

COMO MOTIVAR PESSOAS E ALCANÇAR RESULTADOS

O sucesso de qualquer empresa tem uma relação direta com a performance dos seus colaboradores. Ao gestor cabe elaborar estratégias voltadas a melhorar o desempenho da equipe, a partir de ações que potencializem o engajamento em direção a ganhos de produtividade.

Aqui você irá aprender como motivar as pessoas e garantir um bom desempenho dos funcionários.

A principal dica é: **CRIE PROGRAMAS DE INCENTIVO**. Use a criatividade e implemente incentivos aos funcionários. Para isso, considere três pilares: Motivação individual, Reconhecimento organizacional e Recompensa.

Primeiro defina o objetivo do programa, depois, transmita aos colaboradores com clareza, as regras do quê e como eles serão avaliados. A oportunidade de reconhecimento e premiação gera um sentimento de participação e realização, estimulando o empenho e a produtividade.

O sistema de bonificação se subdivide em dois tipos principais: eventual e estruturado. No eventual, a bonificação é desvinculada de um programa específico. No sistema de bonificação estruturado, a premiação é condicionada ao desempenho e ao cumprimento de metas estabelecidas com antecedência.

Uma boa opção é a atrelada ao desempenho, sendo recompensa paga relativa aos resultados em um determinado período de tempo, conforme a performance de cada colaborador, da equipe, ou da empresa como um todo. Sua aplicação se dá em situações em que existam indicadores de desempenho.

ATENTE-SE PARA ALGUNS CUIDADOS NA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

1. Verificar se a meta estabelecida é acessível;
2. Disponibilizar os recursos necessários;
3. Analisar a proporção entre meta e recompensas;
4. Definir metas individuais e coletivas;
5. Saber que o incentivo mais caro não é necessariamente o melhor;
6. Dar feedbacks constantemente;
7. Mensurar as campanhas dos programas de incentivo.

A recompensa ocupa um lugar de destaque entre os processos de gestão de pessoas. No entanto, existem variados sistemas de recompensas, que podem ser traduzidos em processos tradicionais, fixos e rígidos, ou flexíveis, modernos e sofisticados.

Ao implantar o **SISTEMA DE REMUNERAÇÃO POR RESULTADOS**, os empreendedores devem ter em mente três objetivos:

1. Vincular o desempenho à recompensa

2. Compartilhar os bons e maus resultados com os colaboradores;

3. Conseguir transformar custo fixo em variável.

A **REMUNERAÇÃO VARIÁVEL** é prevista pela Constituição Federal brasileira e os modelos mais conhecidos e aplicados no país são: **bônus, comissões, participação nos lucros e resultados, campanhas de incentivos, remuneração por competências, estratégica ou por habilidades.**

COMO ESTABELECEER UM PLANO DE BONIFICAÇÃO ANUAL NA MINHA EMPRESA?

É importante que o empreendedor esteja ciente de que está investindo no desempenho dos colaboradores, por isso deve haver um sentimento de confiança diante dos profissionais que fazem parte desse planejamento. Trata-se da possibilidade de reter talentos com um sistema que faça os colaboradores se sentirem satisfeitos. Se o empreendedor confia no trabalho de sua equipe vale investir nesse tipo de recompensa.

Quanto às leis trabalhistas, vale dizer que a bonificação é um pagamento feito por liberdade do empregador como forma de reconhecimento aos serviços prestados pelo empregado. Assim, a lei não estipula um limite específico a ser pago, nem estabelece a forma como o empregador deve efetuar o pagamento. Portanto, cabe à empresa proceder da maneira que achar mais conveniente, contanto que seja realizado o lançamento na folha de pagamento.

Para criar um plano de bonificação eficiente, ele deve ter as seguintes características:

SIMPLICIDADE: simples e direto para que seja compreendido por todos e não deixe margem para dúvidas ou erros;

IGUALDADE: pode abranger toda empresa, mas deve oferecer condições iguais a todos os colaboradores, sem distinção dos setores;

COMUNICAÇÃO: É preciso deixar todos os colaboradores cientes sobre os termos do plano e os resultados parciais precisam ser divulgados com periodicidade;

COMPROMISSO: As condições como prazos e recompensas devem ser cumpridas;

RELEVÂNCIA: Bonificação e metas precisam ser relevantes, pois, os colaboradores irão vê-las como uma conquista do manter e atrair talento.

Outro importante passo para que a bonificação gere efeitos para empresa é que ela seja capaz de motivar os funcionários. Para isso, é preciso que a bonificação esteja relacionada tanto com as metas do negócio quanto com os interesses dos profissionais que fazem parte dele.

Quanto aos objetivos do negócio, por sua vez, existem informações fundamentais para o direcionamento do plano de bonificação. São elas:

1. **ORÇAMENTO:** É importante considerar quanto a empresa pode investir

2. **TAMANHO DO NEGÓCIO:** Micro, pequenas, médias e grandes empresas têm necessidades e objetivos diferentes;

3. **PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS QUE DESEJA ATRAIR:** Um plano de bonificação importante manter e atrair talentos, por isso, é importante que haja um direcionamento sobre o perfil de atuação profissional que a empresa deseja.

A partir desses dois pilares, **PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS E OBJETIVOS DO NEGÓCIO**, o empreendedor pode estabelecer quais os resultados a serem alcançados com o plano de bonificação, que podem ser o crescimento do faturamento ou a criação de um produto inovador, por exemplo. No entanto, ainda é preciso responder a algumas perguntas:

- + O que a empresa quer conquistar em curto, médio e longo prazo?
- + Como cada setor pode contribuir para o alcance dos objetivos?
- + Que tipo ajuda cada funcionário pode oferecer?
- + Qual mecanismo será utilizado para medir os resultados?

As repostas a essas perguntas possibilitam que sejam definidos objetivos realistas e evitam o estabelecimento de metas inatingíveis.

Em um ambiente de mercado cada vez mais competitivo, manter os colaboradores motivados é essencial para que a empresa prospere e alcance os resultados desejados.