

GESTÃO DE PESSOA E LIDERANÇA (ABORDAGEM DOS PRINCIPAIS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS LÍDERES NA ATUALIDADE)

Osmar Marques de Oliveira¹

RESUMO

A seguinte pesquisa tem como fundamento de seus estudos analisar a importância da liderança com foco humanizado. Tornou-se relevante o embasamento teórico do conceito de liderança nas organizações e gestão de pessoas, a função do líder na cultura organizacional, alguns tipos de lideranças nas organizações bem como estudar a percepção do indivíduo sobre os processos de lideranças e suas ferramentas de gerenciamento na busca por conceituar o que é a liderança nas organizações. A metodologia compreende um tipo de abordagem qualitativa exploratória partindo de um pressuposto teórico com foco em atingir vertentes práticas para aplicação desse estudo. Os dados coletados através da pesquisa produzida formam números que contribuem para o estudo teórico em conjuntura dos autores que tem uma visão intrínseca quanto aos papéis de liderança contando com um questionário em formato eletrônico e com participação de 30 pessoas. Por fim, os estudos sugerem que as práticas exercidas pelos líderes podem influenciar as relações entre indivíduos dentro de uma organização bem como ajudar a aprofundar o conhecimento sobre como as práticas de liderança afetam o clima organizacional, a motivação dos funcionários, a produtividade e a saúde mental no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Gestão. Liderança. Pessoas. Organizações.

ABSTRACT

The following research is based on its studies the importance of leadership with a humanized focus. The theoretical basis of the concept of types of leadership in organizations and people management, the role of the leader in organizational culture, some leadership leaders in organizations as well as the individual's perception of the leadership process and its management tools became relevant. in the organization by conceptualizing what leadership is in organizations. The methodology is a type of exploratory qualitative approach part of a theoretical study focusing on application approaches for the application of this study. The numbers that are evaluated through the survey form the conjuncture of the authors who have an electronic vision in leadership with a study with people in format and with the participation of 30 electronics. By an experience studies view of experience studies and by an experience study view of experience studies and by a view of experience studies experience of experience of present practices and means to influence the influence of other studies of experience practices and relationships experiences of work relationships. Finally, studies suggest that the practices exercised by leaders can influence the relationships between individuals within an organization, as well as deepen our understanding of how leadership practices affect the organizational climate, employee motivation, productivity, and mental health in the workplace.

Keywords: Leadership. Management. People. Organizations.

¹ Discente do curso de Gestão de Pessoas e Liderança da Faculdade FASUL EDUCACIONAL EAD
osmar020167@gmail.com Orientadora Prof. Helianna Lourenço - Diretora Acadêmica.

INTRODUÇÃO

Com as constantes mudanças nos processos de liderança, muitos líderes enfrentam desafios em lidar com as possíveis situações decorrentes dessas mudanças, além de criar um ambiente de valor, inovação e articulação. Segundo a literatura, a liderança desempenha um papel importante na criação de valor, inovação e articulação de estratégias de implantação da gestão do conhecimento (Gomez-Mejia, Balkin, & Cardy, 2021). No entanto, nem todos os liderados podem estar alinhados com o formato de gestão estabelecido pela liderança, exigindo um olhar crítico e conhecimento sobre as reais mudanças e reorganizações necessárias, bem como a necessidade de aprendizagem contínua no ambiente profissional.

É inegável a importância de uma gestão eficaz do conhecimento para as organizações em um mundo cada vez mais competitivo e em constante transformação. Diante desse contexto, é essencial que os gestores criem estratégias que possam engajar suas equipes e alinhar o processo de gestão do conhecimento com os objetivos e resultados esperados pela empresa. Como bem afirma Drucker (1999), "O conhecimento não é uma coisa, mas uma ação. Não é um produto, mas uma produtividade" - e é essa produtividade que deve ser buscada por meio de uma gestão do conhecimento eficaz.

Nesse sentido, um mapeamento estratégico ou um roteiro bem elaborado pode ser uma ferramenta importante para os gestores avaliarem qual a melhor estratégia a ser adotada em sua equipe de liderados, influenciando e motivando-os a cooperar diretamente na articulação de estratégias necessárias à adequada implantação do processo de gestão do conhecimento.

Assim, este artigo tem como objetivo refletir sobre as performances utilizadas no processo de liderança, considerando sua importância no ambiente profissional. Além disso, busca-se conceituar a função do líder nas organizações, examinar o formato de gestão mais comum em um possível estudo de caso, e analisar a metodologia utilizada neste estudo.

Para atingir esses objetivos, este artigo adota uma abordagem qualitativa, que privilegia a análise de microprocessos, a partir do estudo das ações sociais individuais e grupais, realizando um exame intensivo dos dados (Denzin & Lincoln, 2018). De acordo com Robbins e Coulter (2012, p. 284.), "a liderança é a capacidade de influenciar um grupo em direção à realização de metas" Além disso, segundo Silva (2010, p. 4), "a liderança é uma função exercida por pessoas que se utilizam de processos específicos para influenciar o comportamento humano"

A estrutura deste trabalho é composta por três capítulos. No primeiro capítulo, será realizada uma revisão bibliográfica, abrangendo um breve histórico sobre o conceito de liderança nas organizações e gestão de pessoas, o papel do líder na cultura organizacional, bem

como alguns tipos de lideranças existentes nas organizações. No segundo capítulo, serão discutidos os métodos utilizados na pesquisa. No terceiro e último capítulo, serão apresentados os resultados e discussões dos dados analisados.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

BREVE HISTÓRICO SOBRE O CONCEITO DE LIDERANÇA COM ÊNFASE NAS ORGANIZAÇÕES E GESTÃO DE PESSOAS

A liderança é um tema antigo e importante que remonta aos primórdios da humanidade. Desde a época das tribos primitivas, as pessoas sempre buscaram líderes que as guiassem em direção a objetivos comuns. No entanto, o conceito de liderança como o conhecemos hoje tem suas raízes na gestão de empresas e organizações.

No início do século XX, Frederick Winslow Taylor, considerado o pai da Administração Científica, propôs um modelo de liderança baseado na eficiência e no controle. Segundo Taylor, o líder deveria ser um especialista em gerenciamento e sua função era garantir que cada trabalhador realizasse suas tarefas da maneira mais eficiente possível. Essa abordagem, conhecida como "liderança autocrática", era comum em empresas da época e era caracterizada por um estilo de liderança centralizado e autoritário. (TAYLOR, 1911)

Com o tempo, surgiram outras teorias sobre liderança. Uma das mais influentes foi a Teoria das Relações Humanas, proposta por Elton Mayo na década de 1930. De acordo com essa teoria, o líder deveria ser mais um facilitador do que um controlador. Mayo argumentou que a motivação e o bem-estar dos trabalhadores eram fatores importantes na produtividade e que o líder deveria criar um ambiente de trabalho positivo para seus subordinados. (MAYO, 1933)

Desde então, várias outras teorias e abordagens sobre liderança surgiram, incluindo a liderança transformacional, a liderança situacional e a liderança servidora. Cada uma dessas abordagens enfatiza diferentes aspectos da liderança, como a visão, a capacidade de adaptação e a preocupação com o bem-estar dos liderados.

Em termos de gestão de pessoas, a liderança é fundamental para o sucesso de qualquer organização. Como observou o empresário americano Bill Gates, "uma companhia é tão boa quanto seu líder permite que ela seja". Além disso, como enfatizou o psicólogo organizacional Daniel Goleman, "a liderança é a capacidade de motivar, inspirar e orientar as pessoas em direção a um objetivo comum". (GATES, 2017; GOLEMAN, 2004)

Por fim, uma citação que resume a importância da liderança e sua relação com a gestão de pessoas vem de Warren Bennis, um dos maiores estudiosos da liderança: "Liderança é a

capacidade de transformar uma visão em realidade". Cabe ao líder articular uma visão clara para a organização e motivar seus colaboradores a trabalhar juntos para transformá-la em realidade. (BENNIS, 1989)

A partir disso, podemos chegar a uma definição proposta, liderança, portanto, seria o processo social de influência entre indivíduos ou grupos com foco em um ou mais objetivos, tendo em mente as características consensuais já citadas acima. Provavelmente a primeira teoria sobre liderança que teve seu próprio framework² foi a teoria dos traços.

A Abordagem da Personalidade, também conhecida como Teoria dos Traços, foi definida por dois períodos, o Período do Grande Homem (até o fim da primeira guerra) e o Período dos Traços, que teve sua duração entre as duas grandes guerras (SADLER, 2003, p.21).

As características, os traços do líder ganharam protagonismo que são traços pessoais do líder que faz com que realmente se posicione como líder ou muitas vezes, reconhecido como líder e como estudar a liderança é uma coisa muito importante nada mais justo, que estudar essas características do que é ser líder.

FUNÇÃO DO LÍDER

Ao considerar o significado de liderança, podemos definir que o líder é a pessoa que encaminha uma equipe em direção a metas e objetivos comuns. Como administrador e gestor, o líder é responsável por organizar e implementar atividades, estabelecer mecanismos de controle e garantir a execução do planejado. No entanto, a liderança envolve variáveis que caracterizam seu conceito, como a influência exercida para afetar comportamentos entre líderes e liderados e a busca por mudanças reais na definição de objetivos comuns.

Dessa forma, podemos destacar a importância de uma equipe engajada na busca de um objetivo comum, na qual cada membro tenha clareza sobre seu papel e sua importância no processo como um todo. Como afirma Jones, "para liderar é necessário ter uma equipe engajada, consciente do papel de cada um na realização dos objetivos" (JONES, 2019, p. 10).

Ao facilitar a vida das pessoas e permitir que elas desempenhem seu potencial máximo, o líder exerce sua função de forma eficaz. Ele tem uma visão ampla e utiliza recursos para levar a equipe na direção dos objetivos. 'Nesse contexto, o líder desempenha um papel crucial ao manter sua equipe motivada para o alto desempenho'. (JONES, 2019, p. 2).

² Na linguagem de programação, o framework é aquilo que está na base de um sistema, funcionando como um suporte. Ele permite compartilhar um conjunto de códigos entre aplicações e oferece algum tipo de funcionalidade. Assim, essa ferramenta torna o processo de codificação mais rápido. Disponível em: <https://www.cursospm3.com.br/glossario/framework/#:>, acesso em 12 de abril de 2023.

Por fim, a liderança é um tema crucial para o sucesso das organizações, envolvendo variáveis como influência, exercício de poder, busca por mudanças e estabelecimento de objetivos comuns. O líder é responsável por organizar, implementar atividades, estabelecer mecanismos de controle e garantir que o planejado seja executado.

Além disso, é importante que o líder tenha uma visão ampla e que consiga motivar sua equipe para o alto desempenho. Dessa forma, é possível concluir que a liderança é um aspecto essencial para o sucesso das organizações, influenciando diretamente a eficácia, a produtividade e o engajamento dos colaboradores.

LIDERANÇAS NAS ORGANIZAÇÕES: DIFERENTES PERCEPÇÕES ANTIGAS E RECENTES

A liderança é um aspecto essencial em qualquer organização e pode ter um impacto significativo no sucesso ou fracasso da empresa. Segundo Warren Bennis em seu livro "On Becoming a Leader" (1989), um líder transformacional é aquele que inspira e motiva seus seguidores a alcançar objetivos maiores do que eles próprios pensavam ser possíveis. Ele enfatiza que a liderança transformacional é baseada em habilidades interpessoais, incluindo empatia, comunicação e inteligência emocional.

Por sua vez, Peter Drucker em seu livro "Post-Capitalist Society" (1993) discute o papel da liderança em organizações modernas e destaca a importância de líderes visionários que possam antecipar as mudanças no ambiente de negócios e adaptar suas organizações para sobreviver e prosperar. Ele argumenta que a liderança não é uma questão de carisma ou personalidade, mas sim de habilidades e conhecimentos específicos que podem ser aprendidos e desenvolvidos.

Numa visão mais recente: Em seu livro "Liderança Sustentável: Princípios e Valores para um Futuro Emergente" (2010), André Carvalhal destaca a importância da liderança baseada em valores sustentáveis, como a ética, a responsabilidade social e ambiental, e a preocupação com o bem-estar das pessoas. Ele argumenta que a liderança sustentável deve levar em consideração o impacto das decisões nos diversos aspectos da sociedade, não apenas nos aspectos financeiros e econômicos. Essa abordagem de liderança está centrada na criação de um ambiente de trabalho em que as pessoas possam sentir-se conectadas com um propósito maior e com um senso de responsabilidade compartilhada.

Já em seu livro "A Revolução dos Campeões: Como o Esporte Pode Transformar a Sua Vida e o Seu Negócio" (2022), Bernardo Rocha de Rezende discute a liderança no contexto

esportivo e destaca a importância da liderança baseada na construção de equipes de alta performance. Ele argumenta que, no esporte, a liderança deve ser baseada na construção de uma equipe forte, com habilidades complementares, comprometida com a excelência e a superação constante. Essa abordagem de liderança está centrada na construção de uma cultura de excelência e na criação de um ambiente de trabalho em que as pessoas possam sentir-se desafiadas e inspiradas a alcançar seus objetivos.

Ao analisar essas duas abordagens brasileiras mais recentes, podemos ver que ambas destacam a importância da liderança baseada em valores, propósito e excelência. Carvalhal (2010), “ênfatisa a importância da liderança sustentável e da responsabilidade social e ambiental”, Rezende (2022) “destaca a importância da liderança na construção de equipes de alta performance e na busca constante pela excelência.”.

Por fim, Rezende (2022) destaca a importância da liderança na construção de equipes de alta performance e na busca constante pela excelência. Ele argumenta que os líderes devem ser capazes de motivar e inspirar seus funcionários a alcançar metas desafiadoras e a superar suas limitações. Ele enfatiza que os líderes devem ser capazes de criar um ambiente de trabalho positivo e estimulante, onde as pessoas possam se desenvolver e alcançar seu potencial máximo.

Em resumo, cada autor destaca uma abordagem diferente da liderança, mas todas ressaltam a importância de habilidades específicas, como a capacidade de inspirar e motivar os outros, a habilidade de adaptar-se às mudanças do ambiente e a disposição de assumir a responsabilidade social e ambiental. É importante que os líderes sejam capazes de compreender essas.

METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo deste estudo, é essencial estabelecer os métodos e técnicas a serem utilizados na coleta de informações sobre o objeto de estudo. Nesse sentido, a pesquisa será de natureza qualitativa e exploratória, complementada por uma revisão bibliográfica. O objetivo é apresentar conceitos e fundamentos sobre o tema proposto e trazer novas ideias e reflexões.

Serão utilizados instrumentos elaborados a partir de pesquisa de campo, complementada pela consulta bibliográfica. Para este fim, será utilizado o Scientific Electronic Library Online (SciELO) como base de dados. Além disso, uma entrevista será realizada através de um formulário no Google Forms. O roteiro será construído com questões abertas para permitir que o entrevistador obtenha informações detalhadas sobre o assunto da pesquisa. Isso permitirá que a entrevista ocorra de forma qualitativa, facilitando sua condução.

O objetivo da pesquisa é estabelecer relações entre a prática e a teoria relacionadas ao tema proposto. A pesquisa qualitativa e exploratória, complementada por uma revisão bibliográfica, permitirá uma análise mais profunda do tema. Os instrumentos de coleta de dados incluirão pesquisa de campo e entrevistas, e o Scielo será utilizado como base de dados.

A entrevista será conduzida através de um formulário no Google Forms com perguntas abertas para permitir uma análise mais aprofundada das respostas. Os roteiros são construídos com questões abertas para a entrevista ocorre de forma qualitativa, facilitando a sua condução (Marconi & Lakatos, 2016, p 25). Com essas informações, espera-se contribuir para o desenvolvimento de novas ideias e reflexões sobre o tema proposto.

Entrevista

A entrevista semiestruturada consiste em um modelo de entrevista flexível, mas com foco num determinado objetivo, assim os resultados serão efetivos. Esse tipo de técnica é caracteriza-se como uma forma de interação social, uma forma de dialogo assimétrico, onde o pesquisador busca coletar os dados e o pesquisado se apresenta como fonte de informações.

Partindo desse princípio, no método de entrevista semiaberta é possível reter informações experimentais contextualizadas, aproximando a solução do problema estudado de forma palpável. As perguntas levantadas pela entrevista possibilitam o ganho das informações assim desejadas, além de consentir com esclarecimentos, complementos e emendas sobre a questão em estudo, de acordo com Lüdke e André (2018, p. 38-39).

Além disso, é importante destacar que esse tipo de entrevista dentro da abordagem qualitativa permite a utilização de uma pesquisa epistemológica com um roteiro estruturado. Esse roteiro consiste em uma sequência de perguntas direcionadas e alinhadas com o tema em questão, as quais são necessárias para alcançar os objetivos pretendidos no desenvolvimento desta pesquisa.

A proximidade que os participantes possuem com a realidade investigada torna-se um fator chave para uma análise mais aprofundada do que se pretende investigar. Assim, a entrevista qualitativa oferece uma oportunidade única para explorar em profundidade as percepções, experiências e opiniões dos entrevistados sobre o tema proposto. Isso pode fornecer uma compreensão mais abrangente e holística do objeto de estudo, além de permitir uma análise mais crítica e reflexiva dos dados coletados.

Perfil dos entrevistados

Para alcançar o perfil desejado para responder a entrevista, a pesquisadora foi à busca de pessoas que pudessem agregar o estudo. Desse modo, o perfil dos entrevistados foi traçado a partir da vivência dos líderes em instituições.

As perguntas foram formuladas na plataforma Google Forms e ficou disponível por sete dias com participação de 30 pessoas. A entrevista conta com trinta e nove pessoas do sexo feminino que corresponde a 57,2% dos entrevistado e 42,3% do público masculino e com diferentes idades, mostrando que 77% do público entrevistado tem entre 18 e 55 anos de idade e que 33% correspondem a um público acima de 35 anos.

Os entrevistado residem em Brasília- DF e no entorno como estudantes, e graduado em administração, pedagogia, enfermagem e outras correlacionadas, os gráficos mostram que o maior percentual dos entrevistados correspondente a 54,6% possui menos de cinco anos de experiência, enquanto, 55,4% têm mais de cinco anos de experiência.

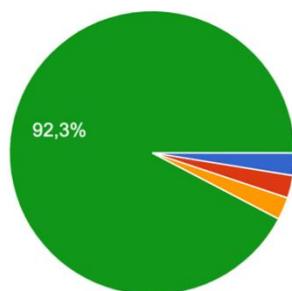
ANÁLISE DE DADOS

Perguntas iniciais

Neste tópico, as perguntas da entrevista têm como objetivo dialogar com o público entrevistado acerca das funções exercidas no ambiente de trabalho. A maioria dos entrevistados (92,2%) afirmou que tem como rotina a distribuição de tarefas, treinamento e orientação de equipe, gerenciamento e otimização do tempo, acompanhamento de processos e resultados, além de lidar com o dia a dia da chefia e recepcionar pessoas. Por outro lado, 7,7% dos entrevistados responderam que exercem apenas uma ou duas dessas funções.

A partir dessas informações, busca-se compreender como essas atividades são desenvolvidas pelos entrevistados e como elas impactam o ambiente de trabalho e a organização como um todo. Além disso, pretende-se entender como as demandas e responsabilidades da chefia e do atendimento ao público se interligam e se complementam no cotidiano desses profissionais.

Essas questões são relevantes para a pesquisa, pois podem oferecer insights sobre os desafios e oportunidades enfrentados pelos profissionais que ocupam essas funções e como eles lidam com as diferentes demandas e responsabilidades no ambiente de trabalho. Com isso, espera-se contribuir para a compreensão das práticas e estratégias de gestão adotadas no contexto investigado e para a identificação de possíveis melhorias e boas práticas que possam ser aplicadas em outros ambientes organizacionais.

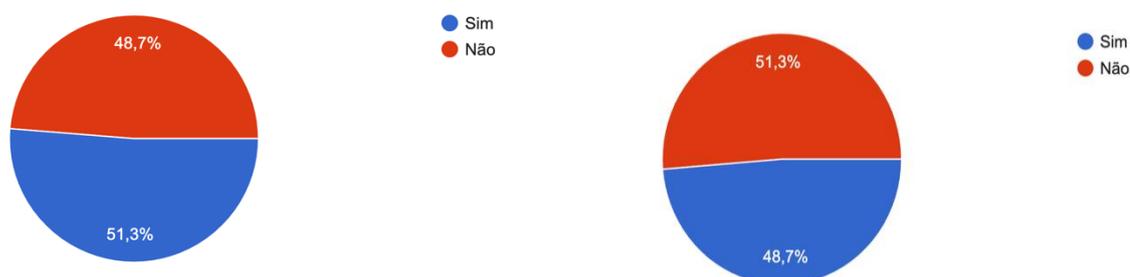


Papel dos Líder na Condução de Mudanças

De acordo com os resultados da pesquisa, 51,3% dos entrevistados afirmaram que já passaram por situações em que se sentiram limitados na tentativa de criar ou reorganizar estratégias que atendessem a equipe de forma integralizada e solucionassem problemas de gestão. Por outro lado, 48,7% dos entrevistados disseram que conseguiram contornar os problemas criando novas estratégias e reformulando o processo de gestão, mesmo diante de situações de mudança.

Quando questionados sobre as soluções encontradas para esses problemas, 48,7% dos entrevistados responderam que observaram se o modelo de gestão faz sentido para ambos, tanto para o time quanto para a gestão que aplica o plano de ação. Além disso, traçaram o perfil dos colaboradores de forma individualizada e personalizada para aprimorar a comunicação e entender as principais demandas da equipe. Também buscaram manter uma comunicação assertiva e otimista, por meio de feedbacks e escutando ativamente as angústias e frustrações dos colaboradores.

Por outro lado, 51,3% dos entrevistados manifestaram dificuldades na identificação das particularidades da organização em relação às mudanças necessárias e no relacionamento entre gestor e liderados e entre os pares na condução de mudanças. Essas informações são relevantes para a pesquisa, pois permitem compreender os desafios e oportunidades enfrentados pelos profissionais no processo de gestão e mudança organizacional. Com isso, é possível identificar boas práticas e estratégias efetivas para solucionar os problemas e aprimorar a gestão de equipes e processos nas organizações.

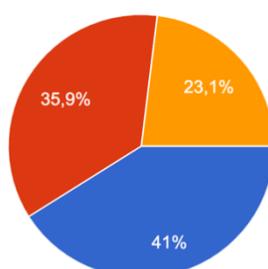


O tipo de liderança que traz mais resultados nas organizações

Com base nas respostas dos entrevistados, pode-se perceber que há uma diversidade de opiniões sobre o tipo de liderança mais eficaz nas organizações. Enquanto alguns destacam a importância da liderança democrática, que busca o equilíbrio entre líderes, liderados e pares na tomada de decisão, outros apontam a liderança autocrática como mais eficaz, permitindo que o líder foque nos resultados e assuma uma postura mais centralizada.

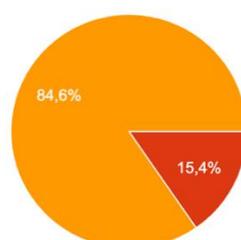
Por outro lado, uma parcela menor dos entrevistados mencionou a liderança estratégica como a mais eficaz, permitindo ao líder uma visão global da organização e dos perfis da equipe, otimização de estratégias, feedbacks contínuos, comunicação assertiva e direcionamento da equipe de acordo com os objetivos da corporação.

Essas diferentes perspectivas mostram que não há uma abordagem única ou universalmente eficaz em relação à liderança nas organizações. Cada contexto e situação podem exigir abordagens diferentes, e é importante que os líderes estejam abertos a diferentes estilos de liderança e adaptem-se às necessidades da equipe e da organização.



Resiliência para contornar situações na rotina de trabalho

Sobre a rotina dos líderes são encontrados diversos desafios, referindo-se à necessidade de resiliência para contornar certas situações. A maior parte dos entrevistados responderam que são muito resilientes traçando um quantitativo de 84,6% de respostas positivas e 15,4% de resposta em que disseram que são pouco resilientes e que precisam buscar maturidade nas tomadas de decisão.



DISCUSSÃO E RESULTADOS

No mundo empresarial, liderança e resiliência são atributos fundamentais para o sucesso de qualquer organização. Os líderes enfrentam constantes desafios e pressões no ambiente de trabalho, exigindo deles uma capacidade de adaptação e superação diante de situações adversas.

Os resultados da pesquisa revelam que a maioria dos líderes são resilientes, com 84,6% dos entrevistados afirmando possuir essa característica. Isso significa que eles são capazes de lidar com as pressões e desafios do dia a dia, mantendo a calma e a produtividade mesmo em situações estressantes.

Além da resiliência, é importante que os líderes desenvolvam um tipo de liderança que traga resultados positivos para a organização. Não existe uma fórmula única para isso, pois cada empresa possui sua própria cultura e contexto, mas é necessário que o líder esteja sempre atento às necessidades de sua equipe e busque formas de motivá-la e engajá-la.

O papel do líder na condução de mudanças também é essencial. Muitas vezes, a implementação de novas estratégias e processos é necessária para o crescimento e sucesso da empresa, e é papel do líder garantir que essas mudanças sejam bem comunicadas e assimiladas pela equipe. Para isso, ele deve ser um bom comunicador e ter habilidades para lidar com resistências e conflitos que possam surgir durante o processo.

Além dessas atribuições, os líderes muitas vezes têm que conciliar suas responsabilidades de chefia com o atendimento ao público, o que pode ser desafiador. É importante que eles consigam equilibrar essas duas demandas e encontrar soluções que atendam às necessidades tanto da empresa quanto dos clientes.

Em resumo, liderança e resiliência são qualidades indispensáveis para o sucesso empresarial. Os líderes devem ser capazes de conduzir sua equipe de forma eficiente, motivando e engajando seus colaboradores, além de serem capazes de lidar com situações desafiadoras com tranquilidade e eficácia. Eles também devem estar preparados para conduzir mudanças e equilibrar suas responsabilidades de chefia com o atendimento ao público. Com essas habilidades, eles têm o potencial de levar suas empresas ao sucesso e à prosperidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão de pessoas e a liderança são elementos fundamentais para o sucesso de qualquer organização. Os líderes enfrentam uma série de desafios na atualidade, que incluem a necessidade de lidar com a diversidade cultural e de gênero, a constante mudança tecnológica, a globalização e a complexidade das relações interpessoais.

Para ser um líder eficaz, é necessário compreender as diferentes abordagens de liderança, bem como as características e habilidades necessárias para liderar com sucesso em um ambiente de negócios em constante mudança. A liderança autocrática, por exemplo, pode ser eficaz em certas situações, mas pode ser menos eficaz em outras. Já a liderança transformacional pode ser mais adequada para ambientes de negócios em constante mudança.

Além disso, os líderes devem estar cientes da importância da comunicação eficaz, do trabalho em equipe e do desenvolvimento de habilidades de gestão de conflitos. Eles devem ser capazes de motivar seus funcionários a alcançar seus objetivos e, ao mesmo tempo, garantir que as expectativas da empresa sejam atendidas.

Em resumo, a gestão de pessoas e a liderança são áreas críticas para o sucesso das organizações. Os líderes precisam entender os desafios que enfrentam e ser capazes de aplicar as estratégias adequadas para superá-los. Através do desenvolvimento de habilidades e do conhecimento de diferentes abordagens de liderança, os líderes podem alcançar seus objetivos e liderar suas equipes com sucesso em um ambiente de negócios em constante mudança.

Por fim os estudos sugerem uma visão prática dos tipos de lideranças, características e a execução das atividades práticas exercidas pelos líderes provocando influências e o entendimento das relações de indivíduos para com outros indivíduos como presentes nesse meio e a contribuição significativa para ampliar outros estudos.

REFERÊNCIAS

BENNIS, W. **On Becoming a Leader**. Adisson-Wesley, 1989.

CARVALHAL, A. **Liderança sustentável: princípios e valores para um futuro emergente**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2010.

DRUCKER, P. F. **Post-capitalist society**. Nova York: Harper Business, 1993.

DRUCKER, Peter F. **O melhor de Peter Drucker: A Administração**. São Paulo: Nobel, 1999.

GATES, B. **Business @ the speed of thought: Succeeding in the digital economy**. Nova York: Warner Books, 1999.

GOLEMAN, D. **Working with emotional intelligence**. Nova York: Bantam Books, 1998.

GOMEZ-MEJIA, L. R.; BALKIN, D. B.; CARDY, R. L. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2021.

JONES, John. **Title of the Book**. 2. ed. New York: Publisher, 2019.

LÜDKE, M., ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas**. Rio de Janeiro, RJ: E.P.U., 2018.

MAYO, E. **The human problems of an industrial civilization**. Nova York: Macmillan, 1933.

REZENDE, Bernardo Rocha de. **Revolução dos Campeões: Como o Esporte Pode Transformar a Sua Vida e o Seu Negócio**. São Paulo: Editora Sextante, 2022.

SALDER, P.. **Leadership and organizational learning**: Handbook of organizational learning and knowledge. Oxford: Oxford University Press, 2003.

TAYLOR, F. W. **Princípios da administração científica**. Nova York: Harper & Row, 1911.

MARCONI, M. A., & LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. Atlas. 2016

