

A canaricultura vista como Administração de Empresas



Durante a maior parte de nossas vidas somos membros de alguma organização: uma faculdade, uma equipe de esporte, um grupo de música ou teatro, uma organização religiosa, forças armadas, uma empresa ou até mesmo uma associação de amigos para criação de canários, por exemplo. Algumas organizações, como exército e as grandes corporações, são estruturadas de modo muito formal. Outras, como um time de basquete, têm uma estrutura mais informal. Mas todas as organizações formais ou informais têm vários elementos em comum.

Talvez o mais óbvio desses elementos básicos seja um objetivo ou uma finalidade. O objetivo pode variar – **vencer um campeonato**, divertir uma platéia, vender um produto – mas, sem objetivo, nenhuma organização teria razão de existir. Além disso, todas as organizações também têm algum programa ou método, recursos necessários e líderes ou administradores com a responsabilidade de ajudá-las a alcançar os objetivos.

Segundo pensadores, “Administração é o processo de **planejar, organizar, liderar e controlar** o trabalho dos membros da organização e de usar todos os recursos disponíveis da organização para alcançar objetivos estabelecidos.”

Neste contexto é necessário ressaltar, que na canaricultura como numa empresa, é extremamente importante possuímos uma equipe motivada, disposta a desafios, a mudanças, a alcançar metas e objetivos. Isso nada mais é que a definição das estratégias das diversas Associações do país, quando da entrada de novos sócios e a liderança que os presidentes devem possuir para organizar os membros com vistas à consecução dos objetivos pessoais e do grupo. Um processo que deve iniciar na **ambientação** de novos sócios, muitas vezes de treinamento e aperfeiçoamento não só dos iniciantes, mas também dos veteranos, pois diversas são as mudanças que estão ocorrendo na criação mundial de pássaros, em definição de cores, por exemplo. A estruturação baseada em conceitos antigos podem efetivar-se em insucesso, desmotivação e desestruturação do quadro com a saída de alguns sócios em casos mais extremos. A correlação com empresas é verdadeira! Vejamos: empresas que não objetivam crescimento aos empregados, também não conseguem fixá-los na organização, pois simplesmente esses são substituídos por empresas em que o retorno do investimento intelectual e profissional que executaram, são maiores dos que em dado momento obtinham.

O que deu certo no passado, pode não dar certo hoje! O fator liderança, honestidade, transparência e amizade devem ser atributos dos presidentes, que certamente serão decisivos para redução de conflitos e de grande sucesso ao grupo agregando valor envolvendo e, sobretudo, comprometendo os sócios no bem comum. Esses atributos também favorecerão o desenvolvimento do espírito de equipe, importantíssimo para quem pretende alcançar a vitória em um campeonato, ou se lembrarmos das empresas, **conquistar o mercado**. Os sócios por sua vez, também devem possuir os mesmos atributos, porque o que notamos em algumas oportunidades, são sócios preocupados em vislumbrar o próprio umbigo, ao invés de crescerem ainda mais e fazerem com que a associação de modo geral também evolua gerando aprendizado mútuo entre os demais sócios.

Em seu livro Capital Humano, Davenport cita algumas características de trabalhadores de alto comprometimento, no nosso caso sócios, que segundo ele, “incrementam valor e reforçam laços” a saber:

- Valorizam aspectos inerentes a seu trabalho;
- Valorizam os relacionamentos sociais que estabelecem no trabalho e as recompensas financeiras que recebem;
- Seu desempenho é superior ao das pessoas com níveis de comprometimento e envolvimento mais baixos;
- Eles tendem a preservar seus laços com a empresa.



A recompensa financeira pode ou não ser viável. O que não acontece, por exemplo, com a pontuação em campeonatos que muitas vezes nos deixa muito mais satisfeitos que o retorno financeiro. Afinal, durante todo o ano, nos **planejamos** sobre qual linha criar, com que pássaros iremos formar o plantel, quantos exemplares ainda teremos que adquirir, qual o número de casais formar, quantas gaiolas ou reformas no criadouro teremos que consolidar. Ainda sobre planejamento, devemos identificar qual a **missão** pessoal ou do grupo, qual a **visão** e quais **estratégias** utilizar. De que maneira **organizar** a criação, qual o tempo necessário e os recursos financeiros disponíveis? Qual a maneira ideal para **controlar** as ações dia-a-dia da criação? E ainda, como **liderar** o esforço pessoal, e de toda a minha equipe tanto no canaril como na associação, com vistas às mudanças que se fazem necessárias, adaptando-me ou adaptando o grupo às **ameaças e oportunidades** do **"mercado"**? O reforço com os laços da "empresa", o reforço dos laços com a "sociedade" a que pertencemos, constitui-se como fatores essenciais na permanência das pessoas no grupo e decidirão as ações que o grupo desejará tomar.

Na verdade senhores, o que costumamos a dizer, é que não há "receita de bolo". Ou que uma maneira, um líder ou outro, esteja totalmente certo. O que há, são ações executadas através de benchmarking, ou seja, filtradas e copiadas, possam dar certo em algumas ocasiões e que as percepções do líder, aliadas às experiências pessoais e profissionais de seus liderados **motivados** poderão constituir o fracasso ou sucesso do grupo.

Abaixo, foto dos sócios da SICO, que participaram do campeonato regional no ano de 2006.



Sandro Tadeu Carvalho
Administrador de Empresas

Referências bibliográficas:

DAVENPORT, T. O **capital humano**. São Paulo: Nobel, 2001
SCHERMERHORN JR., J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.