

O Desafio do gestor em desenvolver uma equipe

Guilherme Mendonça MENDONÇA¹
Jair Junior Pinheiro NATEL²
Priscila silva DORNELAS
Andrea Marcia Pennacchi MARCONDES³

RESUMO: Este artigo analisa algumas problemáticas que o gestor enfrenta ao desenvolver uma equipe. Além de abordar métodos de seleção, contratação, treinamento e motivação de funcionários, abordaremos os métodos que a empresa google trabalha essas fases com seus funcionários ainda irá fazer citações de autores que descrevem sobre o assunto.

Palavras-chave: Seleção. Treinamento. Métodos.

1 INTRODUÇÃO

O artigo problematiza o desafio e cuidado que o gestor deve ter em desenvolver sua equipe.

Acertar na escolha dos funcionários, além deixar claro quais são os objetivos da empresa é algo imprescindível para o bom desempenho da equipe.

Atualmente há uma tendência nessa área de gestão de pessoas, onde deve haver uma redução nas demissões que geram novas admissões reduzindo por exemplo o custo com pessoal. Para isso pesquisou-se métodos de seleção, contratação, treinamento e motivação e manutenção de equipes de alguns autores conceituados nessa área de gestão de pessoas citando o exemplo da empresa Google.

A primeira fase dessa maratona é a seleção dos funcionários, onde o gestor precisa estar atento, deve analisar os currículos levando sempre em conta o grau de instrução do candidato para a função que ele será designado. “A seleção é

¹ Discente do 1º ano do curso de Administração das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail gui.mendonca@unitoledo.br

² Discente do 1º ano do curso de administração das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail jair-pinheiro@unitoledo.br

³ Docente do curso de Administração das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail andrepennacchi@unitoledo.br Orientador do trabalho.

uma atividade restritiva, de comparação, de escolha e deve ser feita com base em padrões determinados pelo cargo futuro” (PALMEIRA, pag.338). A fase posterior seria a da contratação que começa com a entrevista, durante esse processo de entrevista o gestor deve buscar a sinceridade do candidato, ou seja, o gestor deve estar devidamente preparado para ser imparcial buscar o melhor para sua equipe, o entrevistado não pode se sentir dentro da empresa, como na empresa Google o candidato se sente mais motivado em saber que ali é uma empresa difícil de se trabalhar permitindo que ele se sinta entre os melhores. Após uma série de análises feitas nessa fase partiremos para o treinamento do funcionário onde a empresa deve deixar claro seus objetivos e intenções para com ele, pois uma equipe onde todos estão bem treinados é evidente uma grande vantagem, essa é uma fase de adaptação onde podem ocorrer conflitos que o gestor deve estar pronto para solucionar.

Capacitações são muito importantes para o bom desempenho do funcionário o gestor ao contratar deve estar disposto a investir no seu funcionário para seu crescimento e conseqüentemente o da empresa. A motivação depois das fases de seleção, contratação, e treinamento vem a fase mais complexa, justamente por existirem diversos pontos de vista a respeito, existem afirmações de que motivação é algo interno, outros dizem que é algo que a empresa deve oferecer, ou seja acertar na escolha dos profissionais interessados, saber treinar e motivar faz parte da manutenção de equipes.

2 SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

O processo de seleção deve ser estimulador, fazendo com que o profissional queira realmente ingressar na organização, temos um exemplo claro desse fator é a empresa google que recentemente mente abriu um processo seletivo para uma vaga aqui no Brasil, e o presidente Rafael Sbarai deu uma entrevista na revista veja anunciando que essa vaga seria mais concorrida do que uma vaga para um curso superior na USP, o perfil procurado por eles são pessoas

com desempenho acadêmico extraordinário, isso com certeza fez com que todos que participaram desse processo de seleção se sentissem empolgados em ingressar na empresa.

As etapas de seleção e contratação andam unidas e podem ser chamadas também de recrutamento. Para se entender melhor (CHIAVENATO, p.69) aponta alguns meios de recrutamento: recrutamento interno; recrutamento externo; recrutamento misto. O recrutamento interno aquele que envolve promoções, planos de carreira e etc, o externo é aquele que traz pessoas de fora para a empresa e o misto como o próprio nome já diz é uma mistura dos dois, nesse trabalho o foco será o externo aquele que traz pessoas novas para a formação de equipe, ainda trazer novas pessoas apesar de ter um custo maior e ser mais demorado é importante para que haja uma renovação do capital intelectual (CHIAVENATO, p.69).

O processo de seleção começa com a análise das propostas á vaga, após selecionados alguns candidatos devem ser promovidos e uma entrevista onde vários aspectos devem ser respeitados como a postura do candidato e se ele é o que realmente a empresa busca, segundo (PALMEIRA, Mirian. Manual de gestão empresarial, Editora Atlas, pg 338 AS), “É recomendável utilizar um documento, denominado “perfil profissional”, que vem trazer informações necessárias que melhoram a qualidade da comparação, sobre as habilidades, as áreas de resultados e os requisitos para atingir o perfil desejado”.

Essa primeira etapa de seleção e contratação deve ser minuciosa e feita por um profissional realmente capacitado pois o bom relacionamento do grupo depende dela.

3 TREINAMENTO

Como se sabe as empresas buscam alcançar sucesso com seus grupos utilizando justamente as pessoas inseridas na organização.

A etapa de treinamento é a etapa em que a empresa ajuda o funcionário a adquirir mais eficiência no seu trabalho (PALMEIRA, pg. 362) diz que o processo de treinamento e desenvolvimento deve estar coerente com o rumo dos negócios da organização, ou seja, não adianta a empresa contratar e não estar

disposta a investir no capital humano que conseqüentemente trará sucesso a empresa, também será inútil a empresa investir mais do que o necessário em seus funcionários, ou seja, tudo deve ser devidamente dosado pelo gestor que deve estar apto ao desenvolvimento de todas essas etapas, pois o sucesso futuro da empresa depende disso.

Uma equipe onde todos estão devidamente treinados trará um sucesso evidente à empresa.

3 MOTIVAÇÃO

Motivação é algo amplo onde existem diversas opiniões sobre, segundo (FOURNIES, Ferdinand F; como conseguir melhor desempenho de seus empregados; editora afiliada pg.75) “ A falha na comunicação é a causadora da maioria dos problemas de motivação” , muitas vezes a falta de comunicação do gestor com o grupo causa desmotivação mútua, o gestor deve estar pronto para acompanhar tudo de perto sempre procurando solucionar problemas e desenvolvendo um melhora na qualidade de trabalho do seu grupo.

Vários autores escrevem sobre o tema motivação segundo (SERRANO, Daniel Portillo, título, s.p.) “ Maslow cita o comportamento motivacional, que é explicado pelas necessidades humanas. Entende-se que a motivação é o resultado dos estímulos que agem com força sobre os indivíduos, levando-os a ação. Para que haja ação ou reação é preciso que um estímulo seja implementado, seja decorrente de coisa externa ou proveniente do próprio organismo. Esta teoria nos dá idéia de um ciclo, o Ciclo Motivacional. Quando o ciclo motivacional não se realiza, sobrevém a frustração do indivíduo que poderá assumir várias atitudes que atrapalharão sua produtividade.” , pode-se concluir que motivação realmente é algo que pode vir do próprio individuo mas que também deve ser proveniente de estímulos externos, aí mais um desafio ao gestor que é motivar seu grupo, sempre buscando de acordo com o que a empresa pode oferecer motivar seu grupo.

4 MANUTENÇÃO

O processo de manutenção da equipe começa no tópico acima, manter a equipe motivada já é um bom começo, além disso oferecer qualidade no ambiente de trabalho, possibilitando que o grupo exerça suas tarefas sem muitas contingências. Isso fará com que a equipe não fique desmotivada, (KARDEC, Alan e NASCIF, Júlio, Manutenção função estratégica, ed. Qualitymark, pg.09) diz o seguinte “ pensar e agir estrategicamente”, deve estar integrado de maneira eficaz ao processo produtivo, contribuindo, efetivamente, para que a empresa caminhe rumo a excelência empresarial”, o autor cita isso em um contexto de manutenção de equipamentos mas pode se encaixar perfeitamente a este contexto de manutenção de pessoas, pois uma equipe sempre alinhada chegará sempre perto da excelência.

O profissional da gestão deve estar sempre atualizado com as mudanças do mercado, assim proporcionando a equipe inovação além disso fazendo com que nunca saia em desvantagem.

3 CONCLUSÃO

Observa-se que pessoas e equipes bem preparadas, treinadas e motivadas conseguem melhor desempenho.

O gestor deve estar preparado a esses desafios, cada etapa é de extrema importância e deve ser feita de forma criteriosa sempre medindo o que é interessante para a organização. Desde o processo onde são selecionados até o processo de manutenção da equipe deve ser planejado de forma eficaz, o peso que uma equipe tem no sucesso ou insucesso de uma organização é muito grande.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BULGACOV, Sergio. PALMEIRA, Mirian, Manual de gestão empresarial. ATLAS 2006

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações ed. Rio de Janeiro: Elsevier,2009

FOURNIES, Ferdinand F; como conseguir melhor desempenho de seus empregados; editora afiliada

SERRANO, Daniel Portillo <http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/maslow.htm>
(Data de acesso: 27/05/2012)

KARDEC, Alan e NASCIF, Júlio, Manutenção função estratégica, ed. Qualitymark