



## **FAÇA DA ADMINISTRAÇÃO UMA ARTE QUE PRODUZ RESULTADOS**

**GUIMARÃES, Talita Rodrigues** <sup>1</sup>

**FAGUNDES, Uendel** <sup>1</sup>

**MARCOLINO, Eliane T. Lopes** <sup>1</sup>

**MARQUES, Marlei Ap. Silva** <sup>1</sup>

**OLIVEIRA, William Fernando** <sup>1</sup>

**VEIGA, Maria Clara** <sup>1</sup>

**CUNHA, Gláucia Rodrigues M. G. da** <sup>2</sup>

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva <sup>1</sup>

Docente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva <sup>2</sup>

### **RESUMO**

O presente artigo propõe apresentar o importante papel do administrador na execução de planejamento, organização, direção e controle, considerado primordial cada função, pois é através dessas, que o administrador adquire sucesso na conclusão dos objetivos e metas estabelecidas. Ao considerar o crescimento das organizações, suas inovações e tecnologias, é fundamental que o administrador tenha como objetivo o de melhorar as funções e processos dentro da organização, administrando bem as pessoas que compõe a equipe de trabalho, treinando e capacitando para que todos trabalhem com o mesmo foco. Aborda a administração de pessoas como principal destaque, dando importância ao trabalho em equipe e a obtenção de resultados positivos à organização. Propõe-se então o levantamento bibliográfico sobre o assunto, opinião de estudiosos sobre a temática e a importância atribuída ao administrador.

**Palavras chaves:** Liderança, Planejamento, Trabalho em equipe

### **ABSTRACT**

This paper proposes to present the important role of the administrator in performing planning, organization, direction and control, considered primordial each function as it is through these that the administrator acquires successful completion of objectives and goals. When considering the growth of organizations, their innovations and technologies, it is essential that the administrator has the aim of improving the functions and processes within the organization, managing people well that makes up the team, training and empowering for everyone to work with the same focus. Addresses the management of people as the main highlight, giving importance to team work and obtaining positive results for the organization. Then proposes to the literature on the subject, opinion of scholars on the subject and the importance given to the administrator.

**Keywords:** Leadership, Planning, Teamwork



## 1. INTRODUÇÃO

Uma organização pode ser pequena e simples ou grande e extremamente complexa. O termo organização serve para abrigar uma enorme variedade de tamanhos, estruturas, interações, objetivos, etc. Dentro dessa variedade e complexidade, existem um tipo de elemento comum a todas as organizações. O elemento básico .

O elemento básico são as pessoas, cujas interações compõem a organização. A condição necessária para a existência de uma organização é a interação entre as pessoas. O próprio sucesso, ou insucesso, das organizações é determinado pela qualidade das interações entre seus membros. Sem as organizações e sem as pessoas que nelas atuam não haveria administração de recursos humanos.

Sendo assim o papel do administrador é extremamente importante, pois é ele que coordenará as pessoas para um trabalho em equipe, visando uma harmonia entre todos os departamentos para alcançar as metas e objetivos pré-estabelecidos pela organização.

Administrar bem o pessoal é importante, porém, antes de tudo, o administrador deve ter uma estratégia bem definida. Segundo Oliveira (2005) o planejamento estratégico corresponde ao estabelecimento de um conjunto de providências a serem tomadas pelo executivo para a situação em que o futuro tende a ser diferente do passado. E com certeza todo administrador quer obter sucesso em seus negócios.

É imprescindível que o administrador tenha bem claro as metas a alcançar , para que possa antecipadamente, desenvolver um planejamento estratégico, tático e operacional, afinal, “administrar é uma arte que produz resultados” Chiavenatto (2006) e para obter resultados essas etapas são cruciais. O objetivo deste estudo está caracterizado em demonstrar como o papel do administrador é fundamental e importante para desenvolver uma equipe de trabalho, alcançar o sucesso empresarial e individual.



## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

A gestão empresarial é um desafio cada vez maior, exigindo dos administradores flexibilidade e inteligência para dominar o atual ambiente de trabalho em constantes mudanças. Contudo, destaca-se a importância de saber resolver problemas, mostrar o caminho de forma que seja uma boa conduta a ser adotada.

Visto a importância de uma gestão, é indispensável sua utilização, porém, antes de aplicar uma metodologia ou qualquer outra ferramenta para execução de um planejamento, faz-se necessário uma equipe capacitada para desempenhar com qualidade e afinco seu papel dentro da organização.

O planejamento é o passo inicial e mais difícil para o administrador desenvolver um processo de melhoria contínua. Assim como discorre Chiavenato (2004) essa fase é a parte que se selecionam órgãos ou processos para avaliação. Camp (2010) também lista uma série de elementos que podem ser usados como marcos de referências para o administrador melhorar o desempenho da empresa, por exemplo: Exigências dos clientes, fatores críticos de sucesso, produtos comparados e processos usados. Desta forma, esta etapa tem como finalidade “[...] identificar os produtos da função e fazê-los identificando também quem quer esses produtos; quem são os clientes internos e externos para os produtos da função?” (CAMP, 2010, p.36), ou seja, quais critérios cabíveis para estudar os consumidores internos e externos em suas necessidades e expectativas diversificadas.

Tendo o planejamento estratégico definido, o administrador pode iniciar seu processo capacitando sua equipe para executar as atividades conforme proposto. Chiavenato (2006) compara o administrador a uma orquestra, onde troca-se a orquestra pela empresa, a sinfonia pelos objetivos a alcançar, os instrumentos pelos recursos necessários, os instrumentistas pelas pessoas que formam sua equipe, os ensaios por treinamentos e aprendizados e a virtuosidade pela excelência.

Não existe orquestra sem músicos, da mesma maneira não existe organização sem pessoas. Toda organização é basicamente constituída de pessoas. (CHIAVENATO, 2003).



Partindo dessa afirmação, tem-se ciência de que o trabalho necessita de pessoas, as mesmas devem ser capacitadas e treinadas para que o administrador usufrua de um resultado com qualidade. Chiavenato (2003) ressalta a importância de o administrador preparar bem sua equipe, pois quanto mais preparada a equipe estiver, mais o administrador poderá ficar despreocupado com o que ela está fazendo. É só acompanhar os resultados. A escolha e treinamento dos participantes são essenciais para que o administrador possa apresentar excelentes resultados por meio dela.

Fica fácil compreender a responsabilidade do administrador ao analisar as comparações de Chiavenato (2003) com relação a orquestra, o time de futebol e o jardim.

Assim como diz Gil (2009), as empresas, na última década, passaram a perceber que os modelos tradicionais foram substituídos por novos modelos de administração, que visam à qualidade, produtividade e trabalhos em equipes.

Chiavenato (2006) continua ressaltando que, antes de todos estes processos na orquestra (o de se ter uma música bem tocada e harmônica) existe o compositor, aquele que cria a música, compõe a sinfonia e constrói toda a sua orquestração.

A composição define melodia, harmonia, acompanhamento e ritmo. É a orquestração que define como a composição será tocada. Ela representa a maneira como os vários instrumentos da orquestra irão emitir as ondas sonoras, tocar a melodia, a harmonia e o acompanhamento no ritmo e na cadência que o compositor imaginou.

A orquestração representa o planejamento estratégico, tático e operacional.

Oliveira (2005) define os três tipos de planejamento:

Planejamento estratégico: é processo administrativo que proporciona sustentação metodológica para se estabelecer a melhor direção a ser seguida pela empresa, visando ao otimizado grau de interação com o ambiente e atuando de forma inovadora e diferenciada.

Planejamento tático: tem por objetivo otimizar determinada área de resultado e não a empresa como um todo. Portanto, trabalha com decomposições dos objetivos, estratégias e políticas estabelecidas no planejamento estratégico.



Planejamento operacional: Pode ser considerado como a formalização, principalmente através de documentos escritos, das metodologias de desenvolvimento e implantação estabelecidas. Portanto, nesta situação têm-se basicamente os planos de ação ou planos operacionais.

Apresentado a missão para função organizacional, notoriamente sua utilização é direcionada pelo administrador, visto que há fatores críticos para o sucesso da empresa, tais como: a administração de pessoal, satisfação dos clientes, giros de estoque, proporção de despesa e receitas, áreas que causam mais problemas, principais produtos e resultados desta área - razão de sua existência, quais produtos são fornecidos aos clientes, fatores responsáveis pela satisfação dos mesmos, problemas identificados na operação, locais onde estão sendo sentidas as pressões competitivas, medições de desempenho que estão sendo providenciadas e as medidas a serem tomadas, entre outras (CAMP, 2010).

Chiavenato (2006) relata que o dever em comandar a equipe, conduzir, treinar, preparar, orientar, aglutinar, liderar, inspirar e impulsionar, está completamente sobre a responsabilidade do administrador, é ele quem deve tomar a postura, para que sua equipe esteja capacitada, motivada e satisfeita com o trabalho e disposta a produzir resultados .

“O desenvolvimento das pessoas pode ser gerenciado de tal maneira que elas possam ter uma carreira recompensadora na organização e esta possa ter as pessoas de que necessita para funcionar a longo prazo. A alocação de pessoas nos cargos é uma questão muito mais complicada que simplesmente preenchê-los com pessoas capazes de desempenhá-los adequadamente e que estejam motivadas para desempenhá-los com eficiência” (CHIAVENATO, 2003, p.111).

Visto as funções primordiais do administrador, podem-se considerar as colocações de CHIAVENATO (2006), no qual enfatiza que para ser um administrador, exige-se uma profunda dedicação e responsabilidade direta sobre as pessoas que compõem a equipe, e sendo assim, é importante o delinear das funções e características necessárias para chegar a felicidade que é a chave para o



sucesso. Portanto a ideia central destas orientações é identificar quais caminhos deverão ser tomados para progredir inovando continuamente, investindo nas vidas humanas, pelo destino delas, pelo desenvolvimento profissional delas e pela felicidade delas.

Assim considera-se a administração como uma arte em conduzir pessoas e fazer com que elas estejam perfeitamente afinadas e alinhadas para produzir resultados. (CHIAVENATO, 2006).

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A função do administrador é de vital importância para garantir que os objetivos estabelecidos inicialmente pelo investidor não sejam comprometidos ao longo da vida de um projeto ou um investimento.

A administração não precisa necessariamente ser algo metódico e sem graça, ela pode ser dinâmica, inovadora e prazerosa, permitindo ao administrador aprender cada vez mais sobre a arte de administrar.

As empresas para manter-se no mercado competitivo, precisam levar em consideração as técnicas administrativas, o trabalho em equipe e a valorização do ser humano, pois não existe organização sem pessoas, sem trabalho em equipe, sem grupo, não existe grupo sem líder, sem coordenação e direção, e para haver essas funções, faz se necessário uma liderança e a liderança é desenvolvida pelo administrador.

O Administrador é a peça fundamental na organização, é ele que desempenhará o papel em levar a empresa ou equipe ao sucesso ou fracasso, tudo dependerá do seu desempenho como líder.



#### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMP, Robert C. **Benchmarking**: Identificando, analisando e adaptando as melhores práticas da administração que levam à maximização da performance empresarial: **O caminho da qualidade total**. 3 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho**: como reter talentos na organização. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Cartas para um jovem administrador**. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho. **Planejamento estratégico**: Conceitos, metodologia, práticas. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2005.