

Fatores que motivam

O lucro é o objetivo mais importante para a sobrevivência das empresas, contudo não é o fator único de resultados. Existem vários fatores que determinam o grau de desempenho de uma, porém o fator essencial é a participação dos funcionários na vida dela. Quem só recebe ordens fica infeliz e não se motiva no trabalho. Para que o funcionário sinta que comanda pelo menos parte da sua vida profissional, é necessário criar mecanismos de estímulos à sua atuação, através de uma política moderna de gestão de pessoal, observando os princípios, já consagrados, de justiça social em empresas localizadas em países mais adiantados.

A descentralização, o aprimoramento contínuo dos recursos humanos, o envolvimento intenso e livre do pessoal nas decisões, além de constituírem princípios de competitividade, são fatores que aumentam substancialmente a eficácia das empresas, a produtividade, a qualidade dos produtos, a alegria de seus funcionários, reduzindo a burocracia existente. Deixar que os funcionários tenham mais responsabilidades nas suas decisões, disseminando o poder hierárquico nos escalões abaixo, torna-os mais felizes interiormente, sabendo que o seu trabalho será considerado, pois sentem-se mais satisfeitos profissionalmente. A criatividade cresce com sugestões novas, ficam mais capazes de trabalhar em equipe e em esquema de cooperação, mais produtivos e coobrigados na eficiência da gestão do segmento onde atuam.

Outro fator que estimula o funcionário a assumir mais responsabilidades, a decidir rápido e corretamente, é o acompanhamento mais brando e mais ameno das falhas involuntárias ocorridas no trabalho. Quando ocorre uma falha, a melhor maneira é a verificação das causas, com a respectiva análise e correção dos problemas, e não taxar as conseqüências. É mais fácil o funcionário aceitar as críticas e procurar corrigir as falhas sabendo que seu trabalho é importante. Mas, ao mesmo tempo, um erro com características de omissão ou desleixo por parte de algum funcionário pode ter como causa uma sobrecarga de trabalho muito grande no setor. É importante localizarmos a procedência deste erro, verificando exaustivamente as causas, chegando à melhor solução para evitar, no futuro, fatos idênticos.

Os funcionários motivados, com a satisfação de afeição, crescem em autoconfiança, tendo maiores estímulos para o trabalho, deixando de ser tarefeiros, passando a participar da empresa, sabendo quem são os clientes e quais os resultados. Ficam mais participativos e felizes!

Manfredo Arkchimor Paes
Consultor - Sebrae-SP