

“Síndrome do gestor sobrecarregado” – Hora de cuidar dos colaboradores

Por Julia Cavalheri Tittoto e Matheus Alberto Consoli.

Chegamos ao quarto e último artigo da série “Síndrome do dono sobrecarregado”. O último aspecto a ser trabalhado é a atenção as necessidades dos colaboradores. Tenha uma coisa em mente – quem vai implementar e executar seus planos?

Uma das grandes preocupações das empresas, atualmente, é a alta rotatividade de seus colaboradores. E, em geral, muitos dos que vão embora são bons funcionários, competentes e responsáveis.

Entre os principais motivos pelos quais as pessoas pedem demissão, segundo uma pesquisa da Michael Page, estão o aparecimento de uma nova oportunidade de trabalho, o sentimento de estagnação, o desestímulo, a insatisfação salarial e a baixa qualidade de vida.

No livro *O Monge e o Executivo*, James Hunter comenta que, em geral, os gestores de empresas se concentram muito em satisfazer as necessidades de seus clientes, e pouco em atender as necessidades dos seus colaboradores. Ele defende a ideia de que esse paradigma precisa ser mudado. O papel de um gestor, como líder, é identificar e atender as necessidades de seus colaboradores, além de remover todos os obstáculos/entraves para que os colaboradores possam servir e atender as necessidades dos clientes, já que, se pensarmos na hierarquia das organizações, quem está mais próximo dos clientes são os colaboradores e são eles que “fazem as coisas acontecerem”. Colaboradores insatisfeitos, produzem menos, são menos engajados e pouco comprometidos com a empresa.

E então, você, Agrodistribuidor, está atento as necessidades dos seus colaboradores?

De acordo com Abraham Maslow, psicólogo e pesquisador americano, nós, seres humanos, temos diversas necessidades. Um salário justo é sim um ponto importante, pois ele possibilita atender as nossas necessidades fisiológicas básicas, como por exemplo, de fome, sede, higiene e limpeza. Mas, não é o suficiente. As pessoas têm também necessidade de segurança, de pertencimento ao grupo e relacionamentos saudáveis, de reconhecimento e realização pessoal.

Além disso, é importante destacar que as pessoas têm necessidades diferentes, o que elas precisam varia muito conforme a idade e o momento de sua vida profissional e pessoal.

Satisfazer as necessidades dos colaboradores, segundo Hunter, não significa fazer tudo o que eles querem, e sim o que eles precisam para o seu bem-estar físico e psicológico. Por exemplo, nem sempre os colaboradores gostam, mas é necessário que sejam estabelecidos limites, regras e padrões para garantir a sua segurança e proteção no ambiente de trabalho.

É papel do gestor, como líder, dar condições e incentivar os seus colaboradores a se tornarem o melhor que eles podem ser.

O livro O Monge e o Executivo propõem um exercício bastante interessante que auxilia na identificação das necessidades de seus colaboradores:

Pare e reflita:

Quais são as necessidades das pessoas que você lidera no seu negócio? Faça esse que questionamento para uma pessoa de cada vez.

Se estiver com dificuldade, reflita primeiro quais são as suas necessidades? Isso facilitará você identificar as necessidades dos outros, algumas podem ser parecidas com as suas, outras não, mas te ajudará a ter insights do que as pessoas podem estar precisando.

E então, quais melhorias você pode fazer no seu negócio para que as necessidades mais importantes dos seus colaboradores sejam atendidas?

Colocando essas melhorias em prática, por meio de ações, processos e políticas, com o tempo você poderá conquistar autoridade e exercer influência sobre os seus colaboradores. Mais motivados, possivelmente, eles passarão a fazer o que precisa ser feito, sem você precisar ficar cobrando, para atenderem as necessidades dos seus clientes, e com isso o seu negócio certamente terá melhores resultados.

Faça o teste e compartilhe conosco as suas experiências e resultados! Mãos à massa e muito sucesso para você.



Sobre os autores:



Julia Cavalheri Tittoto

Atuação em projetos nas áreas de governança e sucessão familiar, pesquisa e inteligência de mercado, capacitação de produtores rurais e gestão do relacionamento entre indústria-distribuidores-produtores. Coach e Analista Comportamental certificada pelo IBC – Instituto Brasileiro de Coaching. Mestre em Administração de Organizações pela FEA-RP/USP. Engenheira Agrônoma pela FCAV/UNESP – Jaboticabal. Atualmente, é professora do MBA de Agronegócios da FGV.



Matheus Alberto Consoli

Especialista em Estratégias de Negócios, Distribuição, Marketing e Vendas, Gestão de Cadeias de Suprimentos, e Avaliação de Investimentos. Doutor em Eng. Produção pela EESC/USP. Mestre e Graduado em Administração pela FEA/USP. Professor de MBA's na FGV, FUNDACE, FIA, PECEGE/Esalq, FAAP entre outras.

