

EMPREENDEDORISMO FEMININO

Jaqueline Pereira

Sumário

Sumário	2
Introdução.....	3
1. Administração.....	5
1.1 Conceito histórico da administração.....	5
1.2 Administração moderna.....	6
1.3 Teorias das relações humanas.....	8
2. Empreendedorismo.....	12
2.1 Empreendedorismo feminino.....	20
3 Novos Negócios.....	255
4 Conclusão.....	31
Referências.....	36

Introdução

Caro leitor, cada argumento descrito nessa monografia, é resultado de uma longa pesquisa feita e espero que tenha uma leitura benéfica e aproveitadora.

Vamos iniciar a jornada dessa leitura com os conceitos da Administração, onde surgiu, como surgiu, percorrendo sobre os principais administradores.

Apresentaremos as teorias das relações humanas, abordando a pirâmide de Maslow.

O empreendedorismo durante e após a pandemia aumentou. Devido muitas empresas ter fechado as portas, e muita gente ficou desempregada. E as pessoas tiveram que se reinventar.

Nessa reinvenção, surgiram mais de 1 milhão de micro e pequenas empresas. Muitas dessas empresas abertas foram comércios em diversificados, liderando o ranking, é o varejista de vestuários e acessórios.

Percebemos que muitas pessoas tiveram a capacidade de olhar fora da caixa e ter uma visão holística, do que poderia fazer e como fazer através de tantas coisas acontecendo.

Cada empreendedor que surgiu, abriu um negócio diferente e foi construindo a sua marca, dando forma a sua imagem, quem está por trás dessa marca? E através disso, cada um fez com que a sua

personalidade fosse transmitida de uma forma lucida para os seus clientes.

O empreendedorismo feminino, veio com força para fazer a diferença e demonstrar que a mulher não é um sexo frágil, como era visto antigamente.

A mulher vem ganhando cada vez mais poder e o machismo de que mulher é apenas para ser dona de casa, cuidar dos filhos e não para construir uma carreira profissional, vem deixando de lado.

No campo profissional em diversas áreas, as mulheres estão sendo reconhecida cada vez mais, por ter o raciocínio rápido e ter jogo de cintura, para lidar com diversas situações.

O empreendedorismo em geral, é a capacidade de criar novos negócios e ter jogo de cintura para lidar com diversas situações e ter a flexibilidade, ser resiliente e ter a visão holística do mercado, do concorrente, para que não fique para trás e vai se atualizando, quais são as necessidades dos clientes atuais, o que eles procuram, qual será o diferencial da sua empresa, para o do concorrente.

Uma empresa que queira se manter em constante evolução, precisa ter uma equipe capacitada e cada pessoa em sua devida função, investir na área de tecnologia e departamento de pesquisas de mercado, onde será desenvolvido novos negócios, produtos e serviços, é primordial para os empreendedores e empresas que buscam crescimento.

Fazendo esses dois investimentos importantes para o crescimento da empresa, conseguiremos ter mais clareza para qual direção devemos ir e qual será o próximo passo.

Visando os novos negócios, e as tendências, conseguimos atender o cliente com diversas opções e cativar ele com o nosso diferencial.

Afinal, o que o cliente procura é algo que atenda as expectativas dele e que de certa forma sane os problemas.

Cada empreendedor, possui o seu diferencial e faz com que a economia cresça, gerando diversos empregos.

Esse foi apenas um breve contexto de tudo o que será apresentado agora.

1 Administração

1.1 Conceito Histórico da Administração

A história da Administração surgiu a muitos séculos atrás, mais precisamente no ano 5.000 A.C., na Suméria, quando seus antigos habitantes procuravam uma maneira para melhorar a resolução de seus problemas práticos, então surge a arte e o exercício de administrar.

No Egito, Ptolomeu planejou e dimensionou um sistema econômico que não poderia ter-se operacionalizado sem uma administração pública sistêmica e organizada.

Em 1776 houve a revolução Industrial. Onde teve início na Inglaterra, com a invenção da máquina a vapor por James Watt. A aplicação da máquina a vapor no processo de produção provocou um enorme surto de industrialização, que se estendeu rapidamente a toda Europa e Estados Unidos.

Ela desenvolveu-se em duas fases distintas: a primeira fase de 1780 a 1860. É a revolução do carvão, como principal fonte de energia, e do ferro, como principal matéria-prima. A segunda fase de 1860 a 1914. É a revolução da eletricidade e derivados de petróleo, como as novas fontes de energia, e do aço, como a nova matéria prima.

1.2 Administração Moderna

A revolução industrial teve início na Inglaterra, com a invenção da máquina a vapor por James Watt, em 1776.

A moderna administração surgiu em resposta as duas consequências provocadas pela Revolução Industrial, são elas:

a) crescimento acelerado e desorganizado das empresas que passaram a exigir uma administração científica capaz de substituir o empirismo e a improvisação;

b) necessidade de maior eficiência e produtividade das empresas, para fazer face à intensa concorrência e competição no mercado.

O difícil é precisar até que pontos os homens da Antiguidade, da Idade Média e até mesmo do início da Idade Moderna tinham consciência de que estavam praticando a arte de administrar.

No início do século XX, surge FREDERICK W. TAYLOR, engenheiro americano, que apresentou os princípios da ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA e o estudo da ADMINISTRAÇÃO como CIÊNCIA.

Propostas básicas de TAYLOR, as 5 funções essenciais da GERÊNCIA ADMINISTRATIVA:

1- Planejar: Estabelece os objetivos da empresa, especificando a forma como estes vão ser alcançados. Parte de uma sondagem do futuro, desenvolvendo um plano de ações para atingir as metas traçadas. É a primeira das funções, já que servirá de base diretora à operacionalização das outras funções.

2- Comandar: Faz com que os subordinados executem o que deve ser feito. Pressupõe-se que as relações hierárquicas estejam claramente definidas, ou seja, que a forma como administradores e subordinados se influenciam esteja explícita, assim como o grau de participação e colaboração de cada um para a realização dos objetivos definidos.

3- Organizar: É a forma de coordenar todos os recursos da empresa, sejam humanos, financeiros ou materiais,

alocando-os da melhor forma segundo o planejamento estabelecido.

4- Controlar: Estabelecer padrões e medidas de desempenho que permitam assegurar que as atitudes empregadas são as mais compatíveis com o que a empresa espera. O controle das atividades desenvolvidas permite maximizar a probabilidade de que tudo ocorra conforme as regras estabelecidas e ditadas.

5- Coordenar: A implantação de qualquer planejamento seria inviável sem a coordenação das atitudes e esforços de toda a empresa, almejando as metas traçadas.

Nas considerações da Administração Científica de Taylor, a organização é comparada a uma máquina, que segue um projeto pré-definido, o salário é importante, porém não é fundamental para a satisfação dos funcionários, a organização é vista de forma fechada, separada de seu mercado, a qualificação do funcionário faz-se supérflua em consequência da divisão de tarefas executadas de maneira repetitiva e monótona e por fim a administração científica, usa a exploração dos funcionários em prol dos interesses particulares das empresas, talvez com impactos negativos para a massa trabalhadora mas um avanço admirável no processo de produção em massa.

1.3 Teoria das relações humanas

A teoria das relações humanas tem sua origem nos Estados Unidos, como resultado das experiências de Elton Mayo, denominadas Experiências de Hawthorne. Originaram-se quando Mayo percebeu a necessidade de tornar a administração mais humana e democrática e quanto as ciências humanas influenciaram as organizações

Em 1927, Elton Mayo coordenou uma experiência numa empresa de equipamentos e componentes telefônicos, chamada Western Electric Company, onde percebeu que os trabalhadores eram conduzidos pela fadiga, excesso de trabalho, acidentes no trabalho, rotatividade do pessoal, causas da má condição do local de trabalho. A experiência foi dividida em fases, a saber:

Na primeira fase, os pesquisadores observavam dois grupos de trabalhadores que executavam o mesmo serviço, porém em iluminações diferentes. Um grupo trabalhava sob iluminação constante enquanto outro trabalhava sob iluminação variável. Perceberam que o fator psicológico influenciava na produção, quando a iluminação aumentava produziam mais e quando a iluminação diminuía produziam menos.

Na segunda fase, os pesquisadores mudaram o local de trabalho, a forma de pagamento, estabeleceram pequenos intervalos de descanso e distribuíam lanches leves nesses intervalos. Perceberam então que, os trabalhadores apresentaram maior rendimento na produção, pois trabalhavam satisfeitos.

Na terceira fase, os pesquisadores se preocuparam com as relações entre funcionários e os entrevistaram para conhecer suas opiniões, pensamentos e atitudes acerca de punições aplicadas pelos superiores e pagamentos, descobriram uma espécie de organização informal dentro da organização que se manifestava por padrões formados pelos próprios trabalhadores.

Na quarta fase, os pesquisadores analisaram a organização informal, fizeram pagamentos de acordo com a produção do grupo e não mais individualmente. Perceberam que os trabalhadores se tornaram mais solidários.

Concluíram que:

O nível de produção é determinado pela expectativa do grupo, pelos benefícios cedidos pela organização, como intervalos de descanso e refeições durante esses e sábado livre.

Os trabalhadores esperavam ser reconhecidos, compreendidos e aceitos e produziam mais quando estavam entre seu grupo informal.

As principais características destas teorias são:

O ser humano não pode ser reduzido a um ser cujo comportamento é simples e mecânico;

O homem é, ao mesmo tempo, guiado pelo sistema social e pelas demandas de ordem biológica;