CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Líder Coach:

O poder do Coach para o sucesso de uma gerência.

RIO DE JANEIRO, RJ

2017

Fernanda dos Santos Daré – 01.2014.1.6776
Sara de Alencar Machado Pittizer – 01.2014.1.6861

Projeto para avaliação da disciplina de TCC,
no curso de Administração de
Empresas, nível de graduação, das
Faculdades São José.

Rio de Janeiro, 19 de Junho de 2017.

SUMÁRIO

1. -Introdução 4
2. -Objetivo Geral e Objetivo Específico.....5
2.1-Objetivo Geral.....5
2.2 –Objetivo Específico.....5
3. - Justificativa 5
4. - Hipótese.....6
5. - Fundamentação Teórica 6
6. - Metodologia.....7
7.- Referências Bibliográficas.....8

1 INTRODUÇÃO

Coaching é uma palavra que existe desde a idade média, quando era utilizada para descrever o condutor de carruagens. Esses profissionais eram chamados de cocheiros, ou aquele que conduz o coche que era como se chamavam as carruagens. Os cocheiros eram os profissionais que conduziam os passageiros até o destino desejado.

Por volta de 1850, o termo passou a ser atribuído a professores e mestres de universidades com o significado de tutor, a pessoa responsável por auxiliar os estudantes na preparação de testes e exames.

Na essência, o termo ainda tinha o mesmo significado: de pessoa que conduz seu passageiro para o local desejado.

Em 1950, o termo “coach” foi utilizado pela primeira vez para fazer referência à habilidade de gerenciamento de pessoas. Foi aí que surgiram as primeiras técnicas de desenvolvimento pessoal e humano, valorizando as competências individuais e relacionando-as a um processo de evolução contínua.

2 OBJETIVO GERAL E OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

2.1 Objetivo geral: Analisar se realmente o coach gerencial atende as perspectivas de gerir melhor as pessoas.

2.2 Objetivo específico:

. Analisar os motivos que levam o líder de uma equipe ao coaching;

. Atestar mudanças internas e externas no líder após o desenvolvimento de coaching;

. Investigar o que é praticado no processo de coaching;

. Verificar os resultados após o auxílio de coaching;

. Concluir a melhora dos colaboradores e da organização após o desenvolvimento de coaching.

3 JUSTIFICATIVA:

Líderes tem que motivar pessoas, se um líder não tem esse poder, sua equipe trabalha desmotivada e as coisas não fluem. Um líder pode fazer a diferença dentro de uma empresa e para a sua equipe, se o líder não vai bem é igual a várias peças de dominó enfileiradas uma atrás da outra, se o líder cair todos caem, por isso o líder tem que se motivador, se transformar, evoluir e ter o autoconhecimento e o coaching é uma ferramenta mais utilizadas para o desenvolvimento da liderança nas organizações.

O tema abordado neste trabalho é também de interesse pessoal do pesquisador que acredita que o coaching poderá ajudar nas mudanças para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

4 HIPÓTESE

Baseando-se em uma rápida análise, torna-se perceptível que a pessoa possui um grande espaço para ser desenvolvido, pois se observa seu potencial ainda inexplorado.

O autoconhecimento é um fator decisivo para liderar pessoas, tendo em vista a falta de conhecimento profundo.

Considerando esses aspectos e visando o preenchimento desse vácuo novos líderes são estimulados a aplicar recursos dessa ferramenta, que munidos de autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, estão possivelmente fadados ao sucesso.

Ponderando estes argumentos, desenvolveremos uma pesquisa direcionada aos que tenham interesse de investir nessa ferramenta para a liderança nas organizações, e levaremos em consideração as características necessárias para que seja obtido resultado mais realista possível.

5 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O coaching vem se expandindo cada vez mais, tanto no mundo como no Brasil, e se apresenta atualmente como uma ferramenta eficiente e eficaz nos processos de aprendizado, liderança e desenvolvimento humano e organizacional.

Segundo Marco Fabosi (2009) Liderança é a habilidade de influenciar e inspirar pessoas, servindo-as com amor, caráter e integridade, para que vivam com equilíbrio e trabalhem com entusiasmo em direção a objetivos e resultados legítimos, priorizando a formação de novos líderes e a construção de um futuro melhor.

Para Jack Welch (2005)Uma equipe depende muito do líder para ser motivada, ninguém gosta de trabalhar com um líder que irrita, controla e deprime seus funcionários, segundo o autor o líder deve ser aquele que energiza , que excita e inspira seus colaboradores, afinal liderança não

depende somente do líder, e para tornar-se uma empresa vencedora, o sucesso deve ser de responsabilidade de todo grupo. Para ser um bom líder devemos ter um espírito incentivador, e energizar a equipe para o trabalho assim conseguiremos fazer com que nossa equipe alcance resultados antes inatingíveis.

De acordo com Porché e Niederer (2002) *coaching* é ajudar as pessoas a se entusiasmar e se dedicar no cumprimento de seus objetivos. A busca pela mudança é um dos primeiros passos para identificar que a pessoa ou o próprio executivo está disposto a aprender algo novo e mudar antigos hábitos. Há momentos em que os líderes de uma organização precisam de apoio para conduzir as questões ligadas ao comportamento e relacionamento saudável de seus colaboradores, e ninguém mais indicado para oferecer esse apoio do que o profissional de *coaching*.

6 METODOLOGIA

O modelo de pesquisa foi realizada através de pesquisas biográficas, abordagem interpretativa, usando-se método de observação de dados escritos. Além de livros, o levantamento de informações foi realizado em outras fontes como artigos e internet.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANOV, Márcia Regina. Psicologia no gerenciamento de pessoas. São Paulo, Atlas, 2008.

BENNIS, W. Tornando-se um líder de lideres. Repensando no futuro. São Paulo: Makron Books, 1998.

BERGAMINI, C. W. Liderança, administração do sentido. São Paulo: Atlas, 1994.

CAPPELLI, Peter. Contratando e mantendo as melhores pessoas. Harvard Business Essentials. Rio de Janeiro: Record: 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Construção de Talentos: Coaching e mentoring. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração dos novos tempos. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Iniciação à Administração Geral. São Paulo: Makron, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro, Elsevier,2005.

CLUTTERBUCK, David. Coaching eficaz: Como orientar sua equipe para potencializar resultados. São Paulo: Editora Gente, 2008

COVEY, S.T. Liderança baseada em princípios. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

DINIZ, Arthur. Líder do Futuro – A transformação em Líder Coach. São Paulo: ADTB, 2005

DRUCKER, P. A administração na próxima sociedade. São Paulo: Nobel, 2002.

ERVILHA, A. J. Limão. Liderando Equipes para Otimizar Resultados. São Paulo: Nobel, 2008.

FABOSI, Marco. Coração de Líder: a essência do líder coach. São Paulo: Abba, 2009.

FOLLETT, M. P. Os elementos da Liderança. In: GRAHAM, P. (Org). Mary Parker Follett: Profeta do gerenciamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2001.

GOLDSMITH, Marshal; LYONS, Laurence; FREAS, Alyssa. Coaching: O exercício da liderança. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. Psicologia para administradores de empresas – a utilização de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 1976.

HALL,R. Organizações: estrutura e processos. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1984.

HITT, Michael A.; IRELAND, R. Duane e HOSKISSON, Robert E. Administração Estratégica: competitividade e globalização. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

KIM, WC.; MAUBORGNE, R.A estratégia do oceano azul. Rio de Janeiro: LTC, 1999

MILARÉ, Sueli A.; YOSHIDA, Elisa M. P. *Coaching* de executivos: adaptação e estágio de mudanças. Psicologia: Teoria e Prática. Campinas, 2007.

MOTTA, Paulo Roberto. A ciência e a arte de ser dirigente. 8 ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 1997.

PORCHÉ, Germaine; NIEDERER, Jed. Coaching: O apoio que faz as pessoas brilharem. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Teoria da administração. São Paulo: Saraiva,2010.

ROBBINS, S.P. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall 2002.

SANTOS, Fernando César Almada. Estratégia de Recursos Humanos: dimensões competitivas. São Paulo: Atlas, 1999

SELZNICK, P. Liderança na administração: uma interpretação sociológica. Rio de Janeiro: FGV, 1972.

TANNEMBAUN, R. et. al. Liderança e organização: Uma abordagem de ciência do comportamento. São Paulo: Atlas, 1972.

WELH, Jack. Paixão por vencer: A bíblia do sucesso. Rio de Janeiro: Elsevier,2005.

http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/o-que-significa-ser-lider-coach/30/05/17 Disponível em: Acesso em: 30 mai.2017. 00:35

http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/lideranca-trabalho-equipe-importancia-trabalhar-conjunto/

Disponível em: acesso em: 30 mai. 2017. 00:41

http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/caracteristicas-do-lder-coach/
Disponível em: acesso em: 30 mai. 2017. 00:55

http://www.rh.com.br/Portal/Lideranca/Coluna_IBC/8542/leader-coach-conheca-10-caracteristicas-deste-profissional.html

Disponível em: acesso em: 30 mai.2017. 00:59

http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/principais-caracteristicas-bom-lider/ Disponível em: acesso em: 30 mai.2017. 01:05

http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-coaching/32458/

Disponível em: acesso em: 30 mai.2017. 02:01

CRONOGRAMA

ATIVIDADES	MARÇO	ABRIL	MAIO
Apresentação do tema para desenvolvimento no TCC: discutir com o orientador as perspectivas de tabalho, pesquisa para o curso e possíveis fontes de pesquisa.	X		
Entrega do Tema do projeto de pesquisa, questão norteadora ou problemática.	X		
Entrega do Objetivo geral e os objetivos especificos.		X	
Entrega da justificativa/relevância e hipótese/suposição		X	
Início da elaboração da Fundamentação Teórica (três autores) e conceitos, conforme regras da ABNT.		X	
Entrega da Fundamentação Teórica (três autores) e conceitos.			X
Metodologia utilizada para a elaboração do trabalho.			X
Apresentar o Cronograma de pesquisa e as Referências, conforme regras da ABNT.			X