

Fala ADM

UMA JORNADA A SERVIÇO DA ADMINISTRAÇÃO

A evolução da Administração

A Administração se iniciou em um tempo remoto, aproximadamente no ano de 5.000 a .C, na Suméria, aonde os sumerianos melhoravam a maneira de resolver seus problemas, aplicando assim a administração. Logo em seguida, Ptolomeu realizou um sistema econômico planejado, que não seria possível desenvolver sem uma administração pública, organizada e sistemática. Em 500 a.c, na China, as necessidades de adotar um novo sistema, mais organizado para o império, e a Constituição de Chow com seus oito regulamentos e as Regras de Administração Pública de Confúcio, mostravam uma tentativa de definir regras e princípios de administração.

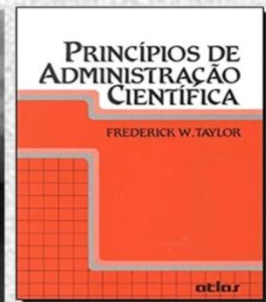
Com tudo, ainda há outras raízes históricas na evolução da administração, como as instituições otomanas, a forma como eram administrados seus grandes feudos. Os preladados católicos, na Idade Média, brilhando como administradores eficientes,

A Alemanha e Áustria, de 150 á 1700, com a aparição de um grupo de professores e administradores públicos chamados de "Os fiscalistas" ou "Cameraristas". Os mercantilistas ou fisiocratas franceses, ao lado das reformas fiscais preconizavam uma administração sistemática, mais voltada especialmente ao setor público. Na evolução da administração, duas instituições se destacam, Igreja Católica Romana e as Organizações Militares. A Igreja Católica através dos séculos vem mostrando sua eficácia em suas técnicas organizacionais e administrativas, se espalhando por todo o mundo e exercendo uma influencia, sobre os comportamentos das pessoas e seus fiéis. As Organizações Militares evoluíram perante as ordens dos cavaleiros medievais e dos exércitos mercenários, com uma adoção de princípios e práticas administrativas comuns em todas as empresas da atualidade.

A revolução industrial

A Revolução Industrial provocou o aparecimento da empresa e da moderna administração, ela trouxe rápidas e profundas mudanças econômicas, sócias e políticas, afetando assim a administração em geral. A Revolução Industrial desenvolveu-se em duas fases distintas: a primeira fase de 1780 a 1860. É a revolução do carvão. A segunda fase de 1860 a 1914. É a evolução da eletricidade e derivados do petróleo. Ao final desse período de evolução o mundo já não era mais o mesmo. E a moderna administração surgiu em resposta a duas consequências provocadas pela Revolução Industrial.

·Crescimento acelerado e desorganizado das empresas que passaram a exigir uma administração científica capaz de substituir o empirismo e a improvisação;
·Necessidade de maior eficiência e produtividade das empresas, para fazer face à intensa concorrência e competição no mercado. Não há indícios e informações concretas para precisar a que ponto o homem tinha consciência de que estava praticando a arte de administrar, porem, Frederick W. Taylor, engenheiro americano, apresentou os princípios da Administração Científica e o Estudo da Administração como Ciência de uma forma convicta e de um modo que ensinava a arte de administrar. Vamos apresentar um breve resumo sobre a forma de pensar de Taylor: Taylor preconizava a prática da divisão do trabalho, enfatizando tempos e métodos a fim de assegurar seus objetivos "de máxima produção a mínimo custo", seguindo os princípios da seleção científica do trabalhador, do tempo padrão, do trabalho em conjunto, da supervisão e da ênfase na eficiência. Em 1911, Taylor publicou o livro considerado como a "bíblia" dos organizadores do trabalho: Princípios da Administração Científica, que tornou-se um best-seller no mundo inteiro. E com isso, e muitas outras coisas, podemos imaginar o marco que Taylor foi para a evolução da administração.



Mas, não podemos nos esquecer da valiosa contribuição para a evolução da administração de Elton George Mayo, criador da Teoria das Relações Humanas, que contribuiu para a administração sendo uma oposição a teoria clássica da administração de Taylor, com a ideia de: a necessidade de humanizar e democratizar a administração, o desenvolvimento das chamadas ciências humanas, as ideias da filosofia pragmática de John Dewey e da Psicologia Dinâmica de Kurt Lewin e as conclusões do Experimento de Hawthorne, já bastante estudado e discutido nas escolas de administração. A partir de 1950 foi desenvolvida a Teoria Estruturalista, que intrega todas as teorias das diferentes escolas acima citadas, que teve como inicio a Teoria da Burocracia de Max Weber, que tem como base a racionalidade. É interessante citar também a Teoria de Sistemas desenvolvida a partir dos anos

Fala ADM

UMA JORNADA A SERVIÇO DA ADMINISTRAÇÃO

A evolução da Administração continuação...

1970, que passou a abordar a empresa como um sistema aberto, e a Teoria da Contingência, desenvolvida no final da década de 1970, que aborda a empresa e sua administração variáveis dependentes, isso é, a medida que o meio ambiente muda, também muda a empresa e sua administração como consequência. Assim sendo, os princípios fundamentais das Teorias de Taylor, Fayol, Mayo e Weber foram e serão sempre os pilares da evolução e do desenvolvimento da ciência da Administração e que têm motivado e impulsionado os estudos, pesquisas, trabalhos e obras dos seus seguidores até os nossos dias.

Com isso, podemos afirmar que a administração passou de uma prática desconhecida a um estudo e ação essencial em uma empresa, sendo ela grande ou pequena, com um vasto conhecimento.

O pedido de falência é um curso legal realizado pela empresa para se livrar das obrigações de dívidas. O processo de falência pode ocorrer durante o período em que a empresa também estiver em Recuperação Judicial, também regulada pela Lei de Falências. Para que ocorra uma empresa falida, é através de uma ordem judicial real que descreve como uma empresa insolvente vai pagar seus credores, ou como eles vão vender seus ativos para fazer os pagamentos. Uma empresa pode ser insolvente sem estar falida, mesmo que seja apenas uma situação temporária. Se essa situação se prolongar mais do que o previsto, pode levar à falência, porém, o contexto atual pandêmico de Covid-19 traz consigo o entendimento de que a falência não deve mais ser tratada como crime, mas sim como uma das consequências atreladas aos riscos que qualquer empresa em tempos de crise econômica pode ser atingida, por mais experiente e cautelosa que seja sua administração. O sistema atual baseia-se no princípio de preservação da empresa, tanto em recuperação como em falência, mas sob diferentes perspectivas.

Na recuperação da empresa, o objetivo é permitir que a atividade empresarial supere a crise da melhor forma possível tanto para a empresa como para os credores e retome as suas atividades com regularidade. Na falência, o princípio preocupa-se com a otimização do patrimônio, atribuindo outros empresários que possam fornecer a utilidade necessária com a geração de mais empregos e todos os benefícios já mencionados. Desta forma, pretende-se beneficiar os credores, o devedor, os trabalhadores e a sociedade em geral. A empresa em crise econômica pode trazer efeitos colaterais para a sociedade como um todo e por isso torna-se uma importante preocupação do Estado, as regras que ele cria para regular o sistema das empresas em crise, buscando sempre o reequilíbrio financeiro da empresa, como a empresa e também os credores são inseridos e apoiados.

A empresa se estabelece a partir de uma atividade econômica organizada gerando obrigações e direitos. Ademais, algumas organizações apresentam falência, este sendo quando uma empresa é incapaz de honrar suas obrigações financeiras ou de fazer o pagamento a seus credores, ela entra em processo de falência. Antes que uma empresa se envolva em um processo de falência, é provável que ela se envolva em acordos informais com credores, como acordos de pagamento alternativos. A falência pode surgir de uma gestão de caixa deficiente, de uma redução na entrada de caixa ou de um aumento nas despesas.

Empresas Falidas.

A empresa se estabelece a partir de uma atividade econômica organizada gerando obrigações e direitos. Ademais, algumas organizações apresentam falência, este sendo quando uma empresa é incapaz de honrar suas obrigações financeiras ou de fazer o pagamento a seus credores, ela entra em processo de falência. Antes que uma empresa se envolva em um processo de falência, é provável que ela se envolva em acordos informais com credores, como acordos de pagamento alternativos. A falência pode surgir de uma gestão de caixa deficiente, de uma redução na entrada de caixa ou de um aumento nas despesas. Para realização de pedido de falência, uma petição é apresentada em juízo para o mesmo onde todas as dívidas em aberto da empresa são mensuradas e pagas, se não integralmente, com o patrimônio da empresa.



Fala ADM

UMA JORNADA A SERVIÇO DA ADMINISTRAÇÃO

As mulheres na Administração.

Há muito tempo as mulheres vêm tentando conseguir seu espaço, seja na sociedade ou no ambiente de trabalho. Desde sempre várias mulheres se levantaram e fizeram a diferença, sendo até presidentes e liderando grandes empresas, demonstrando o seu valor e provando que são capazes. Podemos citar um grande exemplo: Barbe-Nicole Ponsardin, que após perder o marido, continuou a trabalhar na empresa do mesmo, criando uma marca e estratégias de marketing inovadoras. Ela desenvolveu uma técnica chamada "table de remuage" que sedimenta impurezas e revelava o brilho do champanhe, um processo utilizado até hoje.



Nos últimos anos, o debate sobre a igualdade de gênero aos poucos se popularizou em todo o mundo, mas não parece ter gerado repercussão na alta direção das empresas. Por exemplo, no Brasil, apenas 8,6% dos assentos do conselho são mulheres. A conclusão vem da pesquisa "Mulheres no Conselho de Administração", publicada especificamente para a Univesa pela consultoria internacional Deloitte. De acordo com a pesquisa, hoje, nas empresas de 49 países / regiões, em média, 16,9% desses cargos são mulheres. No entanto, o valor médio esconde muitas distorções. Embora este seja um campeão da igualdade.

Nos últimos anos, o debate sobre a igualdade de gênero aos poucos se popularizou em todo o mundo, mas não parece ter gerado repercussão na alta direção das empresas. Por exemplo, no Brasil, apenas 8,6% dos assentos do conselho são mulheres. A conclusão vem da pesquisa "Mulheres no Conselho de Administração", publicada especificamente para a Univesa pela consultoria internacional Deloitte. De acordo com a pesquisa, hoje, nas empresas de 49 países / regiões, em média, 16,9% desses cargos são mulheres. No entanto, o valor médio esconde muitas distorções. Embora este seja um campeão da igualdade.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho é uma transformação estrutural na composição da força de trabalho e é responsável por criar ambiente favorável para outras mudanças na situação de desigualdade de oportunidades. A formalidade cresceu no mercado de trabalho brasileiro. Para as mulheres, o nível de formalização passou de 51% para 58% e a dos homens de 50% para 59%. É provável que o emprego doméstico explique parte desse movimento menos intenso de formalização entre as mulheres, pois as trabalhadoras domésticas correspondiam a 15% das mulheres que trabalhavam (em 2000 eram 19%). O registro em carteira de trabalho cresceu de 37% para 47% da força de trabalho masculina e para a feminina, foi 33% a 40%. As mulheres estudam mais e têm maior nível de instrução, mas possuem formação em áreas que pagam menores salários e ocupam postos de trabalho com menor remuneração.

Em 2011, homens com ensino superior ganhavam, em média, R\$ 3.058, enquanto as mulheres com o mesmo nível de formação ganhavam, em média, R\$ 1.865, o que representa uma diferença de salário de 63,98%. Em 2012, essa diferença começou a cair, passando para 61,78%. Em 2018, chegou a ser 44,7%, com homens ganhando, em média, R\$ 3.752 e, mulheres, R\$ 2.593. Em 2019, a diferença aumentou e passou a ser de 47,24%, com homens ganhando em média R\$ 3.946 e, mulheres, R\$ 2.680.

Com toda essa trajetória, que demonstra a tendência de esconder as conquistas das mulheres ao longo da história, a administração não teria outra trajetória. Quando estudamos a TGA - a teoria geral da administração - você costuma ouvir falar de Taylor, Fayol, Mayo e muitos outros autores, no entanto, as mulheres também contribuíram para a compreensão e o desenvolvimento da administração durante o mesmo período e ainda não são reconhecidas ou mencionadas nos livros. Você já ouviu falar de Mary Parker Follet?



Fala ADM

UMA JORNADA A SERVIÇO DA ADMINISTRAÇÃO

As mulheres na Administração. continuação...

Ela é simplesmente conhecida como "Profeta da Administração", um termo que carrega todo o gênio que essa mulher exibiu durante a época em que viveu (1868-1933). Ela foi ofuscada pelo discurso crescente do taylorismo porque suas ideias se baseavam no princípio de que as relações interpessoais no trabalho desempenham um papel tão importante quanto as técnicas de produção. Já hoje em dia algumas pesquisas recentes mostram como a representação feminina nos cargos mais altos da hierarquia corporativa ainda é inexpressiva, como no caso de CEOs mulheres. Mas podemos citar grande exemplo é a Rachel Maia, CEO da Lacoste. Ex-CEO da Pandora, Rachel Maia assumiu a principal posição da Lacoste em novembro de 2019. Formada em Ciências Contábeis e pós-graduada em Finanças pela USP, Rachel iniciou sua carreira na SevenEleven como controller, onde passou sete anos. Sua trajetória profissional também inclui a Novartis Pharmacy e a Tiffany & Co, onde foi responsável pela entrada no Brasil e assumiu as posições de CFO e CEO. Além de ser uma das poucas CEOsmulheres do Brasil, Rachel é negra, se tornando exemplo para milhares de brasileiras. Hoje ela responde por uma marca que possui uma rede de distribuição de 54 butikues, 11 outlets, 6 lojas DutyFree e cerca de 850 multimarcas.

Outro grande exemplo é a uma das mais poderosas mulheres do país, Luiza Helena Trajano, nasceu em Franca (SP), no dia 9 de outubro de 1951. É uma empresária brasileira que comanda uma das maiores redes de lojas de varejo do Brasil, a Magazine Luiza, além de outras empresas integradas à sua holding. Quando assumiu os negócios da família, a Magazine Luiza era apenas uma rede de lojas no interior do estado de São Paulo. Com empenho e muito trabalho, Luiza Trajano transformou a marca em uma das maiores e mais conceituadas do mercado, conseguindo brigar de igual para igual com as principais lojas desse segmento, como Casas Bahia, Ponto Frio, Lojas Americanas entre outras. Não poderíamos deixar de falar da Donata Meirelle, Diretora de estilo da Vogue Brasil e que completa 30 anos de moda. Apesar de, nos últimos meses, ter entrado de cabeça no mundo dos eventos com a Vogue, diz que não sabe como vai comemorar. Também, Ana Lucia Villela, Presidente do Instituto Alana. Herdeira da família que fundou o banco Itaú, desde cedo decidiu que faria o que pudesse por uma transformação social no país. Ao lado do irmão Alfredo, em 1994, aos 20 anos, fundou o Alana, ONG que atua em várias frentes, com foco nas crianças. Este ano, diz ela, foi movimentado. "O VideoCamp (plataforma de filmes online) se consagrou como uma plataforma global que viabiliza a exibição de filmes gratuitos em qualquer espaço. É lá que disponibilizamos nossas produções. Já alcançamos mais de 800 mil pessoas em 90 países, sempre levantando debates sobre temas importantes".



Esses exemplos apenas mostram como as mulheres vêm fazendo a diferença no mercado de trabalho e na sociedade em si. Antigamente as meninas não podiam imaginar serem cientistas, administradoras e advogadas. E hoje, como mostra o último dado apresentado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela que a participação feminina chega a 49,9% (perto dos 14% ocupados em 1950, é um avanço e tanto!). As mulheres vêm tentando mostrar o seu lugar a anos, e como vemos, estão conseguindo aos poucos. Mas a cada mulher que lutou para que hoje possamos ocupar 49,9%, Obrigada. Que cada mulher continue aprendendo e vivenciando com novas experiências, e conquistando seu lugar de direito cada vez mais, afinal, o lugar da mulher, é aonde ela quiser!

A Sustentabilidade Empresarial

Hoje em dia a maioria das empresas vem optando por modelos de gestão que tragam bons resultados e sejam efetivos por um longo prazo, como a sustentabilidade. A sustentabilidade tem um peso enorme na tomada de decisões estratégicas nas empresas, além disso é de muita importância para o nosso meio ambiente.

Visto que o cenário empresarial atualmente está cada vez mais humanizado, a exigência dos consumidores na hora de comprar produtos sustentáveis está aumentando cada vez mais. Conforme o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) de 2018, a busca das empresas que gostariam de incorporar esse recurso no seu cotidiano é de 98%. As práticas sustentáveis aumentam muito o alcance e melhoram a visão da instituição, sem contar que diminui os custos de produção com estratégias como: reciclagem, reaproveitamento de matéria-prima.

O desenvolvimento sustentável dentro de uma empresa visa criar um futuro em que desde o processo de fabricação até a hora que o produto chega ao consumidor seja feito da melhor maneira para todos. Existem muitas práticas e atitudes que uma empresa deve tomar para se tornar mais ecológica. Temos como exemplo a Natura, empresa brasileira de cosméticos, que realiza o uso sustentável de recursos naturais da Amazônia, tendo cerca de 80% dos seus produtos de origem vegetal, é uma empresa bem conhecida pelos seus produtos e pelo bom uso dos recursos.



Fala ADM

UMA JORNADA A SERVIÇO DA ADMINISTRAÇÃO

A Sustentabilidade Empresarial continuação...

Torna-se evidente que a conscientização e a mudança são frutos de uma longa jornada, muitas empresas vêm trabalhando e utilizando novos conceitos para produzir de uma maneira sustentável. Porém a falta de divulgação de empresas que colaboram para o meio ambiente faz com que muitas empresas não percebam a extrema importância desse recurso, e a lucratividade também. Precisamos aprender a viver em harmonia com o nosso planeta, respeitando o que ele nos oferece e colaborando para uma evolução sustentável.



Suas marcas representam os seguintes dados: 25% em bebidas em pó e líquidos; 16% em negócios de nutrição; 15 % em cuidados de animais domésticos; 14% em produtos lácteos e sorvetes; 13% em pratos preparados e auxiliares de cozinha; 9% em confeitaria; 8% em Água. A partir dos percentuais das representações das marcas, em média, a empresa Nestlé já arrecadou em vendas: CHF 92,6 bilhões (CHF é a moeda suíça). A empresa acredita que Criação de Valor Compartilhado permite otimizar os valores para seus acionistas e ter um impacto positivo de longo prazo em todas as partes interessadas ligadas ao seu negócio. Já com relação à ética da instituição, a Nestlé se abstém de qualquer suposto envolvimento em desvio de dinheiro, corrupção, enganos ou suborno, e garante que mantém sua integridade e Princípios Corporativos de Negócios. “O respeito tem um significado especial e poderoso na Nestlé. Ele influencia profundamente a maneira como trabalhamos e administramos nossos negócios. Nossos valores são visíveis em nossos comportamentos, nossas ações e nossas decisões”, afirma Mark Schneider CEO, Nestlé. Priorizando sua transparência no site da Nestlé, a própria também lançou informações sobre sua gestão tributária. Dentre as informações, uma delas foi a seguinte: Em 2019, a Nestlé incorreu e arrecadou cerca de CHF 13 bilhões de impostos para os governos em seus maiores mercados. Esses mercados representam quase a totalidade das vendas líquidas do Grupo. Esse valor inclui CHF 5,2 bilhões, que foram incorridos e arcados como custos pela Nestlé. Além disso, a Nestlé arrecadou impostos de CHF 7,8 bilhões em nome de fornecedores, clientes, governos e acionistas. A Nestlé alinha seus objetivos e compromissos juntamente com as metas de desenvolvimento sustentável da ONU. Em setembro de 2018, o Pacto Global da ONU (UNGC) lançou a Plataforma de Ação colaborativa para a Paz, Justiça e Instituições Fortes para avançar o SDG 16. “Nós nos unimos como um de seus patrocinadores fundadores porque pensamos que é crucial construir ambientes baseados em uma forte governança corporativa e conformidade. Essa é a base não apenas de uma sociedade sustentável, mas de nosso sucesso como negócio, proporcionando a base para investimento e crescimento de longo prazo”, diz o próprio site Nestlé. Pensando nisso, a Nestlé trabalha com agricultores e fornecedores em todo o mundo, visando desenvolver comunidades prósperas e de forma sustentável. Já com relação ao desenvolvimento de vendas no ano de 2020 nos últimos 9 meses a empresa divulgou o seguinte: “Nestlé informa vendas de nove meses para 2020 ;

A Economia das Organizações.

Uma empresa é constituída a princípio por um bem maior, ou seja, uma instituição existe devido a um objetivo. Mas para que essas metas que complementam uma empresa sejam alcançadas, é necessário uma boa administração, visão e planejamento, e um dos principais pontos para que uma empresa consiga se sustentar, é a administração de suas economias, portanto é de suma importância esse ponto para as empresas em geral.

Devido à falta de planejamento, muitas empresas que já foram muito reconhecidas, hoje em dia já não existem mais, pois não souberam lidar com as mudanças das pessoas e evoluírem juntamente a elas. Entretanto, outras instituições souberam lidar com essas situações.

Fala ADM

UMA JORNADA A SERVIÇO DA ADMINISTRAÇÃO

A Economia das Organizações. continuação...

O crescimento orgânico atingiu 3,5%, com crescimento interno real (RIG) de 3,3% e preços de 0,2%. O crescimento foi apoiado por um forte impulso continuado no Americas, Purina PetCare e Nestlé Health Science. Zona AOA atingiu 4,5% crescimento orgânico no terceiro trimestre. Desinvestimentos e câmbio reduziram as vendas em 12,9%. Vendas totais relatadas diminuiu 9,4% para CHF 61,9 bilhões (9M-2019: CHF 68,4 bilhões). As análises estratégicas atuais da Nestlé estão totalmente no caminho certo. Progresso adicional no portfólio gestão foi feita. A aquisição da Aimmune Therapeutics foi concluído em 13 de outubro de 2020. Orientação anual para 2020 atualizada: Esperamos um crescimento orgânico das vendas para o ano todo cerca de 3%. A margem de lucro operacional de negociação subjacente deve melhorar. Lucro subjacente por ação em moeda constante e capitalespera-se que a eficiência aumente."

E durante a pandemia as vendas tiveram os seguintes dados: As vendas no e-commerce cresceram 47,6%, atingindo 12,3% das vendas totais do Grupo. Café, Purina PetCare e Nutrition & Health Science foram os principais contribuintes do crescimento, com um forte impulso contínuo em todas as outras categorias. Outro ponto importante para o sucesso da organização, de acordo com a Empresa Nestlé, é a inovação de forma rápida para um crescimento a longo prazo, a constar que isso dá mais vantagem para a organização em comparação a seus concorrentes. "Os consumidores estão exigindo produtos alimentares mais saudáveis, naturais e autênticos e estão mudando para uma dieta baseada em vegetais ... Nós só podemos atender às necessidades desta população crescente por meio de inovações disruptivas. É por isso que, na Nestlé, adotamos uma abordagem multifacetada de como inovamos" Diz Stefan Palzer, Diretor de Tecnologia, Nestlé S.A.

Desafios da Gestão em Empresas Familiares.

Hoje em dia no Brasil a maioria das empresas são familiares. Para que seja possível administrar a gestão de uma empresa familiar, atitudes devem ser tomadas para que a empresa não venha ficar instável a ponto de chegar a falência, por conta de uma má gestão. Existem bastantes empresas familiares no Brasil, segundo o blog FIA (fundação instituto de administração), estima-se que entre 80% e 90% das empresas são familiares, isso mostra que esse tipo de empresa é a favorita dos executivos. Mas o que ela tem de tão especial? Essas empresas são as queridinhas, pois é muito difícil achar confiança, lealdade e dedicação em uma empresa, mas as empresas familiares

tem isso porque grande parte dos sócios são parentes, então os seus ideais são comuns, existe uma confiança mútua, conseguem se comunicar muito melhor e tem um excelente envolvimento pessoal.



Como toda empresa familiar tem seus benefícios, também existe seus desafios. Um exemplo desse tipo de empresa é o SBT, essa empresa terá um grande desafio no futuro que é a sucessão, de forma clara: Silvio Santos construiu o SBT, teve e tem muito sucesso e ele decide se aposentar no futuro, e vai passar o "varão" para suas filhas, isso não acontece do dia pra noite, a próxima geração tem que estar familiarizada com o ambiente de trabalho, ou seja, antes de assumir o poder, a nova geração tem que trabalhar anos e anos na empresa para que não haja problemas no futuro, e como algumas das filhas dele já tem essa familiaridade, vai ser mais fácil para ocuparem o lugar do pai. Também existem outros problemas, como a divergência dos ideais, onde uma atual geração toma posse da empresa e tem a forma de administrar diferente da antiga geração, eles querem explorar novos ambientes e diversificar os investimentos. Também na empresa familiar é muito comum os sócios e funcionários deixarem seus sentimentos e emoções interferirem nas ações e comandas de trabalho, por serem todos parentes. Tudo isso pode acarretar a falência da empresa. Em virtude dos fatos mencionados, vimos que gerenciar uma empresa familiar não é nada fácil, pois existem vários desafios, porém não podemos desanimar ou desistir. E você já parou para pensar em quais atitudes deve tomar para conseguir resolver esses desafios?



Fala ADM

UMA JORNADA A SERVIÇO DA ADMINISTRAÇÃO

Quais as ferramentas a psicologia trabalha dentro da administração?

A Psicologia Organizacional estuda o comportamento humano e os fenômenos psicológicos que acontecem dentro das empresas, além de analisar suas implicações no ambiente de trabalho. Seu principal objetivo é aumentar e manter a qualidade de vida no trabalho por meio de um bom clima organizacional, condições favoráveis ao trabalho, desenvolvimento de pessoal e relação harmônica entre os funcionários. O Departamento de Recursos Humanos, mais conhecido com **RH**, é o setor que representa a Psicologia nas corporações. É fato que o local de trabalho pode ser bastante exaustivo, principalmente quando se trata de um ambiente corporativo. Nada mais natural, então, que os profissionais busquem formas de lidar com esse estresse. Até porque, se eles estão descontentes no trabalho, o rendimento pode ser comprometido, o que afeta não só a eles mesmos, mas a todos os envolvidos no processo. Além disso, profissionais insatisfeitos podem optar por se ausentar ou mesmo deixar o trabalho o que resulta no temido absenteísmo nas organizações, a exemplo dos atestados médicos, das licenças e das faltas não programadas. Nesse contexto, uma empresa que implanta efetivamente a psicologia do trabalho percebe um grande impacto positivo no rendimento dos funcionários, além do próprio clima organizacional. Isso envolve, por exemplo: Trabalho em equipe e fenômenos grupais; Índices de absenteísmo e rotatividade; Comportamento humano; Saúde e segurança; Comunicação e feedback; Motivação e satisfação; Competência e gestão por competência e liderança.

A Psicologia, enquanto ciência, possui quatro objetivos principais, como estabelecer as leis básicas da atividade psicológica, estudar as vias de sua evolução, descobrir os mecanismos que lhe servem de base e Descrever as mudanças que ocorrem na atividade psicológica nos estados patológicos. A convergência de objetivos entre a psicologia, enquanto ciência, e a administração enseja instigantes possibilidades de promover ganhos de produtividade conjugados com a melhoria da qualidade de vida, por meio da aplicação de suas práticas e conceitos em várias áreas de interesse.



Feito por: Isabela, Jessamilly, Ana Luiza
Ana, Maria Claudia, João Pedro, Érika.
Editado por: Isabela

Nossos agradecimentos a todos que disponibilizaram
um tempo para ler nosso jornal.