

Como Desenvolver Pessoas

Wellington Moreira

O grande problema das empresas é que a maioria das pessoas trabalham o mínimo possível. Não produzem. E grande parte desse desempenho medíocre no mundo dos negócios deve-se simplesmente ao mau gerenciamento das pessoas. Principalmente a falta de habilidade para desenvolver pessoas é o que torna os gerentes ineficazes.

A seguir, com base nos estudos de Kenneth Blanchard, autor de elogiados textos sobre liderança e comportamento nas organizações, apresentam-se várias dicas para os gerentes ensinarem as pessoas da sua equipe a trabalharem melhor, a assumirem suas próprias responsabilidades e principalmente, a se sentirem satisfeitas consigo mesmas. Ou seja, como levar as pessoas a produzirem bons resultados

1ª.) MANTENHA REUNIÕES REGULARES COM OS SUBORDINADOS:

O ideal é que aconteça uma vez por semana. Nestas reuniões, ao invés de dizer o que deve fazer, o gerente precisa escutar, enquanto a equipe relata e analisa o que realizou na semana anterior, os problemas que enfrentou, e o que precisa ainda ser realizado. O gerente não deve participar de qualquer tomada de decisão pela sua equipe. Ele não toma decisões por outras pessoas e sim leva as pessoas a assumirem as suas responsabilidades. Ao final das reuniões, é preciso que a equipe trace planos e estratégias para a semana seguinte.

2ª.) ESTABELEÇA OBJETIVOS:

Constitui um instrumento básico para o comportamento produtivo. O gerente deve deixar claro quais são as responsabilidades que cada membro da equipe tem e como será medido o seu desempenho. Para isso, é fundamental que os principais objetivos (principais áreas de responsabilidade) e os respectivos padrões de desempenho sejam anotados em uma única folha de papel e com o máximo de 250 palavras (estratégia simples e fácil para que a pessoa consiga rever com frequência seus objetivos e confrontá-los com o seu desempenho). O gerente e o membro da equipe ficam com uma cópia, de modo que tudo fica bem claro e podem periodicamente verificar o progresso conseguido. Assim, cada pessoa sabe desde o início o que se espera dela.

3ª.) ANUNCIE O USO DE FEEDBACK:

Após o estabelecimento dos objetivos, as pessoas da equipe começarão a trabalhar para realizá-los e é importante que elas saibam como estão se saindo na conquista de tais objetivos. Será mais fácil o profissional se sair bem, se receber feedback do gerente sobre seu desempenho, de forma totalmente transparente. Assim, é necessário que o gerente diga à pessoa que deseja que ela seja um sucesso e uma grande contribuição para a empresa e que goste do seu trabalho. Fale, também, que fará de tudo para que saiba, em termos inequívocos, quando estiver se saindo bem ou abaixo da média. No princípio isto talvez não seja muito agradável para nenhum dos dois, já que a maioria dos gerentes não age assim e as pessoas não estão acostumadas com isso. Mas esse feedback será fundamental para o desenvolvimento da pessoa.

4ª.) ELOGIE:

O gerente deve observar bem de perto as atividades do subordinado e tentar flagrá-lo fazendo alguma coisa certa. Fez algo certo, imediatamente recebe um elogio. A chave para treinar pessoas para realizarem tarefas é, no princípio, flagrá-las fazendo alguma coisa aproximadamente certa e reforçarem tal atitude com o elogio, até que, no fim, aprendam a fazê-la exatamente certa. A maioria dos gerentes espera até que seu pessoal faça algo totalmente certo antes de elogiá-lo. Como resultado, muitos jamais chegam a ter um ótimo desempenho, porque seus gerentes concentram-se em “flagrá-los” fazendo coisas erradas. Assim, não há estímulo ao desenvolvimento, estimula-se a desistência.

5ª.) REPREENDA, QUANDO NECESSÁRIO:

Se o profissional vem realizando bem um trabalho e sabe como fazê-lo bem, e de repente comete um erro, o gerente deve reagir prontamente. Logo que descobre o erro, o gerente deve procurar a pessoa e dizer exatamente o que ela fez de errado. Depois, mostra como se sente a respeito do fato, se está zangado, aborrecido, frustrado, etc e ao final olha o subordinado de frente e lhe diz o quão competente ele é e faz com que compreenda bem que o único motivo de corrigi-lo é que o comportamento dele não condiz com seu desempenho. A finalidade da repreensão é corrigir o comportamento que dificultará o alcance dos objetivos estabelecidos, mas nunca deve atingir o valor da pessoa, pelo contrário, sempre a atuação do gerente deve preservar a pessoa.

Todas essas dicas contribuem para o amadurecimento das pessoas da equipe e o cultivo da interdependência no alcance dos seus resultados profissionais. Experimente e comprove. É bom trabalho nesta diferente etapa !

Fonte:http://www.qualidadebrasil.com.br/artigo/recursos_humanos/como_desenvolver_pessoas