

12 dicas para fortalecer sua equipe e torna-la absolutamente próxima da perfeição

Aprenda a criar uma equipe de alta performance para que a excelência seja o principal pilar regente da sua organização

Pablo de Paula

Os japoneses me ensinaram a pensar em alto nível em todas as instâncias de minha vida, de sorte que todas as minhas ações são voltadas para o perfeccionismo e para as esferas máximas da qualidade. Destarte, jamais aceito fazer algo “de qualquer jeito”, porquanto existo para buscar a perfeição e para transformar minhas estradas em ambientes belos e genuinamente paradisíacos.

Infelizmente, muitos líderes possuem um entendimento demasiadamente atrasado e não raramente se conformam em executar apenas o básico, herdando resultados medíocres e muito aquém de suas verdadeiras competências por conta de ostentarem um pensamento apequenado, típico de seres de baixa autoestima e inexpressiva autoconfiança.

Com isso, as empresas se transformam em peças estáticas e vivem sofrendo por serem conduzidas por gestores que não amam a qualidade e as atmosferas mágicas da eficiência, fazendo com que seus clientes paguem um alto preço por conta da apatia e da total omissão daqueles que deveriam ser os percursos supremos da busca alucinada por virtudes capazes de surpreender e encantar o amontoado de stakeholders presentes a volta do tabuleiro mercadológico vigente.

Obviamente, criar um staff de alto desempenho é um trabalho extremamente complexo por vários fatores, contudo se um líder conseguir avançar diante das infinitas adversidades existentes, ele ganhará um grande diferencial e sobrepujará a concorrência com extrema facilidade, pois contará com algo que pouquíssimas empresas do mundo possuem, o que o propiciará sonhar com objetivos naturalmente excelsos e largamente utópicos.

Pegando um gancho nessa entusiasmante realidade, precisamos compreender que o mercado atual é imprevisível e mutável, o que torna o futuro uma grande incógnita e transforma a cabeça dos gestores em um amontoado indizível de dúvidas e questionamentos constantes e a única maneira de sair dessa agonia estrambólica é contando com um plantel inovador e polivalente para que os enfadonhos problemas possam se metamorfosear em jubilosas e poderosas soluções.

Para que isso possa ocorrer fatidicamente, são necessários alguns métodos para que os colaboradores consigam evoluir e se desenvolver em suas volumosas atribuições. Certamente, cabe a organização formar essa trupe de criaturas excepcionalmente fenomenais por meio da gestão estratégica de pessoas, tendo como foco principal o fortalecimento da capacidade criativa de cada um.

Sim, os colaboradores são os únicos entes capazes de gerar matérias excêntricas, surpreendentes, originais e inusitadas, dado que a mente humana é o maior diferencial competitivo que as organizações contemporâneas podem envergar.

Seguindo a concatenação das linhas acima, conhecendo profundamente esse universo e buscando ajudar os administradores a colocar em prática essa importante questão, resolvi elaborar 12 dicas para a geração de uma equipe de notável desempenho. Veja:

1 – Capacite e treine constantemente seu grupo: lamentavelmente, alguns gestores ainda possuem uma mentalidade retrógrada e temem perder seus postos ao fortalecerem demasiadamente seus liderados. Ora, uma equipe forte não é um objeto luxuoso, mas uma ferramenta obrigatória para sobreviver a competitividade corrente do mercado. Sem essas primícias básicas, as organizações estarão fadadas a contemplarem o gosto amargo da irreversível entropia, despencando vergonhosamente para o abismo negro da morte (falência).

Isto posto, não tenha medo de desenvolver seus liderados através de cursos, treinamentos, palestras, seminários, congressos e workshops, seja internamente ou externamente. Além disso, crie uma cultura voltada para o aprendizado contínuo e para a disseminação do conhecimento adquirido, fomentando a geração de talentos individuais dotados de sagacidades genuinamente singulares que terão poder para conceber uma tribo criativa e peculiarmente inovadora para a empresa.

2 – Incite a união sem par do time: infelizmente, algumas âncoras não sabem criar um ambiente de ajuda mútua para que a equipe possa pensar globalmente (e não individualmente). Assim, as pessoas procuram olhar apenas para os próprios resultados e não enxergam a organização como um todo, sofrendo dessa miopia egocêntrica e abundantemente burra. Por exemplo, se existirem dois projetos em trânsito e um vier a fracassar, pouco importa essa derrota uma para o lado vencedor, pois a empresa fica sempre em segundo plano porque tudo o que importa é a personalidade de cada um, ou seja, é um egoísmo exacerbadamente tirânico enraizado no âmago de cada cooperador.

Para uma melhor compreensão do fato, pense no seguinte: suponhamos alusivamente que o departamento de marketing obteve glórias inesperadas no mês passado, porém o de finanças fracassou, fazendo muitos investimentos e escolhas equivocadas. Deste modo, ao invés dos “marqueteiros” se entristecerem e sentirem essa derrota juntamente com o grupo, eles incredivelmente a ignoram, como se bradassem em alta voz: isso não é culpa nossa e não estamos nem um pouquinho preocupados porque fizemos a nossa parte (é ou não é, pensamento de profissional do século passado?).

Certamente, essa mentalidade tende a levar a empresa para a deterioração máxima e, portanto, os gestores precisam contrapor rapidamente essa negatividade através da incitação constante da unidade organizacional, gerando uma alegoria de generosidade e comprometimento grupal entre os funcionários que integram o painel empresarial para que todos se sintam vencedores ou perdedores independentemente de terem participado diretamente do supracitado trabalho em vigor. Isso produzirá uma consciência nobre, egrégia, elevada e apta para impulsionar as potencialidades ocultas (disfarçadas) que a empresa possui.

3 – Crave as metas organizacionais no coração dos colaboradores: sua missão, valores e princípios precisam estar consolidados na alma de seus cooperadores, de sorte que os mesmos possam falar fluentemente a língua da empresa em todas as ações cotidianas. Em outros termos, o que quero propagar é que o caráter dos funcionários que integram o quadro empresarial precisa estar intimamente ligado ao da organização (pilares éticos), pois isso fará com que todas as posições executadas sejam um real reflexo da ideologia que os líderes escolheram acreditar assim que criaram suas honrosas e valorosas leis internas.

4 – Encontre o lugar certo de cada um: tenha a aptidão de adequar as pessoas nas funções em que elas possam naturalmente render o máximo de suas forças, fomentando descobrir o espaço exato onde esses indivíduos podem ser mais produtivos, expressivos e motivados. Logicamente, existe uma diferença interplanetária entre fazer aquilo que nascemos para fazer e entre aquilo que fomos coercitivamente obrigados a realizar. Eu explico melhor essa reflexão:

Pude presenciar na prática a importância dessa questão quando participei integralmente de um grande projeto no ano de 2013: no local de preparação para a apresentação do escopo/protótipo ao cliente, vislumbramos alegremente uma situação um tanto quanto curiosa: tínhamos um líder tecnicamente muito acima da média, mas que possuía muitas dificuldades para se comunicar, embora soubesse com maestria de todas as etapas a serem executadas e desmembradas, dando uma segurança colossal para toda a equipe que se impressionara com a quantidade e qualidade das informações que o NERD conseguia propagar, mesmo usando uma linguagem complexíssima e até de certa maneira, um pouco chata.

Ocorreu que ao dialogarmos com os diretores do projeto, encontramos a figura de um participante que não tinha tanto conhecimento das ideias em si, mas que falava com muita propriedade do assunto em movimento. Em outras palavras, ele sabia transmitir as informações com mais clareza, simplicidade e objetividade, o que fazia os nossos ouvidos vibrarem ao mesmo tempo em que nos trazia uma refratária preocupação: e agora, quem fará a elucidação do esquema?

Então, herdamos desgraçadamente um paradoxo: de um lado havia um comunicador que não tinha tanto dom para falar, mas que conhecia como ninguém o assunto a ser externado e do outro, aquele que sintonizava e hipnotizava o time com sua oratória descontraída e imponente, mesmo tendo um conhecimento menor com relação ao seu estimado “adversário”.

E o que nós fizemos? Simplesmente tivemos a ousada atitude de colocar o dominador de conteúdo na parte operacional e o comunicador na referida explanação do projeto, pois ambos renderiam mais ostentando tais posições. Para a nossa sorte, tudo correu maravilhosamente bem e a apresentação foi um verdadeiro sucesso, deixando todos os participantes com a sensação intrínseca de dever cumprido.

E o que eu aprendi com esse entusiasmante acontecimento? Que se tivéssemos fechado os olhos desleixadamente diante dessas influenciadoras circunstâncias, todo o exaustivo e laborioso trabalho do conjunto teria sido comprometido e jamais lograríamos êxito por culpa da nossa insipiente teimosia e pela nossa indouta falta de bom senso.

5 – Faça análise de desempenho e confronte os resultados com as metas traçadas inicialmente: mapeie o índice de acertos e elabore metas para manter e outras anexadamente para reduzir/eliminar, embasado no aprimoramento tanto de sistemas quanto de pessoas, substanciando fazer com que a empresa seja qualitativamente mais forte por meio da diminuição drástica e perpétua de erros. Aliás, essa ação deve ser contínua e ininterrupta, porquanto os clientes merecem ter um atendimento de excelência e total eficiência em suas aquisições.

O fundamental aqui é mexer nos pontos negativos e modificá-los para fazer com que os processos ganhem mais corpo, isto é, o gestor precisa encontrar as pedras irregulares e trocá-las pelas polidas, materializando manter o castelo firme e longe de sofrer possíveis terremotos causados por enfadonhas e fétidas tempestades.

6 – Promova reuniões eficazes: alguns conceitos são fundamentais para que uma reunião seja eficaz: propagação dos principais assuntos a serem discutidos de maneira antecipada e ordenada para cada participante, objetividade nos assuntos a serem discutidos, democracia para que todos possam ser ouvidos e estimulados, comando para que a organização, o controle e o foco se mantenham sempre intactos, cuidado para que o tempo a ser utilizado seja sempre dotado de assertividade e perspicácia, sabedoria para fazer as perguntas de maneira sagaz: respeitando e priorizando a sublime singularidade de cada um, destreza para jamais interromper a fala do emissor, sendo flexível e adaptável para discordar elegantemente, bem como para contrapor astutamente as ideias adversas, habilidade para delegar simplificadamente as funções que cabe a cada participante concretizar, personificação de um ambiente descontraído e pacífico para que as mentes possam estar em um estado de pleno regozijo e conforto para manifestarem-se tranquilamente, em síntese, é formular um clima agradável para que os funcionários se sintam felizes e motivados e não tristes e desanimados (como vemos em muitas empresas).

7 – Faça uso de ferramentas inteligentes: incite o grupo a usar o Kanban, para que os processos possam ganhar uma organização e lógica maior, tire proveito do ciclo PDCA para que os objetivos não se percam pelo caminho e para que a excelência não seja jamais esquecida, implante sem receios o Empowerment, dando aos cooperadores poder, autonomia e liberdade para que seja fomentado um festival de concepções e ideias mirabolantes que farão com que a empresa tenha numerosos braços de aço (aglomeração de profissionais de altíssimo nível), aproveite a existência do 5W2W para que os integrantes tenham exata noção de suas responsabilidades e atribuições, podendo adequar suas funções lucidamente para que os alvos possam ser alcançados mais rapidamente e espontaneamente, saiba utilizar e demonstrar para o conjunto o efetivo Balanced Scorecard, para que a performance organizacional possa ser mensurada e analisada eficientemente, objetivando montar uma estratégia inteligente para que as áreas da organização sejam mais efetivas e portentosas, utilize-se do Diagrama de Causa e Efeito para que o conjunto possa descobrir unificadamente a origem dos problemas e possa posteriormente pensar nas referidas soluções para dirimir as estacadas vislumbradas, aproveite o Fluxograma para que todos os setores possam ter uma límpida perceptibilidade e concepção dos procedimentos em curso, materializando aprimorá-los e torná-los mais robustos, enfim, saiba mesclar as armas da empresa com a sinergia do grupo, fazendo as pessoas se engajarem intimamente com as metas propostas.

8 – Motive sempre seus colaboradores: promover os destaques, recompensar os idealizadores de grandes conquistas, ter um relacionamento de absoluta parceria e sinceridade com a turma, conceber um ambiente de qualidade de vida na empresa: prevenindo os acidentes e as doenças oriundas da atividade empresarial, perceber as insatisfações ditas por inferência e buscar transmuda-las, fazer elogios específicos e dirigir críticas construtivas sempre que necessário, conduzir os agentes para ataquem sempre o problema e nunca o seu “renegado causador”, estabelecer apenas aquelas promessas que serão verdadeiramente cumpridas, entregar joias e presentes exclusivos para os funcionários (de preferência, aqueles que a própria concorrência não tenha), e, principalmente, fazer as pessoas se sentirem imprescindíveis para o sucesso da organização, dando a elas um arsenal de responsabilidades grandiosas.

9 – Desafie seus liderados em tempos oportunos: o ser humano é movido a desafios (curiosidade). Desta forma, é importante que o líder lance essas charadas no terreno, de modo a fazer os cooperadores usarem suas habilidades táticas e técnicas na busca pela decifração do “misterioso

quebra-cabeças". Usando letras heterogêneas, é preciso fazer com que o coração do plantel esteja sempre preparado para encarar o novo, se adaptando rapidamente as variáveis imprevisíveis do ambiente na procura pela essência empresarial voltada para o confronto agressivo e feroz contra as perniciosas interrogações geradas pelo mercado.

10 – Gerencie os conflitos interpessoais: é normal que as pessoas se estranhem de vez em quando, tendo em conta que cada um de nós possui vontades, desejos e pensamentos únicos, o que faz com que sejamos seres diferentes em inúmeros aspectos. E, logicamente, isso ganha uma proporção ainda maior quando estamos em um meio onde somos pressionados o tempo todo. Por essa razão, o gestor precisa saber administrar as emoções da turma, tentando equacionar as divergências e oposições para que a empresa não se transforme em uma peleja de vaidades e egocentrismos somente porque existem pessoas diferentes transitando nesse círculo.

Lembrando ainda, que a diversidade é uma grande pérola que o gestor precisa recorrentemente valorizar, haja vista que é do antagonismo das ideias que surgem enormes pensamentos, capazes de dar um upgrade a organização do tamanho da Via Láctea. Seguramente, quem reconhece apenas aqueles que possuem semelhanças, não aprendeu a magnífica arte de se abrir amplamente para a absorção de uma consciência infinitamente incompleta, isto é, disposta a melhorar continuamente sem jamais estar finalizada.

11 – Seja uma inspiração para todos: acredite, a maior virtude que um líder possui é a sua credibilidade, pois gozar de respeito e admiração é algo demasiadamente importante para qualquer gestor. Inexplicavelmente, muitos não consideram a ética, o caráter e a moral como três pilares indispensáveis para a construção de uma liderança virtuosa, perecendo diante das próprias escolhas errôneas que são feitas basicamente na busca por poder e vaidade.

Não aja dessa forma e seja um exemplo nobre de honradez e decência para que toda a sociedade o tenha como alguém a ser seguido e venerado, fazendo sua equipe tê-lo naturalmente como um modelo ímpar de sucesso pessoal e profissional.

12 – Observe o que a concorrência faz e busque ultrapassá-la: volte seus olhares para a mesa adversária e procure identificar seus pontos fortes e suas características singulares, delineando aquilo que pode ser gerado pela sua organização de maneira mais eficiente e precisa. Decerto, a observação e astúcia de aprender com os algozes e tentar superá-los é uma ótima disposição para que a equipe seja visionária e aguerrida na caça pela competitividade global.

Ostentar o topo não é uma tarefa fácil, porém devemos correr atrás das atmosferas da excelência para que possamos alcançar resultados expressivos e intrinsecamente elevados, fomentando a criação de uma equipe compacta e vigorosa que será capaz não só de impulsionar a organização para o sonhado crescimento econômico, mas principalmente para fecundar a capacitação e o desenvolvimento do capital intelectual humano.

E no fim, poderemos nos vangloriar de pintar o universo e de fazer da noite das bruxas não uma cortina para as trevas habitarem, mas uma absoluta oportunidade de acendermos a esperança em nossos reluzentes corações, concebendo um mundo mais instruído, sábio, fulgurante e belo.

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/empreendedorismo/12-dicas-para-fortalecer-sua-equipe-e-torna-la-absolutamente-proxima-da-perfeicao/86079/>