

MATERIAL DE APOIO

MÓDULO 10

plano 

CULTURA, LIDERANÇA, GESTÃO
DE PESSOAS E ENGAJAMENTO

OS 4 PILARES PARA TER UMA EQUIPE REALMENTE FORA DA CURVA

- *Cultura*
- *Liderança*
- *Gestão de pessoas*
- *Engajamento*

Esses 4 pilares são indispensáveis para uma equipe formada por colaboradores que realmente vestem a camisa, que fazem parte de um ambiente saudável e que gostam do que fazem. Algumas pessoas podem achar que esse tipo de empresa não existe, mas é possível construir um ambiente amigável de trabalho, que preza pela experiência, além do salário.

No início do Plano Vê, nós vimos sobre cultura organizacional, valores, missão e visão. Talvez, o maior desafio de uma empresa seja fazer a manutenção da cultura organizacional, porque essa é uma área muito mais subjetiva do que objetiva. Aqui na Vê, por exemplo, grande parte do nosso esforço está voltado para a manutenção desses 4 pilares.

Esse é um dos motivos que nos fez crescer tanto, em tão pouco tempo. E também é o que nos posicionou no mercado como uma das melhores agências do país, mesmo sem ter o faturamento das maiores agências do país.

O CRESCIMENTO ESTÁ DIRETAMENTE LIGADO AO JEITO COMO A EQUIPE É ESTRUTURADA

Depois de muito trabalho, a Vê chegou a um ponto em que construiu uma base que não cede mais. Isso não significa que não existam problemas nem que a agência seja perfeita. Uma empresa é feita de pessoas, e pessoas não são perfeitas.

O dinheiro é só uma consequência de todo esse trabalho de bastidores e, quanto melhor é esse trabalho, melhores serão os resultados financeiros. Por trás de tudo isso, existe uma realização muito grande em gerar emprego e desenvolver pessoas, ainda mais quando você percebe a evolução e a entrega da equipe.

OS MITOS QUANDO O ASSUNTO É CONTRATAR

Se você quer bem feito, faça você mesmo

Quando você traz pessoas para trabalhar com você, no início, é comum que elas não façam o mesmo trabalho com a qualidade que você faz. O papel do gestor é indicar o caminho para que essa pessoa evolua e se desenvolva na profissão.

Isso sem falar que, ao contratar alguém daquela área específica, mesmo que seja no perfil júnior, as chances de evolução deste trabalho são muito maiores.

O funcionário só trabalha por dinheiro

As pessoas não querem somente dinheiro. Qualquer salário pode ser um grande atrativo inicialmente, mas existem outras coisas que mantêm esse colaborador satisfeito e dedicado ao longo do tempo, que vão além do dinheiro que ele recebe.

O funcionário não faz nada direito

Não é bem assim, porque na maioria das vezes o que falta é clareza no direcionamento do funcionário. Se você passa por isso, deve avaliar os seus processos, as demandas e como você delega as funções para que sejam feitas da forma como você deseja.

EXPLICANDO OS 4 PILARES

1. Cultura

Até aqui, é importante que você já tenha definido a visão, missão e os valores da sua agência. Definir esses mantras é o primeiro passo para a estruturação do seu negócio. Feito isso, é hora de implementar esse código de cultura e demonstrar a importância para toda sua equipe, com ações de conscientização internas, por exemplo.

E trabalhar o código de cultura da sua empresa começa lá no processo seletivo. Ele deve ter como prioridade trazer as pessoas que estejam alinhadas com os valores da sua agência. Dessa forma, você verá que, em cada etapa, existem maneiras de identificar se a pessoa se encaixa ou não no modo de trabalho do seu negócio.

2. Liderança

A liderança da empresa também vai influenciar o desempenho do seu time. Líderes positivos, que incentivam e inspiram as pessoas costumam ter equipes mais produtivas e que se desenvolvem mais do que em um ambiente com liderança tóxica.

Se você tem o hábito de dar feedbacks para a sua equipe, você tem liberdade para chamar atenção quando precisar. Nesses momentos, você tem crédito até para chamar atenção de uma forma bem incisiva. O feedback não serve somente para coisas negativas!

Esses feedbacks não devem ter a intenção de diminuir a pessoa, a ideia é que ela saia dali querendo melhorar e não se sentindo mal.

Um bom líder deve:

- **Respeitar** – Nunca agir com superioridade e respeitar aquelas pessoas como seres humanos;
- **Ser claro** - Ter clareza na hora de passar uma tarefa. E a clareza está em formalizar as conversas, em ter reuniões frequentes;
- **Liderar pelo exemplo** - não dá para exigir organização se você não é organizado, por exemplo.

3. Gestão de pessoas

O terceiro pilar é o de gestão de pessoas, que é a forma como você trata os seus colaboradores. A manutenção de uma relação saudável com essas pessoas é o que beneficia todo o ambiente. Afinal, existem vidas dentro das organizações.

E um bom ambiente de trabalho deve prezar pelo respeito aos direitos, incentivando ações motivacionais, escutando os funcionários, enfim: tudo isso faz parte da gestão de pessoas. Nesse módulo, você verá as ações promovidas aqui na Vê para que possa colocar em prática na sua agência.

4. Engajamento

O engajamento da sua equipe é uma construção, não adianta abrir uma empresa hoje, contratar 10 pessoas e esperar que esse time seja engajado desde o início.

Engajamento é um relacionamento que envolve confiança, além de estar feliz no ambiente, envolve acreditar na empresa, além de acreditar no que faz, ter sempre em mente que é capaz, acreditar em você mesmo como líder.

Pode parecer utopia, mas a humanidade está se transformando, e as pessoas querem viver com propósito, elas querem ser felizes no trabalho. E você, como dono de uma empresa, tem essa oportunidade de promover um bom ambiente de trabalho.

Trabalhar com pessoas não é fácil, mas se nós passamos por diversas situações difíceis e nos desenvolvemos, você também pode!

plano ê

PRODUZIDO POR:

AUTORIA:

Ellen Salomão

PRODUÇÃO:

Guilherme Feix e Evelin Lima

DIAGRAMAÇÃO E DIREÇÃO DE ARTE:

Gubbio Adson e Pedro Veloso