

EQUIPES DE PESO REQUEREM LÍDERES À ALTURA!

*ENTENDER OS COMPORTAMENTOS
ATUAIS É A PRIMEIRA TAREFA DOS LÍDERES
INTERESSADOS EM MOTIVAR SEUS
COLABORADORES E EM RETER TALENTOS*



Paulo Araújo, especialista em Inteligência em Vendas e Motivação de Talentos, diretor da Clientar – Projetos de Inteligência em Vendas e autor de Paixão por vender (Editora EKO)

por: **Caroline Martin** | Especial para *Nosso Papel*

A busca contínua por resultados cada vez melhores não é novidade para ninguém na empresa. Todos conhecem as famosas metas, porém nem todos conseguem atingi-las. É preciso perfil voltado a resultados, o que depende, acima de tudo, do comportamento.

Gerenciar atualmente requer conhecer os subordinados muito além das aparências, quando se visam resultados. Isso porque inúmeras características

distinguem os profissionais de hoje daqueles encontrados há alguns anos nas organizações, onde faziam carreira até a aposentadoria.

“Não há mais aquela preocupação em passar a vida corporativa em uma só empresa. Pelo contrário, os profissionais estão sempre em busca de novas oportunidades”, explica Paulo Araújo, especialista em Inteligência em Vendas e Motivação de Talentos, ao falar sobre

a tendência que pode se transformar em desafio aos empregadores.

Na opinião do também diretor da Clientar – Projetos de Inteligência em Vendas e autor de *Paixão por vender* (Editora EKO), os colaboradores dos novos tempos são indivíduos mais contestadores e, de certa forma, apressados em crescer na carreira. “Quando não enxergam rapidamente perspectivas, vão embora, pois são mais desapegados à empresa.”

TRABALHO EM EQUIPE

Embora diferentes perfis de funcionários estejam espalhados pelos corredores das organizações, Araújo garante que é perfeitamente possível atingir metas em comum. Ele lembra, porém, que é preciso trabalhar na direção certa. Para alcançar esse objetivo, a primeira missão do empregador é deixar de lado rótulos e estereótipos.

Na prática, vale definir as atribuições do cargo, estipular metas e delimitar o que se espera do profissional na execução das tarefas. “Aí, sim, a empresa deve partir para a busca de pessoas com o perfil adequado à vaga”, ensina o diretor da Clientar. “Hoje, o encontro de várias gerações no ambiente de trabalho é fato. Cabe à empresa buscar maneiras de motivar e atingir todos os públicos. Para alguns, desfrutar de horários flexíveis é importante, enquanto para outros se destacam as chances de ganhar bônus

maiores. Há aqueles, ainda, que adorariam ter uma carreira internacional”, exemplifica.

Aos líderes, Araújo salienta: “Conheça efetivamente cada colaborador, inteirando-se de seus sonhos, suas ambições pessoais e seus desejos na carreira”. O especialista garante que esse é um atalho certo para a motivação de toda a equipe.

Além disso, a forma de trabalho pode (e deve) mudar de acordo com o perfil da equipe comandada. “Por isso, é importante observar como o trabalho em equipe tem se desenvolvido, como cada funcionário desempenha as próprias tarefas, qual é o nível de pró-atividade e o grau de dedicação à empresa.”

Ainda aconselhando líderes a acertar a mão no comando de funcionários, Araújo afirma que apostar na meritocracia e elaborar campanhas de premiação são outras medidas eficazes, “formas de incentivar o esforço em equipe”. Ele, porém, faz a seguinte ressalva: “Acompanhar o desempenho é indispensável, assim como investir em treinamentos constantes”, completa.

TROPEÇOS PELO CAMINHO

Reuniões extenuantes e hierarquização sem abertura a diálogos podem ser citados como exemplos de falhas atualmente cometidas pelos empregadores. No topo desse ranking de erros, Araújo cita a falta de transparência e de formação de bons líderes. “A empresa deveria tratar as pessoas como

talentos a serem lapidados, e não apenas como recursos humanos que estão lá para produzir a qualquer custo”, alerta o especialista.

O diretor da Clientar lembra que o atual contexto corporativo é de grande pressão, com carga horária cada vez mais puxada. Isso significa que as pessoas têm pouco tempo de convivência com a família. “Então, esta condição pesa em determinado momento da vida e, bem na hora que o profissional está maduro, a empresa peca por não perceber que sua visão e motivação de vida mudaram.”

Ouvir os funcionários e procurar atender às suas reivindicações na medida do possível é o caminho apontado por Araújo para reter talentos. “Não estou falando de

VENCENDO A CONCORRÊNCIA

Apesar de o líder ter papel fundamental na formação e manutenção de uma equipe motivada, a responsabilidade deve ser compartilhada com a empresa. A lógica é simples: as políticas seguidas pela organização atuarão como ferramentas para o líder.

Araújo ensina um bom critério para identificar a sintonia entre líderes e empresa: a quantidade de funcionários chave ou talentosos perdidos nos últimos anos. “Caso seja um número significativo, as políticas

utopia, como pagar os melhores salários do mercado com poucas horas de trabalho”, esclarece. Ele insiste que, com alternativas práticas – incluindo melhorias no ambiente de trabalho e avaliação de desempenho com regras claras –, o jogo pode ser favorável tanto para a empresa quanto para o colaborador. “Afinal, quanto custa demitir uma pessoa? Além disso, depois de quanto tempo um novo contratado começa a trazer resultados para a empresa?”, propõe a reflexão. “Colocando na ponta do lápis, fica claro que vale a pena investir mais em qualidade de vida e ações que aumentem o comprometimento das pessoas”, conclui.

precisam ser revistas”, direciona.

Na hora de reter talentos, a organização deve atentar não só ao que a concorrência oferece, mas ao que as melhores empresas disponibilizam a seus funcionários. “Um bom salário não ganha o jogo”, afirma. “Por mais que ganhe bem, ninguém aguenta passar diversas horas do dia em um lugar que não suporta. É preciso ir além, investindo em boas condições de trabalho e bom ambiente corporativo”, diz o autor de *Paixão por Vender*. ▸

Quer ler outros textos do especialista em Inteligência em Vendas e Motivação de Talentos? Acesse www.pauloaraujo.com.br ou twitter.com/pauloaraujo07.