

A IMPORTÂNCIA DE MANTER E TER OS FUNCIONÁRIOS MOTIVADOS

FORTI NETO, Octavio²

GRANJEIRO, Jeferson Brambati²

MAY, Aparecida Mendes²

MACEDO, Everton Thiago Moreira²

NAGATSUKA, Divane Alves da Silva²

SILVANO, Giovani Tavares Barboza¹

1 RESUMO

Esse artigo tem como função mostrar os impactos negativos e positivos dos indivíduos nas organizações, pois cada pessoa tem comportamentos e ideias diferentes fazendo que sempre tenha uma divergência de interesses e isso dificulta a motivação que é fundamental para um bom funcionamento da organização, mas segundo as teorias motivacionais tem alguns motivos e hipóteses sobre a natureza do homem que é o ganho material, o reconhecimento social e a realização pessoal que as motivam. Sendo assim o clima organizacional é de grande influência no desempenho da empresa, pois no ponto que os colaboradores percebem clima no dia a dia, eles desempenham suas funções de maneira diferentes. E outro ponto importante que influência muito dentro da organização é a liderança, pois mesmo que poder e liderança andam juntos, o líder tem que saber liderar de forma que ele inspire suas equipes fazendo com elas consigam conquistar resultados cada vez melhores.

Palavras-chave: Motivação, clima organizacional, liderança, teorias motivacionais, colaboradores

2 INTRODUÇÃO

Motivação é muito importante dentro de uma organização, pois são processos internos de um indivíduo que o motiva a realizar tarefas específicas pra alcançar suas metas, um ponto importante que interfere na motivação e o clima organizacional, pois tratasse da atmosfera psicológica e das características da empresa e isso pode ser sentido pelo funcionário através de sua interação com a política da empresa, estrutura, processos e valores entre outros; e isso faz com que se o clima esteja pesado a disposição do funcionário para realizar as tarefas diminuirá.

Sendo assim, vemos que a importância do líder na motivação pois ele tem o poder de fazer a devidas mudanças para satisfazer os seu funcionários, muita das vezes se por no lugar dos funcionários para

ver o que está faltando para motivá-los, e também sendo imparcial ao mediar conflitos para que consiga que a equipe continue engajada.

3 JUSTIFICATIVA / OBJETIVO

Ao analisar as empresas atualmente vi que a maioria delas tem dificuldade em motivar seus funcionários, sendo assim esse trabalho vem com possíveis soluções para que seja empregada na empresa para melhorar a motivação.

Pois as empresa que não motivam seus funcionários podem estar fadadas a ter um baixo desempenho em comparação com as que motivam seus funcionários.

Portanto a motivação deve ser estimulada na empresa, pois isso motiva e estimula os funcionários a realizarem determinada tarefa para alcançar suas metas.

Mediante o cenário a atual observamos que há muita competição entre as empresas, e vimos que muitas empresas ainda têm dificuldade em criar um ambiente motivacional para seus funcionários e isso faz com que falte aos funcionários disposição para cumprir suas devidas tarefas, sendo assim a empresa que não motiva não sai do lugar; e as empresas que motivam seus funcionários conseguem uma maior produtividade, pois os funcionários buscam maior reconhecimento e autorrealização assim se empenhado mais.

Sendo assim o trabalho tem como objetivo mostra maneiras das empresas aplicarem mais meios para motivar seus funcionários, buscando a melhor harmonia e produtividade.

4 METODOLOGIA

O desenvolvimento desse trabalho derivado pesquisa exploratória que foi baseado em livros e artigos científicos. E segundo Gil (2019) as pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado.

5 DESENVOLVIMENTO

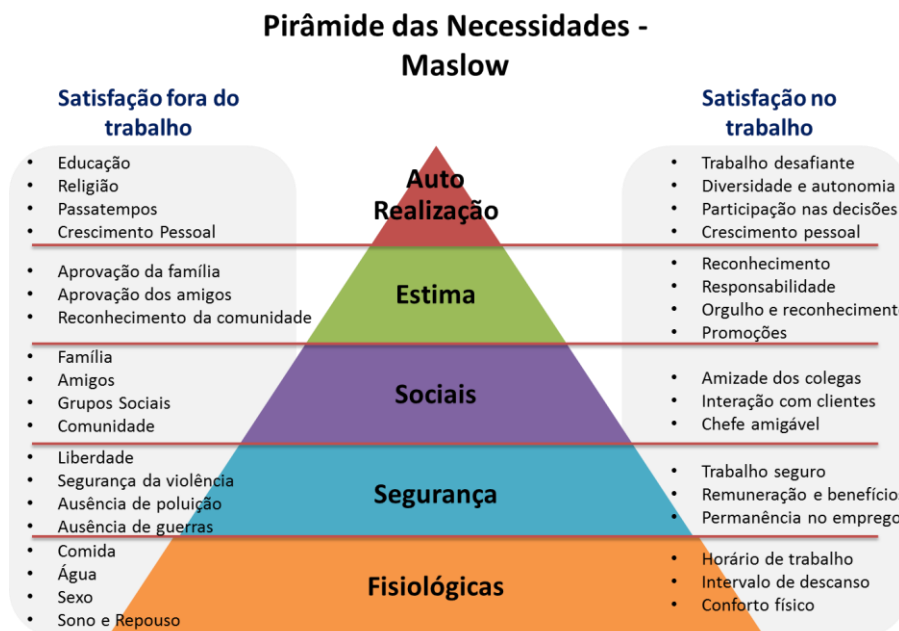
Motivação

Motivação é um conceito empregado em diversas áreas, são processos internos de um indivíduo que o capacita e o motiva realizar tarefa específicas e a alcançar suas metas.

Segundo Chiavenato (1999) motivação é o desejo de desempenhar dado esforço para determinados objetivos organizacionais, condicionados pela satisfação dos objetivos individuais.

Chiavenato (2005, p.242) também diz que “Motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando (via eletroquímica) as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade, iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta (objetivo, incentivo) seja conseguida ou a resposta seja bloqueada.”

Sendo assim cada indivíduo tem suas necessidades próprias em várias escalas e vimos isso na teoria de Maslow (A Hierarquia das Necessidades de Maslow) que é uma das ferramentas mais importantes no gerenciamento de recursos humanos, na época que foi feita foi um grande avanço, pois ela apresenta uma escala de valores que são passadas em sequência, ou seja, quando o indivíduo realiza uma necessidade outra aparece em seu lugar, mas para a necessidade ser satisfeita e ir para a próxima a anterior deve estar pelo menos satisfeita parcialmente. Mesmo sendo essa teoria muito importante ela possui equívocos, pois a todas as necessidades são importantes sendo assim elas não seguem uma pirâmide hierárquica como Maslow mais isso não desvaloriza a teoria ou deixa-a menos atual que as demais.



<http://relacoeshumanaseadm.blogspot.com/2014/06/teoria-de-maslow.html> - acesso 21 de maio de 2021

E também outra teoria igualmente importante que é a do Frederick Herzberg que são a Teoria dos dois Fatores que foi desenvolvida a partir de entrevistas feitas com 200 engenheiros e contadores de uma indústria de Pittsburgh procurando saber quais acontecimentos na vida profissional que os deixam felizes e infelizes no trabalho. E diferente da teoria do Maslow a de Herzberg estudou as motivações dos indivíduos dentro da empresa, ao invés de estudar a satisfação dos indivíduos em diversas áreas.

Sua teoria se divide em dois fatores sendo eles Fatores Higiênicos/Extrínseco (Insatisfação): que são fatores que estão fora do alcance do funcionário, sendo eles salário, políticas e diretrizes trabalhistas entre outras; e Fatores Motivacionais/Intrínseco (Satisfação): que são fatores que estão no controle do funcionário, pois está relacionado com aquilo que ele desempenha, que busca reconhecimento profissional e autorrealização.

“os objetivos organizacionais são satisfeitos na medida em que a empresa garante o atendimento das necessidades básicas (higiênicas, conforme a teoria de Herzberg) e, portanto, auxilia na manutenção de baixos índices de rotatividade e ausências, boa qualidade de vida dos empregados, redução do estresse, etc. isto torna a empresa competitiva no mercado de trabalho.” (Marras, 2009, p.137).



<https://startupcreator.com.br/blog/motivadores-e-fatores-de-higiene-de-herzberg/> - acesso 21 de maio de 2021

. Clima Organizacional

Segundo Chiavenato (2005, p. 52), o termo clima organizacional se refere aos aspectos internos de uma organização, à atmosfera psicológica e às características da empresa, ele pode ser sentido psicologicamente e está relacionado especificamente às propriedades motivacionais do ambiente interno da organização.

Sendo assim clima organizacional é a percepção que os empregados têm da empresa após interação no meio de trabalho com a política da empresa, estrutura, processos e valores, diagnóstico de atitude dos funcionários etc.

E para avaliar o clima organizacional da empresa se faz a pesquisa de clima que busca saber quais são os pensamentos, sentimentos e desejos dos empregados a respeito da empresa, fazendo assim que cada vez melhor a relações dos empregados, e oferecendo melhores condições no trabalho e de desenvolvimento fazendo assim melhora o ambiente de trabalho. Sendo assim essa pesquisa é de grande importância, pois ela busca saber quais são as motivações dos empregados e fazendo assim que a empresa reveja o que pode ser mudado para motivá-los.

Rotatividade de pessoal

Taxa de rotatividade de pessoal (Turnover), a empresa tendo um alto número de rotatividade de pessoal significa que seus funcionários estão insatisfeitos com empresa, e essa insatisfação pode ser por vários motivos como insatisfação como a remuneração, falta de oportunidade de crescimento, clima organizacional entre outras; mas a que tem grande influência na rotatividade de pessoal é o clima organizacional, pois o estado psicológico que o funcionário se encontra é que caracteriza o relacionamento do funcionário com a empresa mantendo ou não sua permanência na empresa; então quanto melhor o clima organizacional maior é as chances o de permanência do funcionário, pois assim eles passam a dar mais valor ao trabalho e a empresa.

Recrutamento e seleção de pessoal

É muito importante também para diminuição da rotatividade, pois a empresa irá contratar funcionários que correspondem com seus perfis; sendo assim se a empresa souber escolher profissionais capacitados para cargos específicos as chances de desistência ou de o profissional não conseguir cumprir suas atividades serão mínimas.

“Atrair e manter talentos é o grande desafio da gestão de pessoas. O início deste desafio está em identificar a pessoa certa para o lugar certo nas empresas” (PONTES, 2010).

Papel do líder na Motivação

De acordo com Chiavenato “O pagamento por desempenho não substitui uma boa gerencia. Instruções ambíguas, falta de objetivos claros, seleção inadequada e treinamento insuficiente, falta de recursos e uma força de trabalho sem liderança são fatores que impedem o bom desempenho. A motivação proporcionada pela gerência contribui para o desempenho eficaz.”

Sendo assim então o líder é muito importante para a motivação da empresa, mas para o líder motivar ele tem que observar tudo com atenção dentro da empresa para que possa fazer as devidas mudanças; e ele também tem que se colocar no lugar dos colaboradores, pois assim ele entendera o ponto de vista deles e fará ações para motivá-los; e outro ponto importante o líder deve ter inteligência emocional para controlar suas emoções e suportar o estresse do dia a dia; e ele também deve ter uma comunicação eficaz, pois se ele se comunicar com clareza e objetividade ele consegue engajar mais sua equipe e também deve ser preciso nos feedback para reverter o mau desempenho da equipe; e por fim o líder deve saber ser imparcial ao mediar conflitos fazendo que sua equipe continue engajada sem haver conflitos entre eles.

Como fazer uma avaliação da motivação dos funcionários

Em primeiro lugar se deve observar a produção diária, pois sabes que funcionários motivados produzem mais, sendo assim a melhor maneira de medir produtividade diária e fazer um percentual das tarefas delegadas contra as tarefas concluídas, então se o percentual der 75% e 100% de tarefas entregues demonstra que a um alto nível de produção e satisfação.

Outro meio de medir a motivação é a retenção de funcionários, que medida pela taxa de pedidos de demissão e de rotatividade na empresa, se tem uma alta taxa significa que os funcionários estão insatisfeitos com a empresa, visando assim o mercado atual perder funcionário é muito ruim, pois pode perder grandes talentos para outras empresas concorrentes.

NPS (Net Promoter Score) interno também é uma grande ferramenta para mediar motivação dos funcionários, essa ferramenta foi criada pelo consultor Fred Reichheld em 2003, inicialmente para medir satisfação de clientes, que é calculada com uma única pergunta de uma escala de 0 a 10 de quanto

você indica os serviços e produtos da empresa para seus amigos e colegas; então isso foi adaptado para análise de satisfação de funcionários, que consiste na única pergunta de escala de 0 a 10 o quanto você indica para um colega ou amigo trabalha nessa empresa, mas é claro que a pergunta deve ser respondida anonimamente para que o funcionário sinta-se à-vontade pra dizer sua verdadeira opinião.

E por fim não menos importante temos o benefícios trabalhistas como: férias, seguro-desemprego, aviso-prévio, abono salarial entre outros oferecidos pela empresa, e muitas empresas usam os benefícios como meio de motivação, pois com os benefícios ela demonstra reconhecer os esforços de seus funcionários e assim os estimulam para que continuem a dar o seu melhor em prol da empresa; porém a empresa deve verificar se os benefícios oferecidos estão alinhadas com o perfil dos funcionários, se não tiver a partir das respostas coletadas criar estratégias mais efetivas para melhorar a motivação do ambiente de trabalho.

7. RESULTADOS

O tema desse trabalho vem auxiliar de como fazer para ter mais motivação dentro da empresa, pois é perceptível que muitas empresas têm dificuldade de fazer essa aplicação no seu ambiente de trabalho, muitas dessas empresas não sabem o que fazer para cativar seus funcionários a darem seu melhor e mantê-los dentro da empresa. A implantação das informações desse trabalho dentro da empresa pode trazer muitos benefícios para empresa visando à competição entre as empresas, pois a empresa que motiva sempre sai na frente, pois tem funcionários com dedicação e visão de um futuro dentro da empresa.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentro de uma empresa o funcionário tem que ver que ele está evoluindo junto com ela e pra que isso ocorra o funcionário deve ser estimulado, assim então entra a motivação que é altamente importante para aumentar a satisfação dos funcionários fazendo assim que os motive a realizar tarefas específicas e alcançar suas metas, sendo assim ajuda que trabalhem melhor e com mais qualidade.

Mas vale ressaltar que motivação não é só recurso financeiro existe outros fatores que influenciam como reconhecimento dos trabalhos exercidos, pois assim ele se sente valorizado e motivado pela sua competência, fazendo assim que ele realize um trabalho de alta qualidade e também requeira mais de seus colegas de equipe.

E os interesses, objetivos e metas da empresa têm que estar caminhado em conjunto, e quando isso não ocorre é por que os funcionários estão insatisfeitos ou a empresa tem uma política falha.

Então para que a empresa realmente motive seus funcionários ela tem que ter um bom planejamento, saber organizar as necessidades físicas e psicológicas dos seus funcionários, e estando na esfera psicológica o clima organizacional, pois ele pode ser sentido psicologicamente e está relacionado especificamente às propriedades motivacionais do ambiente interno da organização; sendo assim ele é a percepção que os funcionários têm ao ter interação com os processos e valores, políticas da empresa, estrutura etc.

Então assim entra o papel do líder na motivação que é observar e se por no lugar do funcionário para ver o que precisa ser melhorado ou alterado pra que satisfaça o funcionário fazendo assim então que sua empresa consiga ter mais harmonia nos setores tendo então uma mais produtividade e qualidade; e com isso a empresa conseguira se igualar a outras do mercado de negócios ou até ultrapassá-las, pois quem consegue ter os funcionários motivados sempre sai na frente, pois são eles que fazem a empresa girar.

9. FONTES CONSULTADAS

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento Organizacional. Editora Campus, 2ª edição, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas – 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2010.

PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. São Paulo: LTR, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do Operacional ao Estratégico. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas: um guia para o executivo aprender a lidar com sua equipe de trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.