

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS- ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Curso: MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

Área de Especialidade: INDIVÍDUOS, GRUPOS E ORGANIZAÇÕES

ERRO NA ADMINISTRAÇÃO: GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

909721639-72

São José
2022

Introdução

O erro na administração e a possível volta por cima e a obtenção de sucesso, é o que motiva essa pesquisa. O que se espera com o desenvolvimento dessa dissertação é servir de exemplo a comunidade de um caso de sucesso em meio a muitos problemas e dificuldades.

Justificativa

Esse trabalho existe porque tem o propósito de evidenciar erros e mostrar possíveis soluções para a problemática em administração com foco no ser humano. E assim minimizar os erros. O ser humano é falível e portanto precisa ser conscientizado, ter uma nova chance e não errar novamente. Não ficar no achismo e fundamentar sua atitude, buscando informação, por meio de estudo: palestra, convenções e cursos já é uma forma de diminuir os erros na tomada de decisão.

Fundamentação teórica

Decisões de um projeto podem torná-lo um sucesso “acerto” ou insucesso “erro” cabe ao gestor tomar decisões e fazer boas escolhas. Essas que necessitam de sabedoria como sugerido por Confúcio (Apud FILHO, 2016, p.6): “Há três métodos para ganhar sabedoria: primeiro, por reflexão, que é o mais nobre; segundo, por imitação, que é o mais fácil; e o terceiro, por experiência, que é o mais amargo.” Para não cair no erro e conseguir resolver o problema, deve-se saber exatamente sobre o que ele trata.

No que diz respeito a administração, observa-se que ha um grande esforço em mudar o antigo modelo burocrático para um modelo gerencial. A vantagem competitiva não esta somente no econômico ou nos altos investimentos em tecnologia, etc. Mas sim nas pessoas que fazem parte desta organização, e movimentam tudo isso no dia a dia.(SOVIENSKI, STIGAR, 2008).

Ferreira e Lana (2007), o diferencial de uma organização são as pessoas que lá trabalham com seus talentos e ideias. Não importa a are de atuação da organização, se quiser prosperar ela precisará de pessoas bem formadas, empreendedoras, visionárias, inovadoras e

entusiasmadas. Pessoas que possam resolver problemas, com muito talento e alto poder de realização, flexíveis e capazes de enfrentar novos desafios. São elas que ajudarão novos negócios a atravessar os obstáculos da nova economia.

As organizações públicas devem ter como modelo as privadas, no que tange, a eficiência e eficácia, cada qual em sua área, na prestação dos serviços públicos, as organizações públicas não pode deixar de lado os problemas decorrentes pela produtividade e por resultados. (MENDES, SIQUEIRA. 2009).

Em suma, é necessário que a gestão de pessoas se liberte da herança colonial, sem perder a permeabilidade saudável ao conhecimento originado no exterior, e reconstrua sua identidade, pautando sua ação por valores humanistas, por uma consciência ampliada da realidade e pela simplicidade. (COOKE,WOOD JR., TONELLI. 2012, p. 24)

O erro deve servir de experiência para as próximas tomadas de decisões, e diminuir a quantidade de problemas.

Metodologia

Tipo de pesquisa: Bibliográfico Documental,

Bibliográfico: ou seja, é elaborado com material já publicado (livros, artigos de periódicos...) permite ao pesquisador uma postura científica quanto a produção já existente.

Documental: A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados esta restrita a documentos, escritos ou não.

A pesquisa será realizada em três fases: 1º fase, Observação de bibliografia disponível. 2º fase, Coleta para leitura e análise de material e 3º fase, utilização do material lido e analisado no texto dissertação com citações diretas e indiretas, por exemplo.

Viabilidade, Implementação da proposta de Pesquisa

Essa pesquisa tem o propósito de contribuir com a sociedade, a respeito do tema proposto. Erro, acerto são lados da mesma moeda, ou seja, o ser humano pode falhar mas não deve nunca desistir em procurar o lado certo.

Cronograma

	2º Sem. 2023	1º sem. 2024	2º Sem. 2024	1ª Sem. 2025
Projeto Metodologia/ Referencias	X			
Capítulo I – Erro na administração	X			
Capitulo II - Evolução do administrador		X		
Capítulo III – Em fim o administrador correto		X		
Conclusão			X	
Introdução			X	
Revisão Geral				X
Defesa da Dissertação				X

* As datas desse cronograma podem ser alteradas de acordo com o calendário acadêmico (UDESC)

Referencias Bibliográficas

COOK, Bill; WOOD JR, Thomas; TONELLI, Maria José. **Recursos humanos: para onde vai a gestão de pessoas?** Revista gvexecutivo. V 11. N 2. 2012.

FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; LANA, Manuela Sampaio. **Gestão por competência: impacto na gestão de pessoas.** Revista estação científica online, Juiz de fora. N 04. 2007.

FILHO, Antônio Mendes da Silva. **Escopo de projeto não definido: erro de gestão sobre a lição de Alice no país das maravilhas.** Revista Espaço Acadêmico- N° 178 -Março / 2016.

FREITAS, Ernani Cesar de; PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho.** 2º edição. Novo Hamburgo. RG. 2013. Universidade FEEVALE.

MENDES, Ana Magnólia; SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares. **Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado.** Revista do servidor público Brasília, 2009.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. **Recursos Humanos X Gestão de pessoas.** Revista científica de administração e sistema de informação. V 10. N 10. 2008.