

Os desafios da motivação

por Maria Inês Felipe

" O segredo da existência humana consiste não somente em viver, mas ainda encontrar o motivo para viver " Dostoiévski

A motivação ainda é um grande desafio para as empresas, e cada vez mais deve ser preocupação pois é o combustível que nos faz funcionar.

Por meio da motivação há melhoria nos processos internos, dos produtos, envolvimento e comprometimento.

Quando a empresa realiza pesquisa de satisfação, é visível que a produtividade aumenta, quando as pessoas são motivadas de forma particular, através do desenvolvimento de suas capacidades, do reconhecimento dos objetivos, das tarefas e de seu valor, tanto por parte da chefia como pelo grupo que pertence.

Não esquecendo da recompensa através do seu salário, premiações, entre outras coisas etc.

Hoje o valor do trabalho está passando por transformações e sofrendo uma quebra de seus paradigmas. Cada pessoa deve ser motivada de forma diferente, pois cada qual tem necessidades e emoções distintas. O homem é um ser insaciável, uma vez satisfeita uma necessidade, automaticamente surgirão outras, por isso, é importante que a empresa diversifique os benefícios, adequando-os de acordo com as necessidades dos funcionários.

Muitos empresários acreditam que a motivação é obtida através de salários, além disso costumam dizer: "Aqueles que não estiver contente, que vá buscar outra oportunidade melhor outra oportunidade melhor. Isso é muito perigoso para a empresa. Em uma dessas vezes, o funcionários sai, encontra e convida os demais criando a ciranda da desmotivação interna.

Podemos dizer que o envolvimento e a motivação das pessoas com seu trabalho, tem diminuído com o passar dos tempos ou vêm sofrendo um pseudo aumento, principalmente, considerando o medo de perder o emprego ou realizando atividades por obrigação, sem sentido.

Antigamente, vivíamos num contexto diferente, onde as pessoas dedicavam-se de corpo e alma ao trabalho e estavam dispostos a encarar desafios. Com o passar do tempo, houve uma mudança. Um dos aspectos críticos da motivação é a redução ou o excesso na jornada de trabalho levando a uma saturação psicológica do trabalhador.

Hoje o desafio do profissional de recursos humanos é motivar as pessoas a crescerem, juntamente com a organização. Caso isso não aconteça, o caos estará instalado.

Não adianta somente oferecer panacéias de benefícios no final do ano, como churrascos, cestas de natal ou outros benefícios.

Com esses recursos, o processo motivacional funcionará somente por um curto período.

É preciso pensar no que o funcionário gostaria de ganhar e não o que você gostaria de dar.

Nessa situação temos que ser flexíveis para mantermos competitivos, assim como os benefícios oferecidos pelas organizações. A motivação precisa ser encarada como forma de valorizar o funcionário, que deve se sentir parte integrante da empresa e não simplesmente um seguidor de regras.

Outro dia estava almoçando com um cliente, e na empresa estão com um programa de benefícios diferenciado, há um rol de benefícios obrigatórios e um outros optativos.

No rol dos optativos está a Bolsa de Estudos, questionei os motivos e assinali o seguinte cuidado: Será que vocês não estão “matando” a competência, inteligência da organização colocando-o como optativo? Deverá ser incentivado o uso deste benefício.

Para que a motivação funcione é preciso que o funcionário esteja, também, disposto a se motivar, vontade de trabalhar, principalmente que goste do que faz.

O papel da empresa nesse processo é o de propiciar condições e incentivos. Neste momento devemos supor que as necessidades básicas, tais como moradia, alimentação, saúde, transporte, estão sendo supridas satisfatoriamente, apesar de não garantirem a motivação, somente mas evitando apenas a insatisfação.

Para garantir a motivação, é preciso outros estímulos, como integração social, valorização pessoal e profissional. Isso será possível através de treinamento que propicie seu desenvolvimento, a aquisição de novos desafios, possibilidade de criação de novos métodos de trabalho, serviços, produtos, etc.

Cabe ressaltar que o relacionamento com os colegas de trabalho e chefia é um fator importantíssimo na motivação.

Outro fator importante é o relacionamento com os colegas de trabalho e chefia. O que percebemos, é que nem sempre os chefes ou líderes estão preparados para motivar sua equipe, haja visto o que presenciamos durante os treinamentos.

Com pequeno investimento em treinamento determinadas atitudes podem ser modificadas, tanto por parte das chefias quanto da equipe de trabalho.

Neste caso, os programas de incentivos poderão ser uma ferramenta poderosa da motivação, possibilitando a melhoria na produtividade, o aumento e o comprometimento dos colaboradores.

Outro aspecto que se sobressai no ambiente organizacional é a competição. Ela dará bons resultados quando bem administrada.

A formação de líderes e a estimulação da criatividade também são aspectos importantes para as organizações. Assim, é necessário das liberdade para o funcionário criar novas formas de trabalho, produtos e serviços, proporcionando o comprometimento com a empresa.

Quando as organizações negam a possibilidade de criar o resultado é o descomprometimento, desmotivação e o emburrecimento generalizado.

Nos programas de treinamento que desenvolvemos, percebemos que há vários funcionários que gostam de desafios e são criativos, mas muitas vezes são desestimulados pela equipe de trabalho, chefias centralizadoras.

O medo de errar e da punição é predominante na maioria dos cenários das organizações. É importante lembrar que o indivíduo criativo é regido pela auto realização, está atento a tudo o que acontece. Além disso busca desafios, cria o novo, busca soluções criativas para os problemas, tornando-se motivante e auto motivador.

O desafio ao uso da criatividade no trabalho leva à motivação, favorecendo a participação ativa. Quando se bloqueia a inteligência criativa há o desinteresse de participar, opinar e envolver-se mais.

Motive por metas

- **Estabeleça metas claras e atingíveis** - Pouco adianta uma meta inatingível, ou facilmente atingível, no lugar de incentivar gera frustração, elas deverão ser desafiadora;
- **Divulgue a todos** - Estabeleça a regra do jogo para todos , não importa quantas pessoas participam do programa, e possibilite meios de atingir as metas. Estimule a criação de slogans, campanhas, etc;
- **Propicie condições físicas, tecnológicas, materiais e psicológicas para a conquista;**
- **Envolva** - Há metas que abrange somente um departamento, outras vários, ou até a empresa toda;
- **Propicie um clima interno de incentivo** - Por intermédio de quadro de aviso, intranet, lembretes, exemplos: se o primeiro classificado for ganhar uma viagem para uma cidade de praia, poderá colocar fotos da praia, pessoas se divertindo, no quadro, música do lugar, bonés do local, etc;
- **Distribua prêmios adequadamente** - Saiba que existem pessoas que possibilitaram para que outros atinjam a meta, pois há trabalhadores que não são notados: ex. auxiliares, secretárias, etc;
- **Comemore** - Formalize o acontecimento através de um jantar, uma festa, reunião comemorativa, etc, guarde surpresa quanto aos primeiros ganhadores.

Maria Inês Felipe
mariaines@mariainesfelippe.com.br

A autora atua na área de Recursos Humanos apóia as empresas em seus processos de Desenvolvimento Gerencial e equipes, Diagnóstico das relações trabalho, Avaliação de Potencial, Competências e Desempenho, Programas de Criatividade e Inovação, Coaching em projetos de Gestão Pessoas, Soluções Inovadoras de Problemas Organizacionais.

Psicóloga, pós-graduada em Administração de Recursos Humanos, Máster em Criatividade e Inovação Aplicada - Universidade de Santiago de Compostela, Espanha. Participou do Training Course on Solving Human & Organizational Problems for Brazil – Japão.

Realizadora de workshop e palestras no Brasil e no exterior (ONU em Angola , África do Sul, Venezuela, Argentina, Portugal, Espanha e México). Palestrante do IBC- Internacional Business Communications e vários congressos Nacionais.

Professora de pós graduação e MBA do Instituto Chiavenato, FAAP, Universidade Anhembi Morumbi, Faculdade de Alagoas, Maringá e Londrina.

Professora convidada pela USP para ministrar aulas no MBA dos oficiais da Polícia Militar e também da Universidade de Fernando Pessoa (Portugal -Porto) pra ministrar aulas no Máster em Criatividade e Inovação.

Criadora e Gestora do Prêmio APARH - Revista Vencer! de Criatividade nas empresas e do 1º Fórum de Inovação Aplicada ao Negócio . Possui mais de 200 artigos publicados na grande imprensa envolvendo revista especializada . Membro atuante em congressos da ABRH Nacional.

Participação nos livros: Manual de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal - ABTD- Makron Books – Capitulo: Levantamento de Necessidades de Treinamento. Competências para o Sucesso - Ricardo P. Xavier- 2. edição Editora STS- Capitulo: Ronaldinho ou Barrichello. Sua carreira - Evitando os erros que atrapalham - Ricardo P.Xavier. Editora STS- Capítulos: Você Administra ou Executa? Você possui o Entusiasmo?

Acesse o site: www.mariainesfelippe.com.br



Fonte: Portal Administradores www.administradores.com.br

Portal Administradores é parceiro da MMR Brasil.

Curso de Gerenciamento de Projetos em São Paulo.