

## ADMINISTRAÇÃO DA MUDANÇA- OBJETIVOS

STAZIAKI, Bianca Paola Dahlem<sup>1</sup>; SCHEID, Dinara Andressa Rambo<sup>2\*</sup>; RIFFEL, Aline Cristina<sup>3</sup>.

<sup>1,2</sup> FAHOR, Curso de Engenharia de Alimentos, Faculdade Horizontina, Campus Arnaldo Schneider, Avenida dos Ipês, 565, Horizontina, RS, Brasil.

<sup>3</sup> FAHOR, Docente da Disciplina de Psicologia das Organizações, Faculdade Horizontina, Horizontina-RS, Brasil.

\*Autor Correspondente: ds002820@fahor.com.br

### RESUMO

Objetivo significa um ponto que se deseja atingir, a meta que se pretende alcançar ou o que é relativo ao objeto, que é concreto e existe independentemente do pensamento. Um objetivo é o que move o indivíduo para tomar alguma decisão ou correr atrás de suas aspirações. A Administração por Objetivos, ou apenas APO, é um método que proporciona uma gestão mais detalhada às empresas, com destaque ao planejamento, controle e foco em objetivos. Com isso, propôs-se uma dinâmica que é realizada para um determinado grupo para que possam traçar os pontos necessários para atingir os seus objetivos e pensar nos futuros degraus que deverão subir para conquistá-los.

**Palavras chave:** Objetivo, Dinâmica, Desenvolvimento pessoal.

### CHANGE MANAGEMENT- OBJECTIVES

#### ABSTRACT

Objective means a point you want to reach, the goal you want to achieve or what concerns to the object, which is concrete and exists independently of your thought. An objective is what moves the individual to take some decision or run after their aspirations. Management by Objectives, or only APO, is a method that provides more detailed management to companies, with emphasis on planning, control and focus on objectives. So, our purpose is to develop a dynamic that is carried out for a certain group so that they can

draw the necessary points to reach their goals and plan their future steps in order to conquer them.

**Keywords:** Objective, Dynamics, Personal development.

## 1 INTRODUÇÃO

Objetivos são traçados por uma organização expressada nos valores, finalidades e na aquilo que quer atingir no futuro. Eles fazem parte da missão da empresa e indicam o tipo de estratégia, de estrutura que adotará e tipos de processos, estes são visivelmente observados pelos colaboradores (funcionários e clientes) e são divididos em 3 tipos principais que servem para o desenvolvimento de uma empresa, são eles:

- **Objetivos de Marketing:** é a inovação, a posição de mercado, rentabilidade, produtividade, desempenho e aperfeiçoamento da gestão;
- **Objetivo de Aprendizagem:** se caracteriza pelos métodos, atividades e conteúdos utilizados na obtenção de conhecimento;
- **Objetivo Profissional:** é as pretensões dos indivíduos no contexto laboral, que incluídos dentro do currículo deles. É essencial em uma entrevista de emprego conseguir demonstrar confiança, ambição, vontade de aprender e de contribuir para o sucesso da empresa no mercado de trabalho, sabendo da estrutura da empresa e pensando nos objetivos adequados que a empresa procura para ter o seu espaço consolidado.

Um objetivo não se alcança da noite para o dia, necessita de tempo para ser conquistado, requer muito trabalho duro e um passo de cada vez. Deve-se desenvolver um plano em pequenas ações e realiza-lo sem pressa. Quando feito, aumenta a motivação e gera uma maior felicidade a cada passo conquistado.

Uma organização busca traçar objetivos passar sua empresa, afim de que todos os colaboradores possam auxiliar no desenvolvimento e evolução da mesma. Com isso, os objetivos são propostos baseado na cultura da empresa, nos valores e missão, então cada novo funcionário deve ter em mente a história da empresa e visualizar se nela se encaixa. Assim, gera maior motivação e colaboração de todos os envolvidos, aumentando a motivação e melhorando o ambiente de trabalho.

O foco principal da realização desse trabalho é implantar na sala de aula uma dinâmica com os alunos, na qual eles possam traçar em uma escadaria todos os desafios que deverão ter para conquistar os seus objetivos futuros. Por fim, esse trabalho serve para que cada um possa olhar dentro de si e ter a certeza do que deseja para a sua vida.

## **2 DESENVOLVIMENTO E DEMONSTRAÇÃO DOS RESULTADOS**

### **2.1 REFERENCIAL TEÓRICO**

#### **2.1.1 OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS**

Para Chiavenato, objetivos organizacionais são os desejos que uma empresa pretende atingir e que administram o comportamento em relação ao futuro e ao ambiente interno e externo. Diante disso, os objetivos são a razão de ser das organizações, que necessitam de um fim específico (REAL, 2014).

Os objetivos organizacionais são baseados em um conjunto de funções que servem como uma fonte de legitimação para o exterior do que a organização pretende, constituindo igualmente uma fonte de motivação e envolvimento para os colaboradores. Assim, eles funcionam como guias para a ação, delimitando critérios de desempenho (REAL, 2014).

Decoene e Bruggeman realizaram um alinhamento estratégico através do *Balanced Scorecard*, em gestores intermédios. Com isso, concluíram ainda que o alinhamento estratégico e as recompensas baseadas no *Balanced Scorecard* se obtêm níveis mais elevados de motivação extrínseca (REAL, 2014).

Segundo ainda Chiavenato, a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais. Neste sentido, é importante interligar os objetivos individuais e os objetivos organizacionais, afim de que os sujeitos possam exercer suas funções da melhor maneira possível e ter autorrealização profissional. Diante disso, a empresa obtém mais lucro e sucesso (REAL, 2014).

A autorrealização é muito complexa pois não tem o mesmo sentido para todos, porque depende das características e dos interesses específicos de cada humano. Trata-se de um ideal a ser perseguido e frequentemente redefinido. A ação humana é incerta e imprevisível e os indivíduos são difíceis de ser controlados, o que reforça ainda mais o conceito do *homo-*

*complexus* (necessidade múltiplas e complexas, autonomia de pensamento) (ROBBINS, 2005).

McClelland observou que os indivíduos podem mudar seu perfil se desejarem, após terem consciência dele. Porém, apenas a própria pessoa pode mudar suas características, mas para isso deverá mudar seu grupo de referência e buscar outra inserção sociais e objetivos (ROBBINS,2005).

Orebaugh fez uma associação entre a motivação no trabalho, a estratégia organizacional e o alinhamento dos colaboradores com os seus locais de trabalho e teve os seguintes resultados:

- A motivação intrínseca tem uma relação positiva com o alinhamento dos colaboradores e com os objetivos organizacionais;
- A motivação extrínseca tem uma relação negativa com o alinhamento dos colaboradores e com os objetivos organizacionais;
- O alinhamento dos colaboradores com os objetivos organizacionais tem uma relação positiva com ações congruentes com o alcance dos objetivos organizacionais (REAL, 2014)

### 2.1.2 TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO POR OBJETIVOS

A teoria da administração por Objetivos está baseada nas práticas administrativas de Alfred Sloan, durante a década de 1920, a teoria foi desenvolvida por Peter Drucker e publicada no livro “The Practice Of Management”, em 1954. É uma teoria que tem como foco principal realizar um alinhamento entre os objetivos da empresa e os propósitos de seus colaboradores. São definidas metas organizacionais e, a partir delas, avalia-se o desempenho e o desenvolvimento de cada colaborador (MARQUES, 2018)

A administração de toda a mudança por objetivos, analisa os seguintes tópicos:

- Foco no planejamento, direção e controle, determinando objetivos e metas, de forma conjunta que se pretende alcançar;
- Interligação entre os objetivos de cada departamento;
- Determinação de planos táticos e operacionais, com foco na mensuração e no controle;
- Acompanhamento, avaliação, revisão e reciclagem dos planos de forma contínua (MARQUES,2018).

### 2.1.3 DESENVOLVIMENTO PESSOAL E EMPRESARIAL

Os dados que seguem no tópico 2.1.3 foram obtidos através de conceitos apresentados no site [administradores.com](http://administradores.com) no artigo “Desenvolvimento pessoal é fundamental para alcançar o sucesso profissional”, publicado em 14 de março de 2014.

O desenvolvimento pessoal é obtido quando o indivíduo conhece seus limites e desenvolve suas habilidades e é fundamental para quem deseja alcançar o sucesso profissional. O Instituto Brasileiro de Coaching (IBC) afirma que o crescimento do setor chega a uma média anual de 300%, sendo que, desses, 20 em cada 100 interessados tiveram a formação custeada pela empresa em que trabalham. Isso revela que não só os profissionais estão preocupados em se qualificar, mas também os empresários pois acreditam que isso será uma excelente estratégia de negócios.

Marcelo Cardoso, diretor de RM1, especialista em treinamentos, explica que as empresas sentem que cada vez mais precisam de inteligência, informação, estratégia, conhecimento e networking, para fornecer serviços de qualidade, confiança e segurança para seus clientes, conquistando mais recursos, espaço, credibilidade e desenvolvimento para a empresa. Com isso, a sociedade sente as mudanças e os impactos positivos.

Vale salientar que, ao realizar diversas atividades de desenvolvimento pessoal no âmbito profissional, proporcionam brilhantes resultados em todos os níveis funcionais e de processamento da empresa, tais como: ganhos financeiros, liberdade, poder, reconhecimento, organização, liderança e iniciativa.

### 2.2 MATERIAL E MÉTODOS

O presente trabalho foi desenvolvido através de uma pesquisa qualitativa, de cunho bibliográfico em livros, sites da internet e artigos científicos, na qual pode-se identificar e analisar a importância de cada indivíduo ter seus objetivos traçados para poder alcançá-los (GIL,1999).

Esse trabalho refere-se a uma pesquisa descritiva que fornece uma série de informações necessárias para demonstrar a noção geral do problema e contribuir para “formar uma nova visão crítica, o que as aproxima das pesquisas exploratórias”. (Gil, 2009, p.77)

A dinâmica foi realizada utilizando uma folha de papel A4, nela havia um desenho de uma escada que aparece na imagem 1 que foi colocada em seguida. Essa imagem foi entregue

a cada participante da dinâmica e cada um teve em torno de 10 a 20 minutos para traçar os desafios que deveria superar para alcançar os seus objetivos.

Imagem 01. Escada das dificuldades até chegar no objetivo desejado.



Fonte: os autores

A escada simulava que a cada degrau teria uma nova barreira para ser vencida e superada e que ao conseguir eliminar você subiria e ficaria cada vez mais perto da construção e realização dos seus objetivos, até enfim chegar ao topo e conquistá-lo. Com isso, cada indivíduo pode analisar o que realmente esperava para o seu futuro e o que realmente queria e quais as dificuldades teria que superar para ter o sucesso. Após isso, foi realizada uma breve reflexão sobre a importância de sempre ter metas e sonhos para que a vida tenha um significado a mais e algo que você possa correr atrás.

A dinâmica teve duração de 30 minutos. O tempo totalizou o desenvolvimento do plano para alcançar o objetivo que cada um mais desejam, somando com o momento de reflexão e a exposição de algumas aspirações dos participantes da dinâmica que se sentiram a vontade em compartilhar sua experiência.

### 2.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a realização dessa dinâmica, verificou-se o quão difícil é traçar os objetivos que

precisam ser superados para chegar até o seu sonho. Com isso, no dia a dia as pessoas não param para fazer essa reflexão pois, as vezes, gera questionamentos que exigem mais pensamentos e trabalho duro para conquistar aquilo que almejas.

Vale salientar ainda, que diversos indivíduos ainda acreditam que as coisas surgem do além sem precisar traçar um plano estratégico para conquistar algo que lhe dará um retorno profissional ou pessoal. Assim, diversas pessoas apenas deixam os dias passarem e ficam na monotonia dos dias, sem tentar mudar algo em sua rotina, pois mudança seja ela em qualquer sentido requer sair da zona de conforto.

Ao realizar esse experimento, todos os participantes que estavam envolvidos entenderam a importância da dinâmica e participaram da atividade, fazendo tudo o que foi proposto. Poucas pessoas se sentiram seguras para expor aquilo que havia traçado em cada degrau da escada e qual era o seu objetivo, pois consideraram isso algo pessoal e que não tinha a necessidade de outras pessoas ficarem sabendo.

Essas dinâmicas auxiliam no desenvolvimento pessoal e profissional daqueles que colaboram e participam, exigindo um raciocínio sobre os propósitos da sua vida e dando uma direção para o seu futuro. Com isso, foi visualizado que as pessoas sentem uma inquietação na hora de pôr no papel as suas aspirações.

## CONCLUSÃO

Ao realizar a prática, foi possível perceber que o responsável encarregado em propor a dinâmica tem um papel fundamental de entender e manter o equilíbrio de sua equipe. Por isso é importante entender não somente a análise técnica, mas também os aspectos que estão por trás da proposta. Assim, deve-se deixar um espaço para *feedbacks* tanto positivo quanto negativo para incentivar os indivíduos a melhorar suas capacidades.

Além disso, é possível verificar que as dinâmicas servem para melhorar o ser humano em todos os seus aspectos, para aproximá-los e integrá-los com as outras pessoas e com as suas ambições futuras. Portanto, conclui-se que ao realizar a dinâmica referente a “Administração da Mudança – Objetivos” foi possível gerar uma inquietação nos alunos para que todos pensassem no caminho que deverão trilhar para chegar até o seu propósito. Demonstrando assim, que é ideal fazer atividades nesse sentido para auxiliar no desenvolvimento populacional.

## REFERÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO.COM. Desenvolvimento pessoal é fundamental para alcançar o sucesso profissional. Acessado em: 27 de março de 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/desenvolvimento-pessoal-e-fundamental-paraalcançar-sucesso-profissional>

GIL, Antônio Carlos. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo: Atlas, 1991; 1999; 2002; 2009.

MARQUES, José Roberto. A teoria da administração por objetivos. Acessado em: 12 de março de 2019. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/metas-e-objetivos/teoria-administracao-objetivos/>

REAL, Alexandre. Objetivos Organizacionais. Acessado em: 27 de abril de 2019. Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/colunistas/alexandre-real/amp/objetivos>.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. Cáp.:03. Editora: Prentice Hall. Edição: 11. Ano: 2005.