

Fazer mais com menos

Há um mundo duro lá fora. A crise econômica transformou a nossas vidas e no ambiente dos negócios a luta pelo crescimento torna-se ainda mais complexo, mais volátil e mais incerto

Nei Lacerda

Somos continuamente desafiados com o que parece ser prioridades contraditórias em nossos esforços para: Gerar um crescimento significativo ao controlar os custos; criar uma experiência diferenciado para nosso cliente e ainda reduzir os custos necessários para atender o cliente; maximizar a tecnologia para ganhar eficiência, mas manter um toque humano; padronizar e ainda personalizar.

E ao mesmo tempo, lutamos para determinar como se manter relevante em um mundo que está em constante mudança. Bem-vindo ao "novo normal"!

Em vez de desejar que um super-herói apareça e salve a pátria a partir desses dilemas, porque não olhar um pouco mais perto de casa. Muito simplesmente, tudo o que qualquer organização precisa para ser incrivelmente bem sucedido já existe dentro da sua organização. Alfred P. Sloan, o ex-presidente lendário da General Motors, disse: "Todas as organizações são fundamentalmente composta de ativos físicos, finanças e pessoas. Ativos físicos podem ser encomendados por telefone. Uma ligação para um banqueiro pode obter mais dinheiro. Apenas em seu povo uma organização pode ser único. Portanto, a única vantagem competitiva sustentável está nas pessoas de uma organização".

Nunca houve um momento mais importante para acelerar a energia, entusiasmo e compromisso de sua força de trabalho. No entanto, muitas organizações não conseguem ver o que já existe, e deixam passar as oportunidades de construir um bem maior. Quando isso acontece o esforço e o potencial da força de trabalho nunca é captado. Em vez disso confrontamos um número esmagador de empregados desligados, uma epidemia de "presenteísmo" e os colaboradores não conseguem ser felizes em com seus trabalhos. BlessingWhite em seu estudo abrangente do estado atual do empregado engajamento (Relatório Employee Engagement 2011) constatou que menos de um em cada três funcionários (31%) estão envolvidos e quase um em cada cinco estão ativamente desengajados (17%).

O envolvimento dos funcionários começa com você - o líder. Por mais que tentassem, os líderes não possuem poderes de super-heróis e eles precisam cultivar ativamente um contratado, força de trabalho produtiva. Líderes encontraram eliminação a se perguntar honestamente às seguintes perguntas:

Estou "mandando" ... ou liderando?

Liderança é tudo sobre gestão de pessoas contra dar ordens. Se você é o tipo de pessoa que prefere realizar seu trabalho do ponto de vista de um escritório - com diversas diretivas e completando relatórios que fundamentam esses pedidos - que chegam a perder o ponto. Um líder eficaz cria tantas oportunidades quanto possível para interagir com os funcionários, a fim de apurar os fatos para tomar as decisões certas, para capturar as suas ideias e sugestões e construir uma nova estrada. A filosofia japonesa de gestão, genbutsu genchi , ou ir e ver, mantém o líder focado em onde o valor é criado: onde seus funcionários estão!

Sendo visível e interagindo com as pessoas para as quais você é responsável promove seu noivado. Outro elemento importante da gestão de seus funcionários está em ouvir e sendo responsáveis por agir sobre o que você ouviu. Perguntando: "O que está indo bem hoje, o que precisa ser melhorado, e você tem as ferramentas que precisa para fazer o seu trabalho, e como posso ajudá-lo a ser bem sucedido?", Envia uma mensagem clara de que você está plenamente empenhado no seu papel como líder. Você também construiu a confiança e elevou o moral, estabelecendo uma conexão pessoal com os indivíduos, enquanto aprecia a oportunidade de compartilhar o seu apreço pelo trabalho que estão fazendo. A percepção é de que "você se importa", e os empregados, por sua vez, experimentar um nível elevado de compromisso.

Estou alugando ... ou construindo?

Se você não está levando a sério a propriedade plena do nível de engajamento de sua força de trabalho, você está apenas alugando sua posição como líder. A miséria trabalho é um composto de três fatores: os funcionários se sentem anônimos, irrelevantes e incapazes para medir seu próprio sucesso.

Em termos de anonimato, a liderança traz consigo a responsabilidade de saber - e não apenas reconhecer pelo nome ou posição - mas saber quem é o seu povo. Os funcionários têm uma vida fora do trabalho, atributos exclusivos e perspectivas que um líder precisa saber e respeitar. Nenhum funcionário - independentemente da quantidade de dinheiro que ele faz ou o quanto ele ama a natureza do seu trabalho ele não irá conseguir executar com eficiência se seu gestor não o conhece e se preocupe com ele como um indivíduo único.

Para evitar armadilhas irrelevantes, os funcionários precisam sentir que o trabalho que estão fazendo tenha um significado e apreço pessoal a alguém - seja os clientes, fornecedores, outro departamento, colegas de trabalho ou até mesmo você, seu líder. Sem ver uma conexão entre o trabalho e a satisfação de outra pessoa ou grupo, um empregado simplesmente não conseguem encontrar satisfação duradoura. E, finalmente, a equipe tem de ser fornecida com alguns meios tangíveis de avaliar o seu próprio sucesso ou fracasso, a fim de evitar a miséria da imensurabilidade. Caso contrário, a motivação de estar envolvido em seu trabalho, para melhorar e demonstrar o seu próprio valor, vai faltar. Ao abordar ativamente os três sinais, um líder irá demonstrar um compromisso com o seu povo e criar uma força de trabalho envolvida.

Estou falando ... ou comunicando?

Muitas vezes, os líderes assumem por suas palavras que são suficientes para transmitir as informações que eles querem transmitir. Mas, na verdade a comunicação consiste em muito mais do que meras frases. Os especialistas dizem que os fatos, emoções e histórias devem estar todos presentes, para que a mensagem seja ouvida e deve ser repetido vez após vez, reforçada em vários locais. Uma vez não é suficiente.

Os fatos dizem a equipe a base da mensagem e dão credibilidade ao líder; emoções incentivam a vontade de agir; e histórias são como os funcionários se conectam a estratégia para construir o destino. O resultado final da verdadeira comunicação não é apenas a transmissão de conhecimento - é uma demonstração de total envolvimento do líder na visão (futuro), e uma chamada para o compromisso semelhante e apropriação por parte dos funcionários. Lembro-me de uma história que ouvi sobre o mestre da Bossa Nova Tom Jobim. Antes de cada concerto Tom se sentava no banco mais distante do palco e imagina como ele podia se conectar com essa pessoa durante o show. Você

está tomando tempo para se certificar de que a sua comunicação vai ligar de uma forma que inspire e apóie seus funcionários?

Estou ignorando ... ou gratificando?

A gestão eficaz do desempenho, geralmente não é fácil para os líderes. Premiar os melhores talentos pode ser simples o suficiente de se fazer. Mas o que muitas vezes não conseguem perceber é que há um vasto reservatório que ignorou sobre o alto desempenho lá fora, no mercado de trabalho, que é tão merecedor de reconhecimento. O problema é que nós não vemos as razões para isso mas, são inúmeras.

- Compartimentalização: prejudicar uma pessoa e suas habilidades com base em suas atuais circunstâncias (por exemplo, o nível de emprego ou área atual de especialização)
- Noções preconcebidas ou tirar conclusões precipitadas, o que nos leva a formar opiniões sobre as pessoas e seu trabalho sem evidências adequadas.
- Os scripts internos, que apesar de nossos melhores esforços para não ser tendencioso quando se trata de pessoas, infelizmente, continuam a influenciar-nos
- Perpetuar "ocupação", que inibe o reconhecimento do talento existente, o que pode estar lá fora

Ao trabalhar e observar os executivos ao longo dos anos, tenho encontrado até mesmo o líder mais firme e dedicado pode ignorar os funcionários que cruzam seu dia de trabalho, totalmente engajados e realizam pequenos milagres que sem eles não chegaria a cumprir as suas metas. Descobrir a grandeza em situações comuns nos obriga a liberar padrões de pensamento que limitam as possibilidades. Ser determinado a ver toda a força de trabalho com clareza é apenas mais uma medida de envolvimento de um líder; é também uma inspiração para aqueles que, finalmente, são recompensados por sua diligência e é inspirador para aqueles que ainda têm de se engajar.

Fazer mais com menos

Nossa força de trabalho é um repositório de paixão, energia, habilidades e idéias à espera de ser aproveitado. Organizações cujos líderes se envolvem totalmente a força de trabalho irão ter mais sucesso no acesso e aproveitamento das habilidades e capacidades de todos os seus empregados. Como resultado, as empresas vão descobrir que estão fazer mais com menos é inteiramente dentro do reino da possibilidade.

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/fazer-mais-com-menos/85760/>