**13/12/2013 - O crescimento empresarial depende de muita inspiração interna**

Por Cláudio Zini*

Muitos dizem que ‘dirigem empresas’, porém, neste momento em que a valorização da mão de obra tornou-se fundamental para que os negócios, as vendas e os projetos andem bem, as melhores frases a serem ditas são: “Nós dirigimos, apostamos, acreditamos e investimos em pessoas”.

Essa máxima da importância no investimento de talentos, como ação fundamental para o sucesso da empresa, já era dita por Peter Drucker, considerado o pai da administração moderna: “Gerenciamento é substituir músculos por pensamentos, folclore e superstição por conhecimento, e força por cooperação.” Com isso, é evidente que o caminho para gerenciar e desenvolver ao máximo as potencialidades de uma empresa e assim fazer com que obtenha lucros é a educação das pessoas.

Não se trata apenas de ensinar para que uma máquina seja operada ou para que um botão seja pressionado no momento correto, e sim fazer uma educação fundamentada no crescimento pessoal. Esse é um ponto estratégico e não depende apenas de reter o profissional, mas fazer com que esteja engajado realmente na empresa, pois motivar uma pessoa para que fique mais tempo em uma empresa é fácil: basta oferecer bons salários e pacotes de benefícios cada vez mais suntuosos e atrativos.

Sendo assim, é preciso ver os colaboradores como pessoas que precisam de desenvolvimento e, para tanto, é necessário analisar o clima, as aptidões de cada um e assim ensiná-los, mas não apenas para que desenvolva as atividades corretas na empresa e sim, educá-los para o mundo, considerando a necessidade de melhoria do relacionamento com os seus familiares, amigos e outros.

Esse ‘pacote’ de ver o funcionário realmente como um ser humano deve incluir: Ser fiel e transparente, tanto nos processos, como nos ensinamentos; tornar o lugar agradável para convivência; ouvir o que cada um tem a dizer para a melhoria dos processos, oferecer condições de aprendizagem. Tais ações não requerem muito, apenas uma pausa para um café no meio da tarde e compreender quais são as principais dificuldades e experiências de cada um.

Além disso, é fazer com que os gerentes e líderes de cada área entendam que o diálogo e o compartilhamento das melhores práticas que resultam em processos e produtos de qualidade e colocando uma dose de emoção sempre em cada processo e aprendizado.

Fala-se muito em ‘Learning Organization’, que se resume em uma empresa que tem foco na educação para melhoria de seus processos e assim manter toda uma estrutura para que isso seja alcançado. São cursos superiores, médios, de capacitação e de aprimoramento técnico, dentre outros, e ainda fazer uso de tecnologias, como a EAD (Educação à distância), para que possa disseminar mais conhecimento às pessoas, de forma contínua e sem onerar grandes despesas. Além dos professores capacitados para tal fim, podendo ser os líderes da empresa ou mesmo professores contratados para isso.

Pois bem, esse é o cenário ideal e assim temos uma parte destinada para a educação pessoal e profissional de cada um, promovendo um discurso aberto entre líderes e liderados. Só que é importante dar continuidade e tornar esse novo modelo de gestão uma realidade na rotina das

empresas e na vida de cada colaborador.
Fato que requer uma prática diária, sem pensar muito em investimentos financeiros e sim nos ganhos futuros: como funcionários fiéis e qualificados, produtos de excelente qualidade e clientes satisfeitos.
Ou seja, o investimento em educação traz como consequência o crescimento financeiro. Tal ponto que deve ser levada como uma inspiração interna, estar enraizada nas primícias básicas da organização e não pensando em desperdício e sim em reter pessoas que entendam do seu negócio tão bem quanto você diretor, presidente e líder, e que lutam e se dedicam pela mesma causa. Esse foco deve ser mantido não apenas em 2014 e também nos outros anos que estão por vir.

*Claudio Zini é engenheiro civil, diretor-presidente da Pormade Portas há 35 anos (www.pormade.com.br)

Comunicação: Banco de Notícias