

A Importância do Reconhecimento da Equipe

Desde a hora de seu nascimento o ser humano procura o reconhecimento e conforme a Teoria das Necessidades Humanas – Abraham Maslow – dentro de cada um de nós existe a necessidade de sabermos que, de alguma forma, nós fazemos a diferença para alguém. Ou seja, o reconhecimento é necessário para o crescimento e o bem-estar de uma pessoa quanto o alimento e a habitação. O trabalho tem a capacidade de satisfazer muitas das nossas necessidades, desde que tenhamos a sorte de trabalhar com um verdadeiro líder. O líder sabe que suas principais necessidades – e as da empresa – só podem ser satisfeitas se forem satisfeitas as necessidades de seus colaboradores e, além disso, ele também sabe como atender essas necessidades de forma a beneficiar mutuamente todos os interessados. Talvez a principal tarefa de um líder seja manter sua equipe motivada, pois quando as pessoas se sentem dessa forma elas agem como vencedoras. Quando os colaboradores são reconhecidos pelas suas realizações eles se sentem importantes e, diante disso, eles dão o melhor de si a fim de obter mais reconhecimento. Ou seja, trata-se de um ciclo que se perpetua.

O Reconhecimento Como Membro de Uma Equipe

Como vimos todos nós temos necessidade de ser reconhecido como indivíduos, mas também temos a necessidade de ser reconhecidos como integrantes de um grupo e quando essa equipe vencedora obtemos um benefício extra. O reconhecimento do grupo é importante porque nem todos têm a capacidade de sobressair individualmente como vencedor, mas todo mundo pode se destacar contribuindo e fazendo parte de uma equipe vencedora. Existem várias maneiras de o líder passar reconhecimento aos seus colaboradores:

- **Elogio:** A maioria das pessoas se realiza com um simples elogio e, às vezes, palavras são tudo o que elas precisam. Sendo assim, quando o líder reconhecer seus colaboradores mediante o elogio ele deve escolher bem suas palavras e certificar-se de que elas refletem adequadamente o que ele pensa, em relação à pessoa que está sendo elogiada.
- **Avaliação de Desempenho:** Esse tipo de reconhecimento permite que o colaborador saiba como o líder se sente em relação a ela e oferece uma prova permanente desse reconhecimento. Além disso, o documento de "Avaliação de Desempenho" é de extrema importância para o crescimento e o progresso do profissional do colaborador. Sendo assim, o líder deve apresentar ao colaborador que está sendo avaliado a relação das suas principais realizações no período, sendo específico em cada uma delas.
- **Promoções:** Às vezes, essa é a única forma de reconhecimento que satisfaz um colaborador. Diante disso, o líder deve verificar de que a promoção é merecida e certificar-se de que está promovendo um funcionário apenas por medo de perdê-lo.
- **Maior Autoridade:** Quando o líder expande a capacidade de decisão de um colaborador, no fundo ele está dizendo a esta pessoa que está satisfeito com as decisões que ela tomou no passado. Dessa forma, o líder deve se certificar de que essa autoridade é igual à responsabilidade que ele – o líder – lhe delegou.
- **Reconhecimento Financeiro:** Assim como ocorre com as promoções de cargos, existem ocasiões em que a recompensa financeira é o único caminho de reconhecimento que satisfaz um colaborador. Mas, ao conceder um aumento ou uma bonificação a um colaborador o líder deve associá-lo ao desempenho desse colaborador, deixando que ele saiba o que fez para merecê-lo.
- **Surpresas e Regalias:** Ao reconhecer um colaborador surpreendendo-o com atos de consideração extraordinários, o líder está transmitindo uma sincera admiração pelo seu trabalho e como ser humano. Uma outra forma de recompensar as pessoas é conceder-lhe privilégios especiais quando assim o merecerem como chegar um pouco mais tarde ou sair um pouco mais cedo, por exemplo.

Trabalhar Lado a Lado Com o Colaborador: Arregaçar as mangas e trabalhar junto é uma das melhores formas do líder demonstrar admiração pelos colaboradores, pois essa atitude fala mais alto do que qualquer palavra.

OBSERVAÇÃO: O Reconhecimento sempre deve ser moldado para cada um, pois as pessoas têm necessidades diferentes e conseqüentemente precisam ser reconhecidas de formas diferentes. Alguns – por exemplo – precisam de mais elogios que outros e o líder deve reconhecer o colaborador não pelo o que pensa dele, mas sim pelo que fez por merecer. Sendo assim, o líder deve ter cuidado para não demonstrar qualquer favoritismo.

Sobre o Autor

Professor, consultor e palestrante. Articulista do Jornal do Comercio (RJ) e co-autor do livro: "Trabalho e Vida Pessoal - 50 Contos Seleccionados" (Ed. Qualitymark, Rio de Janeiro, 2001). Por mais de 20 anos treinou equipes de Atendentes, Supervisores e Gerentes de Vendas, Marketing e Administração em várias empresas multinacionais de bens de consumo e de serviços. Elaborou o curso de "Gestão Empresarial" e atualmente ministra palestras e treinamentos "in Company" nas áreas de Marketing, Administração, Técnicas de Atendimento ao Cliente, Secretariado e Recursos Humanos. Graduado em Administração de Empresas, especialista em Marketing e Gestão Empresarial, com MBA em Marketing no Mercado Globalizado e complementação pedagógica. Contatos: jcss_sc@click21.com.br (21) 2233-1762 / (21) 9423-9433 www.profigestao.blogspot.com <http://br.linkedin.com/pub/julio-cesar-s-santos/25/544/1b8>

