



Gestão eficaz e suas características

Jean Carlos Inácio Filho

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo mostrar que uma organização deve investir em uma gestão eficaz para que consiga ter bons resultados e não ter dificuldade com os desafios que apareceram tanto internos como externos. Uma boa gestão começa com o investimento na capacitação de seus gestores para que eles saibam administrar, gerenciar e gerir uma organização. A metodologia utilizada foi a bibliográfica usando ideias de autores como; Rodriguez, Oliveira, Balbinot entre outros, buscando ideias sobre a necessidade e a importância de uma gestão eficaz para uma organização ter bons resultados. Os resultados encontrados foram que uma empresa não pode ter como principal objetivo o lucro mais sim uma gestão eficaz e para que isso ocorra o primeiro passo de uma organização e ter colaboradores bem capacitados pois eles serão um dos principais pilares que ajudaram na correção de problemas que podem trazer grandes prejuízos para uma empresa. Uma gestão eficaz pode ter um custo alto para uma empresa, mas seus resultados recompensaram o dinheiro investido, uma boa gestão se tornou o ponto principal do sucesso de uma empresa, ela trouxe mais eficiência e agilidade para resolver problemas e dificuldades que poderiam trazer uma empresa a falência.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão. Organização. Capacitação.

INTRODUÇÃO

Uma empresa não tem que se importar apenas se ela está tendo lucro ou não no momento, isso parece algo fácil de se entender, mas por muito tempo esse foi a única preocupação que importava, esse foi o motivo de que muitas empresas encerraram seus funcionamentos. Essa visão só foi mudada depois que viram que uma gestão eficaz faz muita diferença em uma organização, e se tornou um ponto primordial para um bom resultado da empresa.

O objetivo do artigo é mostrar a importância e os benefícios que uma gestão eficaz traz para uma organização e quais são os principais elementos que influenciam para que isso se

torne realidade numa organização, e onde a empresa deve investir para que essa gestão aconteça de forma ideal.

A questão abordada foi a da importância dos colaboradores para uma empresa e o resultado que a capacitação dos colaboradores pode trazer de retorno para uma organização tanto financeiramente como em agilidade para resolver os problemas e dilemas que estão acontecendo no momento.

DESENVOLVIMENTO

Segundo Stoner; Freeman (2002 apud BALBINOT, 2005, p.3), a gestão compreende o processo de planejar, organizar, liderar e controlar os esforços realizados pelos membros da organização e o uso de todos os outros recursos organizacionais para alcançar os objetivos estabelecidos.

(...) os gestores são responsáveis pela eficácia da empresa. Como o próprio nome esclarece, os gestores são os responsáveis pela gestão, administração ou processo de tomada de decisão. A gestão corresponde analiticamente ao processo de planejar, executar e controlar. (GUERREIRO, 1991 apud PADOVEZE, 2003, p.23.).

Uma boa gestão começa com um bom conhecimento sobre três definições que são, administrar, gerenciar e gerir, apesar de parecerem ter o mesmo significado cada uma tem um papel muito importante em seu local essa falta de conhecimento sobre essas definições levam as empresas a escolhas erradas. Administrar trata de resolver os problemas comuns da empresa, o gerenciar cuida cada um se seu setor na empresa serão os gerentes e já o gerir ele trata de níveis especializados tanto dentro da administração quando dentro do gerenciar

De acordo com Rodriguez (2010), uma empresa necessita de um modelo de gestão adequado para um funcionamento correto, não é qualquer modelo que te trará benefícios para sua organização. Esse modelo de gestão pode ocorrer dele não ser diretamente aos colaboradores, mas sim ao funcionamento da entidade.

Mas para que essa gestão ocorra é preciso conhecer os pilares dessa empresa que são; as pessoas, elas tornam todo o planejamento em realidade; os processos serão os caminhos que a empresa irá seguir, e a tecnologia será os avanço e modernizações. Esses três pilares devem ter a mesma importância pois se um tiver menos importância a base da empresa ficara comprometida.

Após o indivíduo ser recrutado, selecionado, socializado, aceito e ter começado a trabalhar na organização, por uma série de motivos passa a ser necessário mantê-lo dentro dela. O conceito de manutenção na gestão de pessoas valoriza o contrato psicológico, que começa a assumir a forma de um contrato mais objetivo, mediado por relações de trabalho (MALIK, 1998, p. 08).

Para que se mantenha uma boa gestão é preciso cuidar bem dos seus colaboradores e não apenas tratá-los como pessoas que estão lá por um salário no final do mês, a perda desses colaboradores causam o comprometimento da sustentação da empresa, e sua substituição não será fácil, pois terá que gastar tempo para ensinar ele as coisas que o outro já era capacitado para fazer. Para manter um colaborador é preciso ter coisas que motivam eles a permanecerem dentro da empresa.

Ainda a muitas empresas tanto no meu público como no privado que estão com falta de preparo de seus gestores, o que acaba levando ao fracasso a empresa devido à falta de capacitação na hora de fazer escolhas em qual direção ir para solucionar os problemas que estão ocorrendo naquele momento.

Cuidar do desenvolvimento intelectual e psicológico dos colaboradores, fornecendo capacitação, investindo em educação e desenvolvimento profissional, torna-os cada vez mais preparados, melhorando seu trabalho e o resultado que se espera deles, o processo de gestão de pessoas envolve provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração, que podemos entender como: contratação, adequação ao cargo, estabilidade, capacitação e controle, tratando com pessoas diferentes e personalidade própria, porém, capacidade suficiente para conduzir a empresa ao sucesso (Jornal cruzeiro do Sul online , 2017).

O investimento na capacitação de suas gestões pode trazer um custo para empresa, mas será recompensado para a organização por eles aprender a como lidar com as dificuldades e problemas podendo ajudar a empresa a se manter em funcionamento e ainda trazer mais lucro para a empresa.

Então uma gestão eficaz é uma peça fundamental pois ela garante uma empresa que irá permanecer aberta e dando retorno, e para que isso ocorra é preciso ter pessoas capacitadas, flexíveis que sabem lidar de forma rápida com as dificuldades, buscando sempre se capacitar mais e capacitar os seus liderados.

CONCLUSÃO

Portanto uma empresa não tem como principal objeto de seu sucesso as suas mercadorias e serviços fornecidos, mais sim sua gestão eficaz, essa que se adquiriu por meio da

capacitação, que ajudou na solução de seus problemas que poriam ter levado até ao fechamento de sua empresa.

Este investimento em seus funcionários ou a busca por alguém já capacitado pode ser algo demorado e que trará custos para a empresa, mas esses custos logo serão convertidos em lucros devido a melhoria da eficiência e da agilidade para resolver questões que estão atrapalhando o seu andar.

Com isso para uma organização se manter de pé, ela já deve ter pessoas preparadas que saberão lidar com as adversidades que iram ocorrer e qual o melhor caminho para seguir, assim essa empresa sempre estará pronta para todas as coisas que acontecerem no mercado, assim saindo na frente de seus concorrentes.

REFERÊNCIAS

RODRIGUEZ, Martius Vivente Rodriguez y. **Gestão empresarial: organizações que aprendem**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

Administrar, gerenciar ou gerir? Tire as dúvidas. **Oficina de gerencia**, 15 de março de 2012. Disponível em: <<http://www.oficinadegerencia.com/2012/03/administrar-gerenciar-ou-gerir-tire-as.html>>. Acesso em: 10 de março de 2021.

OLIVEIRA, Benedita Cheliane Barros de. **Modelos para uma gestão eficaz: revisão teórica**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 03, Vol. 07, pp. 173-188. Março de 2019

BALBINOT, Edeimar Luiz. **Controles de gestão: um estudo teórico**. Rio de Janeiro, 2005.

BRANDÃO, Alberto. Pessoas, Processos e Tecnologia: quando tudo dá errado. **moskit**, 15 de setembro de 2017. Disponível em: <<https://www.moskitcrm.com/blog/pessoas-processos-e-clientes>>. Acesso em: 15 de março de 2021.

MALIK, Ana Maria. **Gestão de recursos humanos**. In: **Cidadania e Saúde: para gestores municipais de serviços de saúde**. USP. São Paulo, 1998.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Controladoria estratégica e operacional: conceitos, estrutura, aplicação**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003

O papel de gestão de pessoas nas organizações. **Jornal Cruzeiro do Sul**. [online] 2017. Disponível em: <<https://www.jornalcruzeiro.com.br/materia/760059/o-papel-da-gestao-de-pessoas-nas-organizacoes>>. Acesso em 27 de março de 2021.