

Saber motivar os colaboradores

Prémios anuais, horários flexíveis, dias de férias são algumas armas para motivar equipas. Fomos saber quais as armas de quem está habituado a pensar nestas questões

O recrutamento de quadros qualificados é um problema em si mesmo. Mas, a questão de saber manter os quadros e motivá-los é igualmente importante. Motivando equipas implica uma liderança com eficácia e eficiência de modo a conduzi-las em determinada direcção ou rumo e alcançar objectivos previamente definidos. Trata-se inevitavelmente de um processo de influência social, mobilizador e bastante enérgico.

O papel do líder é, pois, fundamental neste processo. Ou seja, o líder tem de conhecer profundamente todos os elementos da sua equipa. Além disso, tem de reconhecer que as pessoas com quem trabalha passam por várias fases de evolução até atingirem a sua maturidade e o seu pico de produtividade. E, efectivamente, terá de saber intervir nessas fases, actuando como mecanismo regulador e catalisador dos processos comunicacionais. Por último, o líder tem o dever de se adaptar às circunstâncias do meio, da tarefa e do grupo e a capacidade de exercer o estilo de liderança adequada às várias situações com que se vai deparando.



Ana Sofia Casais, HR manager da Altran

Saber motivar os colaboradores é, antes de tudo, saber ouvi-los para compreender a evolução das suas necessidades. Neste contexto, auscultar o clima organizacional da nossa empresa tem sido fundamental. A relação empregador/empregado já não é uma simples relação transaccional,

é sobretudo uma relação de parceria. As consequências disso são múltiplas: os nossos colaboradores querem cada vez mais conhecer a estratégia da empresa e qual o papel que desempenham nesse caminho. Exemplos disso são as preocupações crescentes com questões como a comunicação interna, a formação e a avaliação de desempenho.



Eduardo Macias, administrative & finance manager, da CESCE SI

Saber motivar os colaboradores é uma competência fundamental, e na CESCE SI não o deixamos ao acaso, a motivação dos nossos colaboradores é para nós uma preocupação constante e presente, pelo que, procuramos proporcionar um excelente ambiente de trabalho, quer pela informalidade de relacionamento quer pela flexibilidade horária, baseado no máximo respeito e profissionalismo. Por outro lado apostamos fortemente na valorização profissional dos nossos colaboradores,

através de formação contínua e continuada, e facultamos o acesso a um package global de benefícios bastante atractivo. Pois sabemos que só através da motivação dos nossos colaboradores conseguimos ter um desempenho cada vez mais eficaz e desenvolver e potenciar o seu elevado profissionalismo, permitindo assim alcançar a excelência característica de uma organização determinada, dinâmica e moderna que procuramos ser.



Elizabeth Alves, business developer manager da Magirus

Encontrar as pessoas certas para os lugares certos, nos dias de hoje, é uma tarefa muito difícil. O mercado das novas tecnologias é dinâmico e há que garantir a permanência das pessoas nas empresas. Na Magirus o critério de selecção das pessoas é rigoroso e o objectivo é manter os

colaboradores. Para isso há uma preocupação acrescida em identificar o que motiva cada colaborador, de forma a corresponder às suas necessidades motivacionais. É fundamental que cada colaborador tenha responsabilidade sobre o seu trabalho. A partir daqui não creio que seja difícil manter a motivação, colocando habitualmente em prática algumas iniciativas como, por exemplo, flexibilidade de horário, prémios definidos por objectivos, existência de horários sazonais que permitam aos colaboradores terem mais tempo livre, estar atento ao desempenho de cada colaborador de forma a mantê-lo numa envolvente material, ambiental e social que proporcione a sua satisfação, quer em termos pessoais, quer profissionais. Só assim se poderá garantir o sucesso e crescimento da empresa.



Jorge Ladeira Figueiredo, human capital manager da Brodheim

Há mais de 60 anos que a Brodheim vem desenvolvendo uma cultura organizacional forte, uma identidade própria assente na aplicação de um Código de Valores e de Princípios de Liderança que considera fundamentais para o sucesso. Inseridas em tais valores e princípios, as suas preocupa-

ções com questões sociais e comunitárias e com a responsabilidade social, vêm impulsionando iniciativas concretizadas activa e voluntariamente por muitos dos seus colaboradores e familiares. É esta identidade própria, na qual orgulhosamente nos revemos, aliada a uma visão e estratégias bem comunicadas e a objectivos operacionais bem definidos e monitorizados, que acreditamos ser a base motivacional da organização.