

[Fonte: nortegubisian]

12 dicas incríveis para melhorar o desempenho da equipe



O capital humano é um dos principais alicerces de sustentação de uma empresa. São os colaboradores que executam as atividades operacionais, garantindo o pleno funcionamento de todo o negócio. Por isso, melhorar o desempenho da equipe é uma estratégia elementar dentro da gestão, já que contribui de forma significativa para o desenvolvimento da organização empresarial.

Os gestores responsáveis pelo capital humano devem ter em mente que para manter uma equipe motivada e colaborativa não é necessário despender muitos recursos e investimentos — é possível melhorar a performance do grupo de trabalho por meio de medidas simples no cotidiano.

Além disso, funcionários valorizados, engajados, alinhados e fortalecidos aumentam a produtividade, ampliam o conhecimento e assumem uma postura mais ativa, contribuindo para o processo de desenvolvimento tanto da empresa quanto dos próprios colegas de equipe. Desta forma, valorizar o colaborador é sinônimo de eficiência e otimização em todas as frentes.

Neste post, você vai descobrir como é possível melhorar o desempenho da sua equipe por meio da adoção de algumas ações simples relacionadas à gestão do seu negócio. Acompanhe e descubra!

1. Demonstre apreço por todos os membros da equipe

Conhecer bem cada membro do grupo de trabalho é importante para se envolver com a vida de cada um e construir uma relação de confiança. Procure conhecer seus sonhos, suas ambições, o que mais os incomoda, suas preferências, o seu nível de comprometimento com a empresa, suas competências e suas metas profissionais e pessoais.

É importante manter uma relação de respeito e cordialidade com aqueles que trabalham com você. Reconhecer as qualidades de todos faz o grupo se sentir feliz e recompensado.

O gestor precisa entender que os colaboradores passam grande parte do seu dia dentro da empresa e essa convivência frequente, diária e intensa acaba gerando a necessidade de estabelecer vínculos com os colegas e os superiores.

Isso deve ser feito por meio do respeito, do entendimento com relação às características e individualidades de cada colaborador e com o cuidado na forma como os problemas e as soluções são geridas.

Além disso, é importante compreender os pontos fracos da equipe e trabalhar em cima deles para melhorá-los. Dessa forma, todos estarão motivados e dispostos a dar o seu melhor e a promover o crescimento da organização.

2. Aposte na cultura do feedback

Os feedbacks têm o objetivo de informar aos colaboradores como eles estão se saindo e, com isso, ajudá-los a melhorar comportamentos e desenvolver bons resultados. Para isso, é fundamental fornecer pareceres que sejam construtivos e que elevem a produtividade dos avaliados.

O feedback pode ser coletivo ou individual e deve ser frequente, respeitoso e não ter forma de lição de moral ou bronca. Reconheça os feitos, os aprendizados, as atitudes e as conquistas de todos.

Comece elogiando os trabalhos que foram bem realizados — isso é importante para mostrar que você sabe reconhecer os pontos de acerto.

Depois, faça uma crítica construtiva, afinal, é necessário apontar os erros, mas também é preciso sugerir formas de melhorar e se adaptar ao que a empresa busca no momento. Por fim, incentive o colaborador e diga que confia no seu potencial.

É importante destacar que os feedbacks negativos relacionados à um colaborador em específico sempre devem ser feitos de forma privada, evitando constrangimento ou qualquer situação de desconforto para o seu colaborador.

Outra questão interessante relacionada com o feedback é que o gestor também deve estar aberto para receber feedbacks do seu time. Essa prática demonstra que a opinião deles também é importante e que as críticas são vistas pela empresa como uma forma de construir e melhorar o relacionamento entre todos, independente do nível hierárquico ocupado.

3. Deixe claro quais são as metas da empresa para sua equipe

Outra ação importante para melhorar o desempenho da equipe e garantir bons resultados é compartilhar com todos as metas e objetivos da empresa. Sabendo onde a organização deseja chegar, é mais fácil assimilar as informações e os motivos para se realizar um bom trabalho.

Existem cinco tipos de metas principais, que podem ser classificadas em específicas, mensuráveis, atingíveis, relevantes e temporais — e todas devem gerar algum tipo de evolução para a companhia.

Além disso, elas precisam ser desafiadoras, superáveis e viáveis. É imprescindível incentivar o grupo a encarar as dificuldades que surgirem no caminho e a superar os desafios.

Para que isso ocorra da melhor maneira possível invista em um bom planejamento. Avalie as possibilidades de execução, numere as ações que devem ser tomadas e defina quais são os recursos disponíveis para viabilizar o planejamento.

4. Proporcione tarefas interessantes para a equipe

Quando a equipe tem uma rotina de trabalho desagradável, monótona e ainda recebe trabalhos pouco desafiadores e que não exploram as suas habilidades e competências, os integrantes podem ficar desmotivados.

Pensando nisso, ao delegar uma tarefa, procure deixá-la mais interessante e desafiadora. Quanto maior a capacidade do funcionário, maior deve ser o desafio. E quanto maior o desafio, maior a recompensa.

Uma dica interessante é criar times específicos para participar de projetos estratégicos dentro da organização. O gestor pode criar grupos de trabalho direcionados para realizar pesquisas de mercado ou coleta de informações para desenvolvimento de novos produtos e serviços. Depois de realizado o projeto, os colaboradores podem ser incentivados a apresentar os resultados para toda a equipe, que avaliará, conjuntamente, a viabilidade de colocar a ideia em prática.

Um time produtivo deve sempre buscar gerar avanços significativos e sair do óbvio. Por isso, antes de confiar uma função a alguém, o gestor precisa analisar a necessidade de proporcionar capacitação para a equipe.

Incentivar a inovação e a busca pelo conhecimento é uma forma de demonstrar que o colaborador é importante para a empresa e que a gestão tem interesse na contribuição deste profissional para o crescimento do negócio.

5. Crie confiança entre os membros

Além de mostrar que acredita na equipe, o gestor precisa gerar confiança entre os colaboradores. Quanto mais o indivíduo está mais seguro do seu trabalho, mais ele se torna criativo, inovador e aberto a novas ideias.

Para criar um ambiente confortável e seguro, é fundamental agir verdadeiramente de acordo com o que você espera dos seus colegas de trabalho. Dessa forma, eles entenderão que todos estão alinhados e trabalhando juntos para alcançar os objetivos.

Pessoas que não se sentem confiantes tendem a retrair suas dúvidas, opiniões, ideias e observações. Com o tempo, isso pode gerar desmotivação e uma grande perda de patrimônio intelectual.

6. Estimule o espírito de equipe

Indivíduos que se identificam com o grupo de trabalho tendem a ter uma visão coletiva e começam a entender que o sucesso delas está ligado, também, ao sucesso do time. Com isso, a ideia de todos se torna importante e passa a ser respeitada.

Esse sentimento de pertencimento gera empatia, melhora o relacionamento interpessoal, aumenta o senso de responsabilidade e proporciona uma postura colaborativa. Os profissionais precisam compreender que ações praticadas em grupo podem gerar resultados mais satisfatórios que atitudes individuais.

Dessa maneira, a empresa que estimula o espírito de equipe nos colaboradores conquista maiores elos de lealdade e colaboração, produzindo um maior engajamento coletivo.

7. Crie programas de incentivo

É fundamental saber reconhecer e recompensar a equipe sempre que um trabalho for bem executado. Procure estimular os profissionais da sua empresa por meio de um programa de incentivo. Você pode proporcionar, por exemplo, benefícios como comissões por metas alcançadas. Mas a gratificação não precisa ser, necessariamente, financeira.

É possível oferecer outras vantagens, como cursos, folgas, ingressos para cinema ou teatro, vale-compras ou passeios. Escolha a premiação de acordo com as preferências do grupo e com as condições da empresa.

O desempenho dos colaboradores está diretamente ligado ao potencial da empresa. Para promover mudanças no ambiente de trabalho é preciso, muito além de cobrar, motivar e inspirar os funcionários. Definir estratégias, metas e programas de incentivo ajuda a melhorar o desempenho da equipe e garantir bons resultados para a organização.

8. Invista e estimule a comunicação entre a equipe

Muitos gestores não têm noção do impacto que a comunicação gera dentro da empresa. Esta é sem dúvida uma das questões mais importantes no planejamento e na melhoria do desempenho das equipes.

Por isso, a empresa deve investir em bons canais de comunicação, incentivando os setores a manter um diálogo eficiente e criando mecanismos para evitar ruídos ou inconsistências de informações entre os colaboradores.

Além de causar efeitos positivos na rotina de trabalho com clientes e fornecedores, a comunicação quando bem desenvolvida, contribui para evitar equívocos e conflitos entre os membros da equipe.

9. Incentive o desenvolvimento profissional e pessoal

Como mencionamos no início deste artigo, o seu capital humano é um dos principais pilares de sustentação do seu negócio. Usando como analogia de uma estrutura física de suporte, é primordial que esta estrutura esteja em constante manutenção que permita a ela manter a sua força.

Em um grupo de trabalho que envolve pessoas, essa manutenção pode ser descrita como o desenvolvimento e formação técnica e humana dos profissionais.

A empresa é uma grande responsável pelo incentivo ao treinamento profissional e pessoal dos seus colaboradores. Por isso, invista na realização de cursos e palestras e incentive o seu time a dedicar um tempo para a sua formação e qualificação profissional.

10. Adote uma postura equânime

Dentro de uma equipe é normal que existam profissionais que se destacam dos demais, especialmente em razão de habilidades e características favoráveis para a execução de suas atividades.

Os gestores não só podem, como devem valorizar e incentivar estes colaboradores. Entretanto, é preciso tomar cuidado para que sua postura, enquanto gestor e líder, não favoreça alguns em detrimento de outros.

Invista em ações que destaquem estes funcionários como uma referência positiva e um exemplo para os demais, mas tome muito cuidado para que os demais não se sintam desfavorecidos ou prejudicados por não terem as mesmas competências que o colega que está se destacando.

11. Seja um bom exemplo para os seus colaboradores

Um líder deve ser uma figura exemplar dentro da organização empresarial. Por isso, se você é gestor e líder e espera que os seus funcionários tenham atitudes proativas, contribuam para a empresa, sejam educados, invistam na formação pessoal e participem de forma ativa das atividades da empresa, é imprescindível que estes comportamentos comecem por você.

As equipes que tem o apoio de um bom líder, se espelham no seu exemplo e nas suas realizações e usam a figura do gestor como uma referência para a execução das próprias tarefas.

Ser um bom exemplo é fundamental para que você alcance bons resultados e possa visualizar uma mudança de comportamento na equipe, focada na melhora do desempenho e no crescimento da organização empresarial.

12. Ofereça boas ferramentas de trabalho para sua equipe

Por fim, a melhora do desempenho e o aumento da produtividade estão atrelados ao ambiente no qual os funcionários estão inseridos. Neste sentido, é importante que a empresa invista em infraestrutura e ferramentas de trabalho

adequadas. Sem um ambiente confortável e boas ferramentas é impossível melhorar os resultados da sua equipe.

Esta dica pode ser adaptada às diferentes demandas de cada empresa. De forma geral, um exemplo bem comum está na oferta de recursos tecnológicos que auxiliem no trabalho desenvolvido no dia a dia da empresa. Isso inclui, por exemplo, a oferta de computadores e smartphones com acesso a uma internet de qualidade, softwares de gestão e organização que facilitem a execução das atividades rotineiras e um ambiente de trabalho bem iluminado e silencioso.

Pequenas mudanças na infraestrutura e na rotina de trabalho podem representar grandes resultados na melhora do desempenho do time, na motivação e na entrega de um trabalho muito mais eficiente e focados em resultados.

Como você pode ver, existem diversas ações e estratégias que podem ser aplicadas pelos gestores para melhorar o desempenho das suas equipes. Mudanças de comportamento, valorização dos profissionais, incentivo ao desenvolvimento profissional e criação de programas de incentivo são apenas alguns exemplos de pequenas mudanças que implicam em grandes efeitos para o negócio.

Sem um desempenho de qualidade, a empresa terá dificuldade de alcançar altos níveis de performance. Por isso, as mudanças de comportamento, o incentivo ao desenvolvimento e valorização do seu capital humano é uma estratégia que deve ser colocada em prática.