade dentro da empresa. Pessoas mais novas eram consideradas indignas de confiança, pois não obtinham conhecimento, por isso se mantinham submissos aos administradores.

Este foi um dos motivos que acarretou na persistência na gestão tradicional, pois dirigentes tinham privilégios e prestígios, não sediam aos empregados poder ancestral sobre a organização através de decisões e ideias.

4GESTÃO MODERNA

O modelo de Gestão Moderna compreende no foco das pessoas e o ambiente organizacional, se estendeu desde o final da década de 1930 e seguiu até os primeiros anos da década de 1960 era caráter sistemático, comportamental, oriundo da arquitetura behaviorista, fortemente influenciada pelas ciências do comportamento.

Tinha foco no comportamento humano, se fixou na denominada behaviorista que se tornou uma marca nas ciências do comportamento, essa abordagem behaviorista enfoca a análise estrutural funcional, tinha conceito relevante, a construção e a validade de hipóteses empiricamente verificáveis sobre o comportamento humano. A análise estrutura – funcional reconhece a diversidade cultural nas sociedades humanas, até mesmo o conceito de cultura é utilizado para deixar claro a grande diferença entre crenças e o comportamento da sociedade como um todo e mostrando que isso pode ser interligado para aperfeiçoar a forma de administrar.

Os fatores que rodeiam toda a sociedade na forma de administrar são: sistema educacional, distinção de classes, tecnologia. Sendo assim, da mesma forma que existe variação dos componentes da cultura de uma sociedade, existe variação de administração para administração. Estas variações dos componentes da cultura podem ser interferidas pelo comportamento, de cada indivíduo, pois cada um reage de uma maneira os estímulos que recebe, e para entender o clima organizacional é necessário entender o comportamento individual, pois cada um tem participação para se obter o todo, para poder explicar como as pessoas se comportam é necessário entender e conhecer as necessidades humanas e utilizar a motivação humana como poderoso meio de melhorar o ambiente organizacional.

Sabemos que todo ato de comunicação altera de algum modo à empresa, e quando esta é eficaz tende a incentivar o desempenho no trabalho, pois se as pessoas compreendem suas tarefas pode se sentir mais envolvidas e com mais motivação em exercê-lá. Na gestão moderna o funcionário começa a ser visto como ser humano repleto de emoções e necessidades, segundo DONNE (1996, pag 10) "Nossas emoções atuam como filtro sem quase todas as nossas comunicações. Vemos e ouvimos aquilo que estamos emocionalmente "sintonizados" para ver e ouvir, assim a comunicação não pode ser separado de nossa personalidade.

Transmitimos-vos nossa interpretação da realidade ao invés da realidade propriamente dita”. É nessa visão que podemos compreender que a personalidade de cada um é importante para a organização, pois cada um interpreta uma informação de forma diferente. O bom relacionamento entre administrador e funcionário era fundamental para a eficácia da empresa. Conflitos eram frequentes, pois as necessidades de cada funcionário muitas vezes eram incompatíveis as do dirigente havendo discordância de ideias, e o uso da hierarquia para tomada de decisões. Apesar desse modelo de gestão ter foco na estrutura – funcional do individuo, os privilégios dos dirigentes persistiam, e isso acarretava desentendimento entre funcionário e administrador afetando o clima organizacional da empresa.

5GESTAO CONTEMPORÂNEA

O modelo de Gestão Contemporânea se estendeu do período de 1960, e seguiu até meados de 1980 foi um período caracterizado por abordagem sistemática e contingencial.

As organizações precisavam se adaptar as condições de mercado para compreender seu negocio. A abordagem contingencial deixa claro que para se alcançar a eficácia, não se deve seguir um único modelo organizacional, pois diferentes ambientes requerem diferentes modelos. Na gestão contemporânea a sociedade já não se encaixava nos padrões tradicionais são necessárias novas tecnologias, pois o ambiente é muito mutável, com mudanças frequentes o que torna inviáveis modelos tradicionais de gestão, modelos de gestão organizacionista possui mais vantagens, pois são mais flexíveis e possui mais adaptabilidade ao ambiente em que a organização esta inserida.

Também vale ressaltar a abordagem adhocrativa que favorece um estilo mais solto de gestão onde as estruturas são temporários, flexíveis, com pouco nível administrativo, pouca gerencia e pouca normatização.

O modelo de Gestão Contemporânea exige muitos mais flexibilidade e dinamismo dos administradores, pois a sociedade sofre mutação e adesão de novas tecnologias, o ambiente não comporta medidas tradicionais e comportadas é necessário inovação e adaptabilidade. Em consequência disso com a adesão de novas tecnologias há a inclusão de gestores jovens que dominam as mesmas, e com isso há conflitos entre as gerações, pois de um lado há experiência e seriedade dos administradores mais velhos do outro lado há o dinamismo e novas ideias de uma geração cheia de tecnologia e inovação. Ambos podem construir para o desempenho da organização, porem a divergência de ideias entre ambos é muito grande e o convívio entre eles não é agradável, à forma de compreender e transferir uma ideia é diferente, pois tem habilidades e personalidades diferentes.

6CONCLUSÃO

No mercado de hoje a gestão apresentada é a contemporânea vista como um modo de gerir pessoas e definindo que os administradores devem se destacar nas áreas técnicas, humanas e conceituais, mostrando que uma administração pode produzir em larga escala, mas obtendo uma informalidade e uma comunicação constante com seus colaboradores. Mas apesar do tempo que se passou as gestões se manterão com influência da primeira gestão, que seria a gestão tradicional.

A gestão tradicional foca em uma produção maior em menos tempo, e também possuem os privilégios e prestígios proporcionados pelo poder. Os líderes de hoje falam que estão na gestão contemporânea, porém eles não refletem que essa gestão é uma continuidade ou uma redefinição da primeira gestão. Alguns autores dizem que a uma mudança enorme diante a primeira e da atual gestão, mas se pode definir que a gestão contemporânea é apenas uma gestão modela diante das teorias anteriores.

Concluimos que a gestão tradicional mantém uma permanente atualidade, é notório que o modelo organizacional empresarial moderno e contemporâneo, mesmo dispondo de sofisticados recursos científicos e tecnológicos, potencializando produção em larga escala, melhores condições comunicativas e conseqüentemente maiores competitividade, mantém-se atrelados aos modelos tradicionais de gestão, especialmente no que diz respeito à manutenção de privilégios e prestígios na conquista e manutenção do poder.

7REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ CARMO, Cintia Tavares de, .
Apostila Modelos de Gestão, 1994.
<http://rt.Sridb.com/doc/37167331/7/modelo-de-gestao-tradicional>
- ✓ DONNE, J. Apud, Davis ;Keith Newstrome, John.W,
Comportamento humano, volume 2, 1996 Cengage learning edições Ltda