



Reconheça e elogie o trabalho de seus subordinados

Você está descontente com alguns comportamentos de seu líder. Apesar do bom relacionamento existente entre vocês, ele nunca demonstra reconhecer o seu desempenho. Você tem confiança no seu trabalho e sabe que quando algo não vai bem, você logo é chamado a se explicar. Recentemente, você concluiu um projeto de extrema complexidade, o qual foi elogiado por todos, menos pelo seu gerente. Sua sensação é que ele acredita que você não está fazendo mais do que sua obrigação. Apesar disso ser verdade, o que custaria uma palavra de incentivo, mesmo um sinal com o polegar levantado, demonstrando que ele gostou do trabalho?

Na última semana, você terminou outro projeto importante. Ele foi apresentado na diretoria pelo seu gerente. Para isso ele fez questão de se inteirar de todos os detalhes do projeto com você. Na sua empresa, é regra comum nas outras unidades, os responsáveis diretos pelos projetos fazerem sua apresentação aos diretores. A única área onde isso não acontece é a sua. Você se sente desmotivado com essas atitudes de seu líder.

(Coloque-se no lugar do envolvido e analise suas razões para se sentir desmotivado. Que comportamentos o líder imediato desse gerente deveria adotar para demonstrar seu reconhecimento pelo seu trabalho?)

O QUE FAZER

- Forneça feedback de forma construtiva e contínua aos seus liderados, procurando reconhecer seu desempenho para deixá-los motivados.
- Ofereça oportunidades para seus subordinados desenvolverem atividades não necessariamente ligadas à sua função ou área, envolvendo outras pessoas.
- Convide seu subordinado que participou ativamente na realização de determinado projeto, para apresentá-lo (ou participar na apresentação junto com você) à diretoria.
- Elogie os integrantes de sua equipe, naqueles trabalhos considerados excelentes, deixando claro que você está muito satisfeito com os resultados. As recompensas não financeiras, em muitas situações, causam

um impacto positivo muito mais forte do que as financeiras.

- Elogie sua equipe, publicamente, de forma oral ou escrita, pela excelência de determinado projeto.

- Indique seus subordinados para concorrer ao prêmio do melhor do mês, funcionário do ano ou reconhecimento financeiro pela consecução de determinada meta, caso sua empresa adote esses sistemas.

- Faça com que seu subordinado seja entrevistado pela revista da empresa que fará uma reportagem envolvendo o trabalho dele. Deixe-o fazer a entrevista sozinho ou com sua própria equipe, sem atrapalha-los com sua presença. A reportagem é sobre o trabalho dele e, portanto, será a foto dele que deverá sair na revista e não a sua.

- Celebre o sucesso de sua equipe. Aproveite todas as oportunidades como, por exemplo, a conclusão de um projeto, para celebrar junto à equipe, com uma comemoração após o expediente, almoço do grupo, café da manhã etc.

- Dê ampla divulgação em sua unidade e empresa sobre algum prêmio interno ou externo ou documento de agradecimento de algum fornecedor ou cliente, atribuído a um subordinado ou a toda a área.

- Defenda seus subordinados, de maneira firme e direta, contra eventuais comentários negativos e injustos relacionados ao seu trabalho. Não permita que os outros façam críticas indevidas a sua equipe. Reaja com indignação demonstrando o quanto você valoriza o trabalho da equipe.

O QUE NÃO FAZER

- Não permita que seus superiores atribuam o crédito pelo trabalho exclusivamente a você.

Seja claro e enfático que a responsabilidade pelo projeto foi daquele subordinado ou de toda a equipe.

- Não elogie indiscriminadamente por qualquer razão ou a toda a hora. Seja econômico em seus elogios, pois dessa forma pela lei da oferta e procura, cada um deles terá um maior valor intrínseco para o envolvido. (Capítulo 3.)

- Não perca a oportunidade de surpreender algum de seus subordinados fazendo algo importante que realmente mereça ser elogiado.

- Não faça discursos ao elogiar. O elogio deve ser curto e grosso. Algumas palavras, um sorriso ou um gesto significativo serão suficientes.

- Não aja como se seus subordinados tivessem a obrigação de fazer o trabalho com eficácia, deixando de elogiá-los na hora certa.

- Não se sinta constrangido em demonstrar para as demais unidades a excelência daquele projeto executado pela sua equipe.

Você não está elogiando o seu próprio desempenho, o que poderia ser constrangedor. Você está sendo justo com sua equipe pelo excelente trabalho executado.

Lembre-se de que a galinha que não cacareja quando põe o ovo, vai mais cedo para a panela.

Por Garrido, Laércio M. - “Virei gerente, e agora?”