

Criatividade e motivação

por Jairo Siqueira em qualidadebrasil.com.br

Todos nós ansiamos por um trabalho que tenha sentido e que crie oportunidades de contribuirmos ativamente para o sucesso da organização e promover nosso crescimento pessoal e profissional. As pessoas podem aplicar níveis extraordinários de esforço e dedicação quando têm estas oportunidades.

Criar as condições apropriadas para apoiar, orientar e recompensar os bons resultados são as tarefas mais importantes de um líder inovador. O primeiro grande desafio do líder inovador é eliminar as barreiras que impedem as pessoas de ter orgulho de seu trabalho e de aplicar plenamente seus conhecimentos e habilidades.

Embora reconheçam isto, muitas organizações têm sido administradas com base em conceitos equivocados sobre as pessoas e suas motivações básicas. Algumas das ideias erradas sobre a motivação das pessoas:

- **A motivação como um combustível, que pode ser injetado no sistema.** Para restaurar o nível de motivação basta levar o pessoal periodicamente ao posto de abastecimento: palestras e seminários sobre motivação, campanhas motivacionais, apelos e exortações para que "vistam a camisa". Estas atividades não são em si desprovidas de importância, mas tornam-se inúteis se as empresas mantêm intactas práticas gerenciais, processos e estruturas que impedem as pessoas de fazer um trabalho bem feito.
- **A motivação como uma reserva de valor pessoal, que pode ser comprada em parcelas.** Para restaurar o nível, basta sacar o talão de cheques: participação nos lucros, prêmios, gratificações e outras formas de recompensas monetárias. É claro que o dinheiro tem uma grande importância na vida das pessoas. Contudo, sem remover as barreiras organizacionais que impedem as pessoas de irem além de suas contribuições rotineiras é um desperdício que só gera frustração entre os dirigentes e cinismo entre os trabalhadores.
- **O dinheiro como a única recompensa importante.** As recompensas econômicas equitativas são uma base importante para se construir um ambiente de trabalho produtivo e criativo, mas não são suficientes. Além de suprir as suas necessidades de uma vida decente, saudável e segura, as pessoas anseiam por uma realização social e profissional, de serem reconhecidas por suas competências e de serem aceitas como produtivas e valiosas.

Os líderes inovadores reconhecem que o dinheiro, a remuneração justa e eqüitativa, têm um papel muito importante na motivação. Mas vão além e trabalham ativamente para remover as barreiras que impedem as pessoas de colocar os seus talentos, a criatividade e conhecimentos a serviço da melhoria continua dos serviços, dos produtos e da plena satisfação de seus clientes. Nesta importante tarefa, os líderes inovadores adotam os seguintes princípios:

Princípio da participação

A motivação tende a aumentar à medida que as pessoas têm a oportunidade de assumir responsabilidades e participar das decisões que afetam o seu trabalho e os seus resultados. Uma das melhores formas de garantir elevados desempenhos é dar às pessoas a sensação de propriedade do seu trabalho, tornando-as responsáveis pelo sucesso do seu "negócio".

Princípio da delegação

A motivação tende a aumentar à medida que se delega às pessoas a autoridade para tomar as decisões que afetam os resultados de seu trabalho. Dar autoridade às pessoas para tomar as suas próprias decisões lhes confere um interesse genuíno nos resultados e dedicação à causa de seus clientes.

Princípio da comunicação

As pessoas que são mantidas informadas sobre os acontecimentos que influem sobre o seu trabalho tendem a manter elevados níveis de motivação. Manter as pessoas informadas sobre a empresa, seus planos e objetivos é um sinal claro de que o líder tem a mais alta consideração pelos seus auxiliares e não os vê meramente como uma engrenagem do sistema.

Princípio do reconhecimento

O reconhecimento das contribuições feitas pelas pessoas tende a manter elevados níveis de motivação e a perpetuar os bons desempenhos. Quando reconhecemos um trabalho bem-feito, estamos deixando bem claro que a pessoa recompensada é um membro valioso e importante da equipe, e que o seu exemplo e suas contribuições merecem ser seguidos.

Em resumo, mais do que nunca, o segredo do sucesso de uma organização está na sua habilidade de atrair pessoas criativas e de aproveitar plenamente o capital intelectual de sua equipe. Para isto, ela tem de se tornar um ambiente em que as pessoas criativas tenham a oportunidade de desenvolver e aplicar seus talentos, e se sintam valorizadas e amadas pelo que são e pelo que produzem.