

PROCESSOS

DICAS PARA AUMENTAR A PRODUTIVIDADE DA SUA EMPRESA



SEBRAE



© 2019. Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas Bahia – Sebrae/BA
Todos os direitos reservados. A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais (Lei nº 9.610/1998).

INFORMAÇÕES E CONTATO

Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas Bahia – SEBRAE/BA
Unidade de Gestão do Portfólio – UGEP
Rua Horácio César, 64 – Bairro Dois de Julho
CEP: 40.060-350 – Salvador / BA
Tel.: (71) 3320-4436

Presidente do Conselho Deliberativo Estadual

Carlos de Souza Andrade

Diretor Superintendente

Jorge Khoury

Diretor Técnico

Franklin Santana Santos

Diretor Administrativo e Financeiro

José Cabral Ferreira

Unidade de Gestão do Portfólio (UGEP)

Norma Lúcia Oliveira da Silva
Leandro de Oliveira Barreto

Analista

Viviane Canna Brasil Sousa

Projeto Gráfico, editoração e revisão ortográfica

Yayá Comunicação Integrada

www.sebraeatende.com.br **0800 570 0800**



SebraeBahia

SUMÁRIO

Como montar a alta produção em sua empresa para alcançar os melhores resultados?	4
Dica 1: Entenda as expectativas dos colaboradores	5
Dica 2: Melhore constantemente o ambiente de trabalho	7
Dica 3: Pratique a missão da empresa	9
Dica 4: Incentive a competitividade saudável	10
Dica 5: Flexibilize processos	11
Dica 6: Invista em uma boa gestão	12
Dica 7: Melhore continuamente	14
Conclusão	16

COMO MONTAR A ALTA PRODUÇÃO EM SUA EMPRESA PARA ALCANÇAR OS MELHORES RESULTADOS?

Em mercados competitivos e dinâmicos, é importante manter a alta produção da empresa para garantir suas chances de sobrevivência em cenários adversos. Nesse sentido, trabalhar a produtividade das equipes é essencial, mas é preciso entender que esse é um processo, e não uma mudança que ocorre da noite para o dia.



Fato é: a produtividade da sua equipe afeta os resultados do negócio. Quanto mais produtividade uma equipe demonstra ter, mais clientes, vendas, entregas, atendimentos ela proporciona. E, claro, tudo isso se resume em maior faturamento para as organizações!

Para completar, uma equipe motivada e produtiva também ajuda o gestor a reduzir gastos como, por exemplo, com horas extras. Afinal, uma rotina de trabalho bem organizada não demanda horários comerciais elásticos.

Os adjetivos “motivada” e “produtiva” não estão juntos, no parágrafo anterior, por acaso: a produtividade da sua equipe tem tudo a ver com a motivação. Portanto, se você quer uma equipe altamente produtiva, primeiro deve elevar o grau de motivação dos seus colaboradores.

Não existe uma fórmula mágica para que as pessoas entreguem mais trabalho em menos tempo, mas existem, sim, algumas boas práticas, dicas e ações para que o gestor trabalhe, com sua equipe, o interesse pela produtividade.

Separamos, nesse material, as principais dicas para trabalhar melhor a produção na sua empresa. Mas já começamos pelo ponto principal: o que mais motiva alguém a produzir é ver sentido no que está fazendo, e sentir-se parte de algo importante. Portanto, se você ainda não conversou com seus colaboradores sobre “propósito”, está na hora de voltar duas casas e deixar claras as missões, visões e valores da sua empresa.*

*<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-manter-os-colaboradores-motivados-durante-o-home-office,a0c95f653ad01710VgnVCM1000004c00210aRCRD>

DICA 1: ENTENDA AS EXPECTATIVAS DOS COLABORADORES



Para motivar e aumentar a produtividade da sua equipe você precisa atender às expectativas que cada um deles tem em relação ao trabalho.

O grande obstáculo é que, muitas vezes, os gestores não perguntam diretamente aos interessados: eles pensam que sabem o que os funcionários querem, mas passam longe de acertar. Por isso, o diálogo aberto é fundamental para conhecer expectativas e anseios dos colaboradores.

Lembre-se: comunicação não pode ser um setor que apenas liga a empresa ao cliente, mas precisa, também, ser praticada internamente.

Ouvir os colaboradores, em toda oportunidade possível, é mais importante do que falar. Caso contrário, eles podem desenvolver medo de falar, por conta de represálias, ou achar que não têm voz – o que de fato será verdade, se você estiver projetando um monólogo.

A escuta ativa é essencial para relações de trabalho que miram a produtividade. Assim, estar atento às manifestações dos colaboradores em relação ao que eles demandam, às melhorias que sugerem e a forma com que os processos são conduzidos não é gentileza, e sim obrigação.

Nem sempre o que a equipe demanda poderá ser feito, mas o próprio fato de que ela pode receber atenção genuína dos gestores já promove um efeito positivo no desempenho.

Assim, a falta de comunicação, especialmente entre os colaboradores e os gestores, é muito ruim para a motivação e a produtividade. Se um colaborador nunca consegue falar com seu gestor, a sensação que ele provavelmente vai ter é de que não é importante, o que provoca insegurança e descontentamento. Com tais sentimentos, a produtividade pode ficar abalada.

Para evitar que isso aconteça, o gestor precisa incluir, na sua rotina de trabalho, o tempo necessário para se comunicar diretamente com a sua equipe. Mesmo que esteja ocupado com tarefas específicas, seus funcionários não podem ser esquecidos.



DICA 2: MELHORE CONSTANTEMENTE O AMBIENTE DE TRABALHO



Um ambiente de trabalho ruim desmotiva os trabalhadores e prejudica sua produtividade – e isso não tem (só) a ver com o ambiente físico da empresa, que certamente é importante, mas, também, do ambiente humano.

O ambiente físico deve ser limpo, higienizado, arejado e ter todas as condições de trabalho que sua equipe precisa para conseguir aumentar sua produtividade. Por exemplo: não adianta pedir que uma equipe de designers entregue mais rápido as peças de um cliente se os computadores e programas de edição que esses colaboradores utilizam estão defasados e são lentos.

O que a empresa cede aos colaboradores durante o horário de serviço é ferramenta de trabalho e, por isso, merece máxima atenção dos gestores para as necessidades de novos investimentos. E isso não é só por conta da tecnologia: itens de segurança de trabalho, materiais à disposição para uso quando necessário e estoques das principais matérias-primas que a empresa utiliza são prioridade.

Já o ambiente humano deve estimular o coleguismo e a empatia. Você não pode pedir, nem exigir, que os colaboradores sejam amigos e se relacionem bem fora do local de trabalho. Porém, dentro dele, deve fazer o que estiver ao seu alcance para que as pessoas se respeitem, se queiram bem e cuidem umas das outras, no intuito de unificar todo o corpo de funcionários em torno do propósito da organização.

Se existe muita disputa, fofocas, formação de panelinhas, discriminação entre os colaboradores, o moral de todos cai. O gestor tem papel essencial em fomentar um ambiente positivo, no qual as diferenças sejam resolvidas de maneira construtiva e não se transformem em bolas de neve.

Quando for o caso, também cabe ao gestor identificar as pessoas que disseminam discórdia e dar um feedback direto a esses colaboradores. Afinal, se alguém não vê propósito no que faz e não respeita seus colegas, talvez não seja o melhor membro para a equipe.





Toda empresa possui uma missão, que vai além da geração do lucro. De olho nela, os profissionais querem sentir que seu trabalho tem um propósito maior, principalmente entre os membros das gerações mais recentes. Por mais que a remuneração financeira continue sendo essencial para a carreira das pessoas, não é só ela que pesa: se alguém ganha muito, mas não sente que seu trabalho tem um resultado prático na sociedade em que vive, as chances são altas de que essa pessoa não seja tão produtiva quanto poderia.

Assim, uma excelente maneira de motivar a equipe e, portanto, aumentar sua produtividade, é engajar todos com a missão da empresa. Se seus colaboradores abraçarem a missão, certamente vão trabalhar mais para “fazer acontecer”. A missão é uma declaração honesta da principal intenção da organização e, portanto, é importante trazer para o time apenas pessoas que tenham o perfil para segui-la.

Muitas empresas já desenvolvem processos de recrutamento e seleção que permitem identificar candidatos que se identificam com sua missão. Nesse tipo de contratação, as habilidades técnicas são importantes, mas consideradas em segundo plano – já que uma habilidade se aprende, mas a personalidade é um traço individual e intransferível.

SAUDÁVEL



Uma dose saudável de competitividade promove a motivação e estimula seus colaboradores a serem mais produtivos. Afinal, quem não gosta de ser visto como “vencedor”, especialmente se houver alguma recompensa? Essa é uma prática particularmente eficaz em equipes de vendas e atendimento ao cliente, em que o trabalho tende a ser mais individual.

O papel do gestor é propor metas para desafiar a equipe e, ao mesmo tempo, assegurar que essa prática não prejudique o ambiente de trabalho. Enquanto a competitividade em si não é negativa, se for excessiva, pode colocar os colaboradores uns contra os outros. Assim, o ambiente de trabalho torna-se um campo de batalha, e ninguém pode aguentar essa pressão psicológica por muito tempo sem reflexos (ruins) no seu desempenho.

Quando for recompensar, lembre-se que não são apenas os bônus financeiros que os colaboradores valorizam. Muitas vezes, o reconhecimento público dos gestores já é o suficiente para deixar uma equipe satisfeita. Em outras, um presente bacana, como um eletrodoméstico ou viagem, são possibilidades interessantes.

Como saber o que pode fazer mais sucesso com a equipe? Simples: pergunte. Uma conversa certamente esclarecerá esse ponto.

DICA 5: FLEXIBILIZE PROCESSOS



Talvez uma das piores práticas de gestão seja tratar os colaboradores como peças de um mecanismo, isto é, elementos substituíveis. Em resposta a esse tratamento, o colaborador enxerga sua relação de trabalho como instável e, portanto, não existe motivo para se dedicar muito a ela.

Um profissional que conhece o próprio valor apenas compromete-se com a relação de trabalho na mesma medida que o seu empregador. Por isso, se você quer funcionários motivados e produtivos, precisa valorizá-los como indivíduos.

E, por mais que isso tenha relação com as dicas anteriores, de motivação pessoal, também há processos gerenciais que possam demonstrar o valor dos colaboradores. Empresas altamente burocráticas ou ineficientes, por exemplo, em que os processos são inchados com etapas desnecessárias e repetitivas, podem ver a equipe ficar rapidamente improdutiva.

Nessas organizações, os colaboradores sentem que poderiam ser melhor aproveitados com processos mais enxutos, ou ficam desmotivados com rotinas morosas. É uma situação estranha, pois os funcionários gostariam de produzir mais, enquanto a própria empresa cria obstáculos para isso.

Ainda assim, é um cenário bastante comum, causado pelo apego a velhas práticas e, por vezes, pelo medo da inovação.

DICA 6: INVISTA EM UMA BOA GESTÃO



O gestor tem um papel central para aumentar a produtividade da sua equipe e, portanto, deve desenvolver uma liderança capaz de estimular essas características. Além de tratar as questões individuais de seus liderados, ele também é fundamental para a definição de métodos e rotinas que estimulem a produtividade.

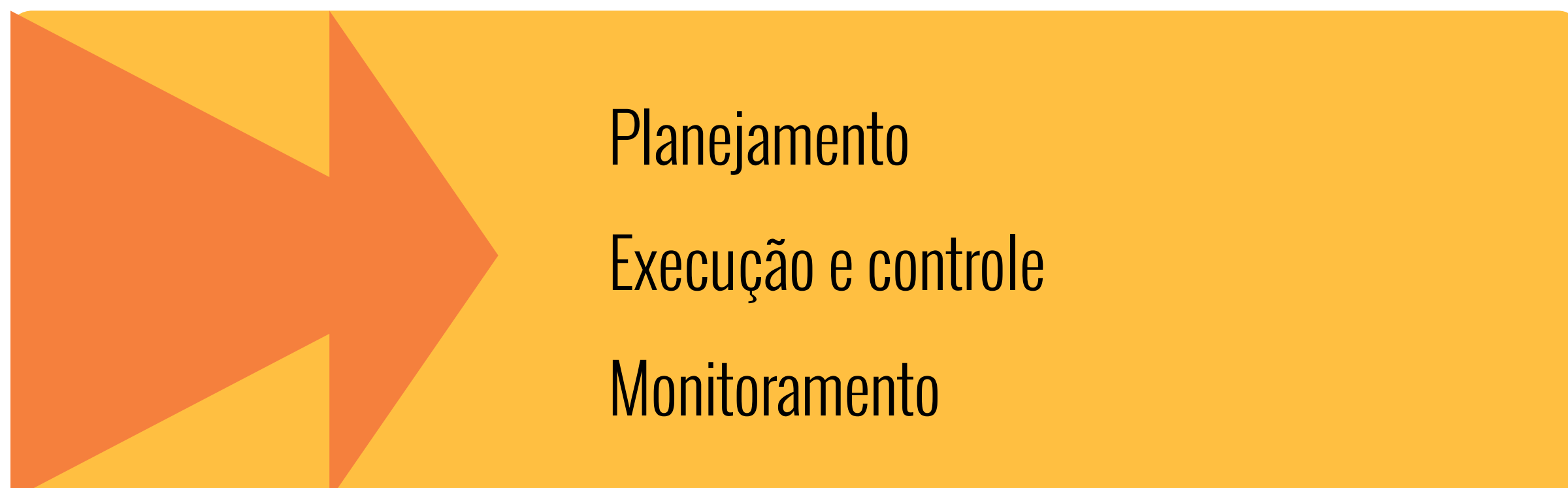
Graças à tecnologia, as possibilidades são inúmeras, e devem ser escolhidas de acordo com a realidade de cada empresa. Assim, o gestor deve estar de olho nas novidades e participar do máximo de eventos, cursos e workshops possível para reciclar seus conhecimentos sobre capacidade de produção.

Após cada imersão gerencial, o resultado não é apenas momentâneo: o desenvolvimento dos colaboradores, liderados por um gestor atualizado, gera efeitos no longo prazo. Além disso, não beneficia apenas a empresa como, também, os próprios funcionários – que, a partir dessa iniciativa, sentem mais segurança para enfrentar os desafios.

Investir em uma boa gestão para aumento da produtividade é, também, investir em planejamento.

Um bom planejamento pode auxiliar o empreendedor a alcançar níveis satisfatórios de qualidade, diminuir os custos e aumentar, ainda, a lucratividade da empresa. Gerenciar é saber o que fazer e como fazer, de maneira eficiente e barata. É por meio do processo de gestão – sempre seguindo propósitos, princípios e valores pré-estabelecidos – que uma empresa alcança seus objetivos e metas.

O planejamento exige alternativas potenciais de ação que satisfaçam os objetivos da empresa, de acordo com três funções básicas de gestão. São elas:



O planejamento exige alternativas potenciais de ação que satisfaçam os objetivos da empresa. É essencial avaliar os meios disponíveis para colocar essas alternativas em prática.

A execução e o controle envolvem a responsabilidade pelos erros e defeitos, sendo que o reconhecimento e correção desses problemas devem ser realizados pelo supervisor da operação ou, preferencialmente, pelo próprio operador. Portanto, os funcionários devem estar bem informados sobre as técnicas e métodos de controle, para que tenham conhecimento das causas geradoras do defeito e para que possam manter a qualidade dos produtos.

Já o monitoramento reúne três procedimentos essenciais que, se implantados no processo produtivo, favorecem a manutenção e a melhoria da qualidade dos produtos.

Um local de trabalho com “zero defeitos” é uma meta a ser buscada. No entanto, sabemos que a perfeição é algo impossível de ser atingido e, nesse sentido, o papel da gestão é tentar diminuir ao máximo possível o percentual de falhas.

Quando as quantidades e modelos de produtos fabricados aumentam ou variam muito, as informações se tornam excessivas e aumentam as chances de erros. Mais que uma técnica, é preciso uma atitude adequada para assumir um padrão do tipo “faz-verifica”. A inspeção na fonte é uma atitude permanente de “ficar de olho” no processo, no “como”, ou seja, refere-se ao cuidado com o sujeito e agente (homem ou máquina) e não com o objeto do trabalho.

Em síntese, a inspeção na fonte significa fazer conforme um método padronizado e pré-estabelecido, descrito no roteiro de produção. Com base nele, verifica-se o resultado e, se não for satisfatório, deve-se suspender a produção com erro até encontrar um novo método, mais adequado.

DICA 7: MELHORE CONTINUAMENTE



As ações corretivas e preventivas são essenciais para evitar erros e defeitos e devem ser monitoradas formalmente pela direção da empresa. Por mais simples que sejam as operações para a produção de determinado produto, é essencial a definição de critérios e instruções claras sobre a recuperação de componentes ou produtos defeituosos. A partir da análise dos defeitos devem ser estabelecidos métodos para prevenir sua recorrência. Esse é um dos primeiros passos para a melhoria contínua.

Melhoria contínua significa o envolvimento de todas as pessoas da organização na busca constante e sistemática do aperfeiçoamento dos produtos e processos empresariais. O objetivo dessa proposta é melhorar o desempenho dos produtos e processos de trabalho, por meio do aprendizado e da criatividade.

Nodiaadia, usa-se o método PDCA (planejar, executar, controlar e agir corretivamente) para manter os padrões e metas estabelecidos. Além disso, a empresa deve almejar constantemente atingir novas metas, para que elas se transformem em novos padrões, em um ciclo contínuo. Quando a organização é receptiva às mudanças, menores são as resistências às melhorias.*

*<https://www.agendor.com.br/blog/gestao-de-equipe-de-vendas/>

Como ter uma equipe disposta a melhorar continuamente? Separamos algumas ações indispensáveis. Veja só:

- »»» Descartar ideias fixas e convencionais;
- »»» Pensar em como fazer e não no porquê não pode ser feito;
- »»» Questionar práticas atuais que não atendem a seus propósitos, sem apresentar desculpas;
- »»» Incentivar o “faça imediatamente”, mesmo que seja para atingir 50% dos objetivos, não procurando a perfeição;
- »»» Se errar, corrija o erro imediatamente;
- »»» Realizar melhorias com a criatividade e não com gastos em dinheiro. A criatividade surge com a necessidade;
- »»» Diante de um problema, utilizar a pergunta “por quê?” pelo menos cinco vezes até encontrar a causa.

E, voltando ao início, a dica mais importante de todas: ouça o maior número possível de pessoas. Quando você dá atenção à equipe, percebe que as sugestões de melhoria podem ser infinitas.

CONCLUSÃO



Produtividade é o desenvolvimento de ações que permitem o aumento da eficiência do processo produtivo das empresas.

A gestão da produção ajusta e implementa qualquer tipo de processo, procedimento ou técnica com o objetivo de diminuir os custos de produção por meio da eliminação de desperdícios, minimização de distância e perdas com refugos.

Cabe ao empreendedor entender a importância de estabelecer desafios constantes para o sistema produtivo. Assim, será possível alcançar níveis melhores de qualidade que terão impactos em todas as dimensões do seu negócio.

Precisa de ajuda para aumentar a produtividade da sua equipe, para além das dicas desse material? O Sebrae está à sua disposição para encontrarmos as soluções viáveis.



Quer saber mais?
Acesse o site do Sebrae e conheça outros conteúdos.

www.sebraeatende.com.br **0800 570 0800**



SebraeBahia