**LIDERANÇA E OS CONFLITOS DAS GERAÇÕES**

Bianca Pretto Haiske[[1]](#footnote-2)

Catiusca Fernanda Morin[[2]](#footnote-3)

Maicon Zago Schweikart[[3]](#footnote-4)

 Morgana dos Santos Almeida[[4]](#footnote-5)

RESUMO

O presente artigo pretende trazer mais conhecimento sobre lideranças autoritárias, democrática e liberal, visando demonstrar que cada líder tem suas próprias características que se tornam únicas perante os objetivos da organização, também pela importância que ele exerce dentro de seu local de trabalho, a maioria das pessoas, em algum momento, acaba exercendo a liderança, porém o verdadeiro líder tem a liderança como parte de suas atitudes no cotidiano. A geração baby boomers, X e Y vêm sendo muito influenciada dentro das empresas pelo fato de cada geração ter objetivos, ideias, pensamentos e formas de levar o trabalho de maneira diferente, umas mais a sério e outras que gostam a cada momento de novos desafios, e assim buscando a satisfação pessoal.

Palavra-chave: liderança - gerações – organizações.

INTRODUÇÃO

Com a constante evolução que vem ocorrendo nas grandes organizações, meios de comunicação e no mercado de trabalho, empresas estão adotando varios meios de se manter competitivas, tendo que atingir diversos meios de comunicação e necessitado um atendimento otimizado, para conquistar e fidelizar seus clientes.

Pensando em tudo isso, as empresas estão buscando lideres diversos para cada departamento, de varias faixas etárias com vários estilos diferentes, tudo isso para que a estratégia da organização possa ter sucesso no mundo competitivo.

Buscou-se o conhecimento através de um estudo de caso aplicando uma entrevista com 3 (três) pessoas, na cidade de Horizontina, uma de cada geração, sendo elas baby boomers, X e Y, a fim de demonstrar as opiniões de cada líder, revelando seus estilos dentro de cada geração, analisando suas ideologias e métodos utilizados dentro das atividades exercidas. Partindo desse propósito, o presente trabalho visa analisar as características de cada geração, trazendo mais conhecimento e esclarecimento de duvidas e assim distinguindo o perfil de cada profissional.

1. LIDERANÇAS AUTORITÁRIAS, DEMOCRÁTICAS E LIBERAIS

A liderança é um dos temas mais discutidos dentro de uma empresa, pois se refere a uma pessoa que ira conduzir um grupo para que sejam realizadas as metas e tarefas, com um objetivo comum, ele estimula, conduz e ajuda o crescimento de cada individuo.

 A liderança em uma organização pode ser classificada: como autoridade delegada, que seria quando um líder possui um cargo de liderança, mas nem sempre influencia sua equipe ou ate mesmo lidera; ou pode ser uma liderança de autoridade natural, que ocorre quando um individuo influencia ou direciona sua equipe sem, necessariamente, possuir um cardo de liderança.

É possível fazer analise de algumas características em comum entre os lideres sendo: autoconfiança, honestidade, autenticidade, agilidade, pró-atividade, multifuncionalidade, ambição e persistência.

“A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar.” (CHIAVENATO, 2006, pág 18-19)

Líder é aquele que puxa a frente, estabelece segurança e a direção sempre visando o futuro, pode se dizer que o papel fundamental do líder é inspirar as pessoas e incentivá-las. A eficácia do grupo depende diretamente da liderança, onde se combina o estilo e o controle do líder e exigência feitas no momento. O líder poder ser classificado como autoritário, democrático ou liberal.

A liderança autoritária é um dos estilos mais antigos, sendo usado desde a pré-história, e que vem aos poucos sumindo nas empresas, mas é utilizado normalmente por pessoas que foram educadas num padrão mais duro e opressivo. É um líder que sempre toma decisões centralizadas impondo ordens sem participação do grupo, fixando tarefas de cada um, tornando-se um líder dominador, podendo gerar entre sua equipe a desmotivação pelo trabalho e até mesmo certa tensão.

“Eles sobrevivem ainda porque os empresários enxergam neste estilo de liderança uma possibilidade de resultado em curto prazo. Porém, os subordinados acabam se desgastando, perdendo a motivação e, com o passar do tempo, até boicotando o trabalho deste líder”. (FANANI Roberto)

 Líder democrático é aquele que incentiva a participação do grupo em geral, pois juntos estabelecem metas, ajudam seus companheiros e com isso o grupo vai ganhando mais vontade de alcançar as metas desejadas, se sentindo mais incluídos e valorizados. O líder procura parecer um membro como qualquer outro do grupo, gerando união e um agradável ambiente de trabalho. Saber trocar ideias e ouvir a opinião de sua equipe é uma das qualidades desse líder. Ele orienta sem baixar a autoestima dos seus colaboradores, deixando-os mais confiante de si e sem medo errar.

O Líder liberal, também éty conhecido como Laissez Faire (traduzindo do francês para o português: "deixa-fazer"),ele busca passar autoconfiança e segurança para o seu grupo é um líder que simplesmente deixa o grupo a vontade na hora de tomar decisões, fazendo com que o grupo determine suas próprias tarefas, gerando assim uma falta imensa de um líder, para direcionar a equipe. Normalmente tais equipes trabalham sem avaliações das decisões maiores e até sem explicação direta sobre sua função.

1. ESTILOS DE ADMINISTRAÇÃO

O maior desafio encontrado nos dias de hoje nas empresas e grandes organizações, é de resolver intrigas, conflitos e integrar as gerações, desde baby boomers, geração x e y, pois cada uma tem sua característica própria, causando um desacordo e muitas vezes tumultuando o ambiente de trabalho. Há um tempo as gerações eram classificadas a cada 25 anos, mas hoje já ocorre com menor período de tempo, chegando a serem classificados a cada 10 anos por ter uma evolução cada vez maior.

Segundo Anderson Santana, 2011, “Não há geração melhor ou pior, o que temos hoje é um mercado com pessoas de valores e pratica distintas, cada uma com suas qualidades e defeitos”. Tendo este ponto de vista é possível dizer que cada geração é única, cada um apresenta papeis importantes porem diferentes dentro de uma organização, não somente as empresas, mas também a sociedade pode auxiliar no convívio dessas gerações, e que no decorrer do tempo seja cada vez melhor a convivência, conseguindo assim se adequarem a opiniões e estilos diferentes.

“Todas trazem características importantes e relevantes para o mercado. Quando elas aprendem a utilizar o que tem de melhor juntas, conseguimos reunir a experiência dos veteranos e baby boomers, a praticidades dos X e a vitalidade e inovação dos Y” diz Santana, 2011.

As empresas terão que modelar lideres que serão capazes de saber trabalhar com diferentes ideologias, fazendo com que haja uma maior democracia dentro do ambiente de trabalho.

1.1 GERAÇÃO BABY BOOMER:

Traduzida para português significa “explosão de bebes”, são pessoas que nasceram aproximadamente entre 1946 e 1960 tem mais de 53 anos. Essa geração surgiu após a segunda guerra Mundial, sendo considerados os filhos dos soldados que retornaram da guerra, pois nessa mesma época houve um grande aumento populacional.

Como profissionais são visto como pessoas sabias, pois seu tempo de atuação no mercado é maior do que as outras, tendo mais experiência e conhecimento, com isso a grande maioria nos dias de hoje atuam em altos cargos dentro de uma empresa.

Eike Batista nascido em 3 de novembro de 1956, é um empresário brasileiro que atua em vários ramos diferentes como petróleo, mineração entre outros, esta em 28º lugar entre os mais ricos do mundo, um bom exemplo da geração Baby Boomer a ser seguido.

1.2 GERAÇÃO X:

 Faixa etária compreendida entre 33 a 52 anos, nascidos aproximadamente entre 1961 e 1980, essa geração era considera muito rebelde na época quando surgiu, pois já nascera tendo que enfrentar um futuro cheio de incertezas, mal definido e hostil, não tendo uma identidade própria. Por conta disto muitos jovens se rebelam contra os pais e algumas autoridades superiores, promovendo grandes manifestações e protestos.

 Nos dias de hoje são visto como profissionais que buscam estabilidade e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, gostam de trabalhar em um ambiente de equipe. É uma geração cada vez mais requisitada no mercado de trabalho, pois as empresas buscam garantir estabilidade na hora da contratação.

Marcos Palmeiras nascido em 19 de agosto de 1963 é ator, palestrante e empresário que tua no ramo de produtos orgânicos, que tem como estratégia de venda usar a sua própria imagem estampada nos produtos a serem vendidos, um bom exemplo a todos.

1.3 GERAÇÃO Y:

Conhecida como geração Next ou Millennnials é composta por um grupo com faixa etária compreendida entre 23 a 33 anos, nascidos aproximadamente entre 1981 e 1990. Mostra que as pessoas tem facilidades de fazer mais do que uma coisas ao mesmo tempo, tem uma interação maior com a tecnologia, gostam de desafios novos a cada momento, o foco está em buscar a satisfação de suas necessidades pessoais, a auto realização pessoal e sua motivação é própria, querem status e bons salários, porém, resiste em fazer horas extras e não abrem mão do lazer, pois estão acostumados a ganhar tudo com facilidade.

Mark Elliot Zuckerberg nascido em [14 de maio](http://pt.wikipedia.org/wiki/14_de_maio#Nascimentos) de [1984](http://pt.wikipedia.org/wiki/1984#Nascimentos), ficou conhecido a pós te criador a maior rede social, o Facebook, como apenas 29 anos, ele já foi considerado como pessoa do ano, pela revista “Time” e esta na lista dos bilionários, um caso muito bem sucedido da geração Y.

|  |
| --- |
| **As diferentes gerações e suas características** |
| **Veteranos (nascidos aproximadamente entre 1920 e 1945)** | Dedicação e sacrifício são as duas palavras-chave para essa geração. As pessoas pertencentes a ela são obedientes, têm respeito máximo a qualquer autoridade e ao seguimento a regras. Aceitam a recompensa tardia e querem estabilidade. Para essa geração, a honra é muito importante e a paciência é uma virtude. |
| ***Baby Boomer* (nascidos aproximadamente entre 1946 e 1960)** | São otimistas, querem contagiar, buscam a integração e o envolvimento de todos num projeto. São profissionais orientados ao trabalho em equipe, ao coletivo. Começa neles a valorização por aspectos referentes ao bem-estar, saúde e qualidade de vida. É uma geração muito preocupada com status. Workaholics trabalham muito e o quanto for preciso. |
| **Geração X (nascidos aproximadamente entre 1961 e 1980)** | São pessoas pragmáticas, práticas e mais confiantes. Buscam o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional não querem viver só para o trabalho. Têm a autoestima mais elevada do que a das gerações anteriores, já começam a questionar autoridades, apesar do respeito que têm por elas. |
| **Geração Y (nascidos aproximadamente entre 1981 e 1990)** | Esta é a geração do questionamento. Precisa de respostas, e que elas sejam convincentes. Lida com autoridade como se não houvesse autoridade, isso é, não cria barreiras na comunicação e no trato com pessoas hierarquicamente elevadas. Busca prazer no trabalho, caso não encontre, muda de trabalho. A maioria foi criada sozinha, então se tornou mais individualista. São grandes negociadores. |

Fonte:http://noticias.uol.com.br/empregos/ultimas-noticias/2011/03/19/relacionamento-entre-geracoes-e-grande-desafio-das-empresas-veja-as-caracteristicas-de-cada-uma-delas.jhtm

ANALISE DAS GERAÇÕES

Foi desenvolvida uma pesquisa focada na análise das três gerações distintas, onde foi possível aprofundar o conhecimento sobre o assunto apresentado neste presente artigo. A pesquisa foi realizada no mês de maio de 2013, entre o dia 01 a 15 do respectivo mês e ano. O método utilizado foi o quantitativo, onde ouve a coleta de dados através de um questionário de perguntas fechadas voltadas a liderança, ocorreu na cidade de Horizontina, RS, com 3 (três) profissionais, na faixa etária entre 23 (vinte e três) a 66 (sessenta e seis) anos.

Através da geração baby boomers foi possível analisar o tempo de atuação na mesma empresa que é de 28 (vinte e oito) anos, se sente bem sucedido e realizado em seu cargo, considerando-se um líder democrático, mas firme na hora de tomar decisões, e que as características principais de uma boa liderança é ser seguro, decisivo, determinado, coerente e ter visão, onde em seu ponto de vista liderar não gera stress.

A geração X atua há 15 (quinze) anos na mesma empresa liderando e buscando satisfação em seu cargo de liderança no decorrer do dia-a-dia, pois afirma que qualquer resultado não é só mérito dele, mas sim da equipe. Considera-se um líder democrático, procurando sempre entender e interagir, dando também liberdade para a criação individual de cada membro do seu grupo, e que as características principais de uma boa liderança seria conhecer a sua equipe e a de sua empresa, autoconhecimento, definição de metas, ampliar as habilidades e saber trabalhar em grupo, para ele liderar gera stress, pois há varias situações que ocorrem no dia-a-dia, com os funcionários e trabalho em geral e que essas diferentes situações podem mudar o teu comportamento.

A geração Y atua a 3 (três) anos na mesma empresa e a 1 (um) ano como líder, se sente satisfeito perante seu cargo, pois acredita esta aproveitando todas as oportunidades que estão chegando dentro de sua empresa. Se enxerga como um líder liberal, pois esta se realizando em suas metas pessoais e profissionais, no seu ponto de vista um bom líder tem que ser flexível, multifuncional, persistente e ter autocontrole, para ele liderar gera certo stress, pois na área de atuação de trabalho a muitas empresas e diversas pessoas que estão ligadas a sua organização, tendo que ter uma grande flexibilidade para atender e acompanhar a todas as solicitações e resoluções dos problemas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o aumento da concorrência e a abertura e expansão do mercado, a várias empresas de diversos países, que necessitam e buscam cada vez mais novas ideias e uma diversificada e ampla área de negócios, contudo muitas dessas empresas estão apostando em diversas formas de atingir suas metas de crescimento.

Então, com essa diversificação de estilo de lideres, as empresas buscam atingir vários tipos de mercados com diversas ideias e tomadas de decisões sendo lideradas por um grupo misto de gerações que trazem diversas inovações e agregam muito valor a cada área dentro das organizações. Há também os pontos fracos desta diversificação, tendo como os conflitos gerados pelas diferentes faixas etárias uns dos principais, porem cada organização esta buscando soluções, dando maior estabilidade e confiabilidade aos lideres para tomarem decisões.

Na pesquisa realizada, foi possível verificar que cada geração com suas particularidades desempenham um papel único porem insubstituível, pois juntando a experiência, praticidade, vitalidade e inovação dessas diferentes gerações são agregadas um valor imenso tornando única, exclusiva e também tendo um diferencial por ser um meio inovador de se gerenciar suas equipes em um mercado constantemente inovado por suas tecnologias.

A capacidade interativa de cada geração atinge resultados de forma com que seja uma das melhores maneiras de se gerenciar equipes, trazendo lideres diversificados e gerando certa particularidade a cada equipe, destacando seus potenciais e ultrapassando barreiras jamais atingidas anteriormente.

**REFERENCIAS**

CHIAVENATO, Idalberto, **Administração de Recursos Humanos**. Editora Atlas S.A, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto, **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Editora Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto, **Administração Geral e Publica**. 6° Edição Elsevier, 2006.

**SITES:**

[www.tecmundo.com.br/curiosidades/2391-o-q-e-a-geracao-z-.htm](http://www.tecmundo.com.br/curiosidades/2391-o-q-e-a-geracao-z-.htm).

<http://pt.wikipedia.org/wiki/Gera%C3%A7%C3%A3o_Z> (Linha do tempo).

<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/lider-autoritario-serie-perfis-de-gestores>.

<http://vicenteandretti.blogspot.com.br/2010/04/lideranca-democratica.html>.

<http://blog.opovo.com.br/blogdoeliomar/fundador-do-facebook-e-o-homem-do-ano/>.

<http://pt.wikipedia.org/wiki/Mark_Zuckerberg>.

<http://pt.wikipedia.org/wiki/Eike_Batista>.

1. Acadêmica do Cursos de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machados de Assis. bia\_\_ph@hotmail.com [↑](#footnote-ref-2)
2. Acadêmica do Cursos de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machados de Assis. catiusca.fernanda@hotmail.com [↑](#footnote-ref-3)
3. Acadêmica do Cursos de Administração – 3º semestre. Faculdades Integradas Machados de Assis. maikinhozago@gmail.com [↑](#footnote-ref-4)
4. Mestre em desenvolvimento, gestão e cidadania. Orientadora. Faculdades Integradas Machados de Assis. morgana\_gti@fema.com.br [↑](#footnote-ref-5)