

30. Liderança não significa cargo, privilégios, títulos ou dinheiro; é responsabilidade

Segundo Chiavenato (2003), a liderança é de essencial importância em qualquer organização humana, podendo estar em empresas ou departamentos, exercendo um papel fundamental em todas as funções da administração. Desse modo, o líder não deve trabalhar somente por status, dinheiro e benefícios pessoais, mas também para poder auxiliar e orientar todo o grupo a tomar as decisões corretas e para melhorar o alcance dos objetivos, diminuindo a incerteza e o medo de errar.

Para Predebon (1999), os líderes funcionam como um agente de mudança responsável por fazer as coisas acontecerem, catalisando a energia de um grupo para conseguir conquistar e superar desafios, sendo capaz de perceber o que falta no grupo e responder de forma correta a essa falta.

Segundo Senge (2003), o líder tem que integrar as diferenças individuais e mobilizá-las em busca de uma visão comum, mesmo sendo complicado atingir um equilíbrio entre autoridade e autonomia do líder e o discernimento dos demais membros. Os líderes não podem delegar responsabilidade final pelo desempenho da equipe, e delegar não significa abrir mão do controle. Quanto mais autonomia os membros tiverem, mais importante será o comprometimento deles para uma visão comum (SENGE, 2003).

Entende-se, portanto, que o líder não pode se prender somente na remuneração de seu cargo, segundo Drucker (1996), existem dois tipos de líderes: os pensadores e os profetas. Esses dois tipos de líderes são importantes e necessários. Para ser um bom líder tem que se conquistar seguidores por fazer as coisas de maneira correta. Liderança quer dizer responsabilidade, e não posição, títulos, privilégios ou até mesmo dinheiro. É preciso que o líder sirva de exemplo para seus funcionários, pois popularidade não é liderança.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Capítulo 6: Decorrências da Teoria das Relações Humanas. In: CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DRUCKER, Peter F. **O líder do futuro**. São Paulo. Futura, 1996.

PREDEBON, J. Criatividade: **Abrindo o lado inovador da mente**: um caminho para o exercício prático dessa potencialidade, esquecida ou reprimida quando deixamos de ser crianças. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SENGE, Peter. **Administração no século XXI**: O estilo de gerenciar hoje e no futuro. São Paulo. Afiliada, 2003.

76. O espírito empreendedor não é um traço de personalidade, mas um comportamento. Qualquer indivíduo que tenha de tomar uma decisão pode aprender a ser empreendedor

As pessoas não nascem empreendedoras, elas aprendem a se tornar empreendedores. Para tanto, elas são possuidoras de um espírito empreendedor oculto que se manifesta no momento em que é necessário tomar uma decisão. Para Chiavenato (2004), o espírito empreendedor é o conjunto da dinâmica de ideias, misturado à exploração dos recursos pessoais de cada um, sendo que ele proporciona a capacidade de observar e aproveitar as oportunidades, antes que outros tomem a sua frente.

Qualquer pessoa pode se tornar um empreendedor. Não se adquire externamente este espírito, apenas há o momento certo de descobrir que você já o tem, que na maioria das vezes é quando surgem ideias inovadoras, onde há a necessidade de aplicá-las em algum negócio. Segundo DRUCKER (1987), a ideia de criar um empreendimento não vem de sua personalidade e nem são baseadas na intuição, mas sim nos conceitos e nas teorias, deixando claro que o ato de empreender não é uma ciência nem uma arte, é apenas prática.

De acordo com Chagas (2000), para ser um empreendedor não necessita de uma grande quantidade de conhecimento, mas é necessário aprendermos sozinho este ofício, fazendo e errando. Drucker (1998), não vê os empreendedores causando mudanças, mas sim explorando as oportunidades que as mudanças criam, sendo estas mudanças em qualquer área ou setor.

Desta forma, conclui-se que o espírito empreendedor está presente em você, mas ele apenas se manifesta quando é necessário, seja na hora de aplicar uma ideia ou executar uma ação. São nos momentos em que há mais exigência de um artifício externo que ele se apresenta, onde age capacitando qualquer indivíduo que tenha o poder de tomar uma decisão, a se tornar um empreendedor.

REFERÊNCIAS

CHAGAS, F. C. D. (2000). **O ensino de empreendedorismo:** panorama brasileiro. In: Instituto Euvaldo Lodi. Empreendedorismo: ciência, técnica e arte.

CHIAVENATO, I. (2004). **Empreendedorismo:** dando asas ao espírito empreendedor. São Paulo: Saraiva.

DRUCKER, Peter F. **Inovação e Espírito Empreendedor:** prática e princípios. 6. ed. São Paulo: Pioneira, 1987.

DRUCKER, Peter F. (1998). **Inovação e espírito empreendedor:** práticas e princípios. São Paulo: Pioneira.