

A IMPORTÂNCIA DA BOA GESTÃO A FIM DE INFLUENCIAR NO RENDIMENTO DOS COLABORADORES

LEONARDO, Francisco Morilhe¹

BERTINI, Gianluca²

OLIVEIRA, Leonardo da Silva³

SANTANA, Bruno Padoan⁴

RESUMO

Hodiernamente, vem sendo muito discutida a questão sobre a importância da gestão de pessoas, que já pode ser considerada um dos pilares de uma boa administração das empresas, em geral. Por meio desse fato, esse artigo tem como objetivo destacar a importância da comunicação eficiente, além de destacar a gestão e a cultura organizacional e, por fim, a influência dos treinamentos e capacitações, mostrando como as empresas podem usar tais ferramentas em buscas de melhorias.

Palavras-chave: Comunicação em benefício da gestão; A gestão e a cultura organizacional; Influência do treinamento e da capacitação dos colaboradores.

ABSTRACT

Nowadays, the question about the importance of people management has been much discussed, which can already be considered one of the pillars of good company management, in general. Through this fact, this article aims to highlight the importance of efficient communication, in addition to highlighting management and organizational culture and, finally, the influence of training and qualifications, showing how companies can use such tools in search of improvements.

Keywords: Communication for the benefit of management; Management and organizational culture; Influence of employee training and qualification.

1. INTRODUÇÃO

De início, deve-se destacar que ter uma boa gestão é fundamental para qualquer empresa, pois essa gestão é uma associação de habilidades, métodos, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações. Afinal, a base que sustenta uma organização são seus

¹ Docente dos Cursos de Bacharelado em Administração, Gastronomia e Pedagogia da Faculdade de Ensino Superior do Interior Paulista – FAIP da Sociedade Cultural e Educacional do Interior Paulista. Bacharel em Direito – Universidade Eurípedes de Marília/SP – UNIVEM. Mestre em Didática do Ensino do Direito - Universidade Eurípedes de Marília/SP – UNIVEM. kiko_marilia@hotmail.com.

² Acadêmico do Curso de Bacharelado em Administração de Empresas da FAIP – Faculdade do Interior Paulista. brunopssantana2002@gmail.com

² Acadêmico do Curso de Bacharelado em Administração de Empresas da FAIP – Faculdade do Interior Paulista. leeooliveira02@hotmail.com

² Acadêmico do Curso de Bacharelado em Administração de Empresas da FAIP – Faculdade do Interior Paulista. gianlucabertini48@gmail.com

colaboradores e, por isso, é preciso conhecer as boas práticas a respeito do assunto para garantir uma administração mais eficaz.

Por esse prisma, a gestão empresarial desempenha um papel de extrema importância dentro das empresas, pois quando há uma boa gestão sendo ela bem definida e executada, ela proporciona uma visão geral do negócio e, com isso, gera resultados eficazes, como o engajamento dos colaboradores, o planejamento estratégico, a identificação de possíveis ameaças e oportunidades, investimentos, o estabelecimento de metas, a organização das finanças da empresa, entre outros.

No caso em tela, pode-se dizer que grande parte das empresas já perceberam o quanto o ambiente de trabalho pode influenciar no desempenho dos colaboradores. Isso porque os empregados passam a maior parte do dia ali e, se não estiverem confortáveis e felizes no local onde trabalham, dificilmente conseguirão ter um rendimento satisfatório. Assim, a gestão pode disseminar a cultura da empresa, implementar processos internos e benefícios, dar suporte para que os colaboradores executem suas atividades com excelência e saber distribuir estrategicamente a carga excessiva de trabalho.

Porém, por outro lado, uma má gestão, pode ocasionar muitos problemas dentro da empresa, como por exemplo, a falta de inovação, e isso conseqüentemente, acarretará na baixa margem de lucros e a perda da competitividade em relação a seus concorrentes, já que a empresa ficará impossibilitada de prever as ações deles. Os colaboradores também são muito afetados pela falta de gestão, uma vez que os mesmos não estarão engajados com o trabalho, e com isso a produtividade não sairá da forma esperada, e o clima organizacional será ruim.

Nesse viés, o objetivo principal deste artigo é demonstrar como uma boa gestão no âmbito laboral pode influenciar os colaboradores a aumentar a produtividade, de modo a serem aplicadas em prol do bom funcionamento de todas as áreas de uma empresa. Em suma, deve-se também destacar a importância de uma comunicação eficaz e objetiva a fim de que seu funcionário tenha essa informação clara para poder exercer seu trabalho com maestria.

Nesse diapasão, visa-se que a cultura organizacional é algo essencial dentro de uma organização, pois mantém os colaboradores sempre informados de sua missão e cientes da visão da empresa. No caso em apreço, deve-se buscar aplicações de treinamento e capacitação, a fim de qualificar os colaboradores para serem mais proativos, além de terem conhecimento sobre as necessidades específicas da empresa.

Dessa forma, este artigo foi desenvolvido com base em uma pesquisa qualitativa com a finalidade de expor a importância de uma boa gestão no âmbito laboral, sendo ainda um

processo bibliográfico, pois utilizou-se de artigos, livros e redes eletrônicas e, por fim, o método indutivo.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 A COMUNICAÇÃO EM BENEFÍCIO DA GESTÃO

Inegavelmente, a comunicação é indispensável para qualquer empresa, pois se todos se comunicarem de forma correta, clara e objetiva, pode-se obter um ótimo desempenho dentro da organização e, além disso, deixar o ambiente de trabalho mais tranquilo, acolhedor e de harmonia. Porém, lidar com pessoas envolve grande responsabilidade e, portanto, requer um enorme preparo, por isso, a gestão vem trazendo técnicas motivacionais, avaliação de desempenho, entre outros, cujo objetivo seja com que os colaboradores abranjam as ideias da empresa e se comuniquem de forma ideal (RIBEIRO, 2017).

No ponto de vista do autor, é necessário se preparar para lidar com os colaboradores, para desfrutar de técnicas para motivá-los. Dessa forma, a responsabilidade das organizações é proporcionar um ambiente no qual o colaborador consiga efetuar suas tarefas com excelência e se sinta confortável para se comunicar com sua equipe e gestores.

Vale lembrar que, uma comunicação eficaz é, sem qualquer sombra de dúvida, o elemento mais relevante no êxito empresarial. Assim sendo, a relação salutar entre as pessoas só é possível por meio da comunicação. Nesse sentido, dissertar Martiniano (2007, p. 156) sobre o tema em questão:

A má comunicação traz desgastes nas relações, agressões verbais, perda de tempo com retrabalho, mal-entendidos, suscetibilidades afetadas, perda de motivação e stress. Liderar é comunicar, para atingir os objetivos da empresa (MARTINIANO, 2007, p.156).

Sendo assim, é praticamente impossível uma organização possuir uma boa gestão se não possuir também uma ótima comunicação, pois ela auxilia no fortalecimento da empresa. Além disso, a comunicação organizacional pode ser separada em três funções, a primeira é chamada de função de produção e controle, na qual é dirigida à produtividade e ao cumprimento de objetivos propostos pela empresa aos colaboradores.

Além disso, é chamada de função de inovação, pois é focada nas mensagens sobre mudanças de procedimentos e novas ideias para que a organização possa se adaptar ao seu meio

ambiente, e, por fim, a terceira que é chamada de função da socialização e manutenção, que se trata dos meios de relações interpessoais e envolvimento social.

Além disso, vale destacar que a comunicação é muito ampla dentro do âmbito laboral, pois com ela, também é possível investir em um bom trabalho em equipe, já que a comunicação é essencial entre os colaboradores e gestores, para que eles aumentem a produtividade e entendam que devem trabalhar juntos para atingirem os resultados esperados pela empresa. Porém, a comunicação não está presente apenas por conversas formais ou informais, ela está presente também através de ferramentas eletrônicas, como revistas eletrônicas, e-mail, e também no dia a dia da organização, como em memorandos e a emissão de documentos importantes.

2.2 A GESTÃO E A CULTURA ORGANIZACIONAL

Seguindo o que fora exposto, inicialmente, pode-se afirmar que a gestão e a cultura organizacional são complementos essenciais para que uma empresa obtenha o sucesso, pois a gestão é responsável por administrar a empresa como um todo e, para que se obtenha bons resultados, é necessário que seja exercida com excelência. Por sua vez, a cultura organizacional é fundamental, pois é ela que dita os valores e crenças da empresa, fazendo assim com que os colaboradores estejam dispostos a se comprometer com a missão, de forma que a organização obtenha bons faturamentos.

Para que uma implementação de um sistema de gestão do conhecimento seja bem-sucedida, é necessário que esteja ligada diretamente com a cultura organizacional existente. Por cultura organizacional, Schein (1992) diz que é o que diferencia as organizações na forma como novos membros aprendem a maneira correta de perceber, pensar e sentir-se em relação aos problemas que afetam a organização.

Fleury (1987), por sua vez, define a cultura organizacional como “um conjunto de valores, expressos em elementos simbólicos e em práticas organizacionais, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto agem como elementos de comunicação e consenso, como expressam e instrumentalizam relações de dominação”.

Dessa forma, o sistema de valores e crenças formam a cultura organizacional, influenciando no comportamento das pessoas que o compartilham, mas, varia de empresa para empresa, pois cada uma desenvolve a sua a qual será manifestado através do comportamento dos funcionários, produzindo assim sua identidade e regendo sua conduta.

Novos funcionários serão incentivados a seguirem esses padrões. E para alterar a cultura de uma empresa, “necessita-se, através das mais diversas formas, motivarem as pessoas a buscar a aprendizagem continuada [...]” (BITENCOURT, 2004, p. 446-447). Levando em questão que uma cultura organizacional bem-feita ampara em várias áreas da empresa, do mesmo modo de contratação, ao compreender, será plausível o recrutamento de profissionais que tenham preceitos procurados pela empresa.

Para Chiavenato (2002), a cultura organizacional é capaz de estimular a satisfação no trabalho, a motivação e o desempenho dos colaboradores. Assim, corrobora-se com o autor, pois as pessoas aguardam recompensas, satisfações e frustrações e, essas expectativas tendem a levar à motivação. Fatores de satisfação são os que demonstram os sentimentos mais positivos do profissional em relação ao trabalho (CHIAVENATO, 2002).

O autor destaca, ainda, que para uma empresa ter sucesso, precisa investir em seu público interno, pois esse é o principal responsável pelo crescimento da organização. Para isso, é necessário que todos compreendam qual é a missão, visão, os valores, objetivos, crenças e desafios da organização em que estão inseridos. Somente com uma visão ampla do cenário é possível contribuir para o crescimento (CHIAVENATO, 2002).

Posto dessa maneira a questão, visa-se ressaltar que as pessoas são de grande importância dentro de uma organização, pois os colaboradores são peças chave dentro da empresa, pois se a empresa alcança seus objetivos dentro do seu mercado de atuação foi com a ajuda de seus funcionários, por isso, é importante que os colaboradores estejam engajados em suas tarefas e saibam quais os valores da companhia onde se trabalha, com isso, a empresa deve respeitar seus funcionários acima de tudo e andarem no mesmo caminho em busca de seus objetivos.

2.3 A INFLUÊNCIA DO TREINAMENTO E DA CAPACITAÇÃO DOS COLABORADORES

No caso vertente, um fator de extrema importância em uma boa gestão é o treinamento e a seleção de profissionais capacitados, para que conheçam os procedimentos e normas a serem seguidas além de motivá-los, deixando claro a importância dos colaboradores dentro da empresa. “Investir no desenvolvimento das pessoas que realizam o trabalho nas organizações significa investir na qualidade dos produtos e serviços e conseqüentemente, atender melhor os clientes e ampliar as vendas” (TACHIZAWA et al., 2006, p. 220).

Em linhas gerais, pode-se ressaltar que para possuir uma organização eficiente e produtiva, ela deve investir nos treinamentos e capacitações para que cada vez mais a empresa se desenvolva em busca de seus objetivos. Para que se obtenha uma qualidade melhor nos produtos e serviços, tanto para melhorar a qualidade do atendimento ao cliente e aumentar as vendas, é necessário que a empresa faça um investimento para auxiliar os colaboradores que trabalham na organização, pois assim os funcionários ficaram mais dinâmicos e poderiam ajudar em outras áreas na companhia. Sendo assim, esse tipo de investimento necessita de mais reconhecimento, pois não são todas as empresas que possuem esse tipo de investimento e, por conta disso, acabam perdendo a qualidade e credibilidade.

De igual sorte, o treinamento e capacitação dos colaboradores não é apenas essencial para a empresa, mas sim também para os colaboradores, pois a empresa ganha mais produtividade, eficiência e qualidade no produto, e os funcionários ganham por adquirir mais experiência para trabalhar em novas áreas, e, com isso, ganhar chances para crescer na empresa. A propósito, os líderes por sua vez, têm o papel de conduzir esses treinamentos aos seus colaboradores, orientando-os e auxiliando-os para garantir que esse treinamento tenha respostas positivas, cujo objetivo seja diminuir os erros dentro da empresa e melhorar a qualidade dos serviços oferecidos.

Além desse fator, os treinamentos e capacitações também ajudam os colaboradores a trabalharem em equipe, pois assim os funcionários saberiam se organizar e respeitar um ao outro, se entrosando cada vez mais entre si, de forma que o ambiente de trabalho seja mais confortável para todos, melhorando o desempenho e reduzindo os custos da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em derradeiro, o presente estudo sobre este artigo tem como objetivo demonstrar como uma gestão eficiente pode contribuir para um rendimento maior dos colaboradores. Outrossim, vale destacar que foram abordadas diferentes perspectivas e estratégias visando definir alguns métodos sobre como uma gestão ideal pode influenciar no rendimento dos colaboradores, para que todos possam contribuir para alcançar objetivo da empresa. O assunto sobre a transcendência da boa gestão, tem como intuito de encaminhar no rendimento dos colaboradores, surgindo com o atrativo de buscar aprendizado sobre o tema e comprovar a análise da gestão.

Em suma, pode-se destacar que o âmbito laboral está cada vez mais dinâmico, e com isso, a gestão tem um papel fundamental nesse dinamismo, pois deve-se fazer com que as

empresas invistam cada vez mais em uma comunicação eficiente, visando deixar os colaboradores mais engajados e confortáveis em seu ambiente de trabalho, para que assim, eles consigam exercer suas tarefas com mais excelência e se sintam mais confiantes para conversar com seus líderes e gestores, como, em uma reunião onde se tem que passar um feedback sobre a área onde se trabalha e sobre a organização, deixando os colaboradores mais preparados também para uma conversa de modo, um pouco mais formal.

Vale-se ressaltar que uma boa cultura organizacional é essencial para uma estratégia para deixar o âmbito laboral descontraído, pois, estimulando os colaboradores, eles vão aumentar a produtividade em suas funções, sendo assim, as organizações devem desenvolver uma cultura organizacional para poder expressar seus valores e crenças para o público interno e também para o público externo, como seus clientes.

Ademais, os treinamentos e capacitações são métodos que buscam a melhoria em concepção interna e externa da empresa. Esses métodos têm como objetivo qualificar seus colaboradores a trabalharem em qualquer área dentro da empresa conhecendo os produtos e serviços oferecidos, servindo como motivação para que também eles possam crescer cada vez mais dentro da organização. Portanto, é essencial uma forma de incentivar os colaboradores, pois, assim, irá engaja-los nas atividades com uma visão totalmente diferente.

Espera-se que este estudo possa ter dado uma boa contribuição sobre o nexo de demonstrar o potencial existente nos estudos sobre a importância da boa gestão a fim de influenciar no rendimento dos colaboradores, mostrando práticas e métodos que as empresas devem aderir a fim de melhorar sua produtividade, aumentar o engajamento dos colaboradores e, assim, obter o sucesso.

REFERÊNCIAS

BITENCOURT, Cláudia. (org.). **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, 2002.

FLEURY, Maria T. Leme. Estórias, mitos, heróis - cultura organizacional e relações de trabalho. **RAE -Revista de administração de empresas**. Rio de Janeiro, v.27, n.4, out./dez. 1987.

MARTINIANO, Ricardo. **Comunicação empresarial: teoria e pesquisa**. São Paulo; Manole, 2007, p. 156.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. Editora Saraiva, 2017

SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership**. 2. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.

TACHIZAWA, Takeshy, FERREIRA; Victor Cláudio Paradula; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.