



COMO DESENVOLVER TIMES PARA **ALTA PERFORMANCE**

Autora: Patrícia Cordeiro

 **Book
Store SSA**

 **SEBRAE**

 **SSA**
Sistema
Sinopças
Associações
Assomócas



O grande desafio da **gestão de pessoas** tem sido elevar o desempenho através do **engajamento dos profissionais** nas organizações: para ter uma empresa coesa é fundamental conhecer quem está no time. Um time formidável é **formado por pessoas** que possuem personalidades distintas, sendo capazes de conviver com as diferenças, mas aptas a **compartilharem esforços contínuos** para obter resultados individuais e coletivos. O ponto de partida desse desafio é o líder ter clareza em colocar talentos compatíveis com os valores da empresa, não apenas circular metas e alcançá-las a qualquer preço. O alinhamento da condução para o trabalho inicia no processo seletivo.

O mundo corporativo tem inúmeras **oportunidades de aprimoramento no desenvolvimento humano**. Através das relações de trabalho, as pessoas promovem conhecimento e geram resultados no desenvolvimento coletivo e socioeconômico. **Cuidar das pessoas** é mais um desafio do líder que atua com uma diversidade de papéis que impactam na retenção de talentos nas organizações. Promover segurança, conhecimento e bem estar é o alvo desse processo contínuo que não se esgota, afinal as pessoas estão em constante movimento de interação e sujeitas às limitações. Não haverá igualdade se o olhar permanecer focado apenas no processo. **As pessoas são o centro do desenvolvimento** das estratégias e os executores dos processos administrativos. Falar em engajamento é primordial em um mundo impactado pela tecnologia: cada empresa deve avançar nesse investimento, reproduzindo práticas que personalizem as relações humanas. Somos cercados de interações diárias propícias a conflitos e até confrontos quando não há uma gestão atuante.

Todos os empreendimentos têm urgência em manter equipes administrativas e operacionais prontas para mudanças. Portanto, é preciso reafirmar a necessidade de processos de recrutamento e seleção bem elaborados: contratar potencial é tão válido quanto apenas bons técnicos. Sabemos que as regras, técnicas são apropriadas através de treinamentos quando se tem aptidão para a função. A visão de uma gestão humanizada replica práticas de comunicação assertiva, com alinhamento contínuo e ações inspiradoras com foco no senso de pertencimento e autorresponsabilidade.

O novo modelo de gestão de pessoas precisa ser fomentado por um líder ágil, capaz de impulsionar os negócios e criar ambientes acolhedores capazes de alavancar o desenvolvimento profissional.

As grandes transformações são possíveis através de uma coalizão administrativa forte. Se necessário, o Gestor de Pessoas poderá propor a formação de comitês de gestão compartilhada para áreas específicas como endomarketing, qualidade e comercial. Os comitês são uma excelente alternativa para dar credibilidade e acelerar o processo do mapeamento de oportunidades e estratégias de apoio à alta gestão. Nas reuniões com comitês, existem pesquisas a serem aplicadas com foco na reação dos clientes às campanhas comerciais e experiências no atendimento.

O objetivo da gestão de pessoas focado na coalizão administrativa e operacional é gerar um elo de mudança com o compromisso na excelência. O verdadeiro sentido é ter pessoas felizes com o melhor desenvolvimento possível.

O gestor precisa ter profundidade na sua capacidade de visibilidade estratégica, pois é muito provável que muitas resoluções sejam mapeadas através das observações dos times que estão na linha de frente ouvindo e interagindo com os clientes. O time representa o ponto de contato de todo empreendimento e o alvo seguro de informações precisas e qualificadas sobre os riscos, expectativas e opiniões dos clientes. Antes de promover treinamentos para os colaboradores é valioso o convívio e a escuta em campo sobre as demandas que mobilizam as competências vitais de ação e execução das rotinas de trabalho. Para engajar pessoas diariamente, é preciso acompanhá-las de perto, ficar atento desde quem atende as ligações ou responde os clientes, sem deixar de lado quem executa os serviços e os finaliza.

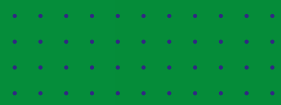
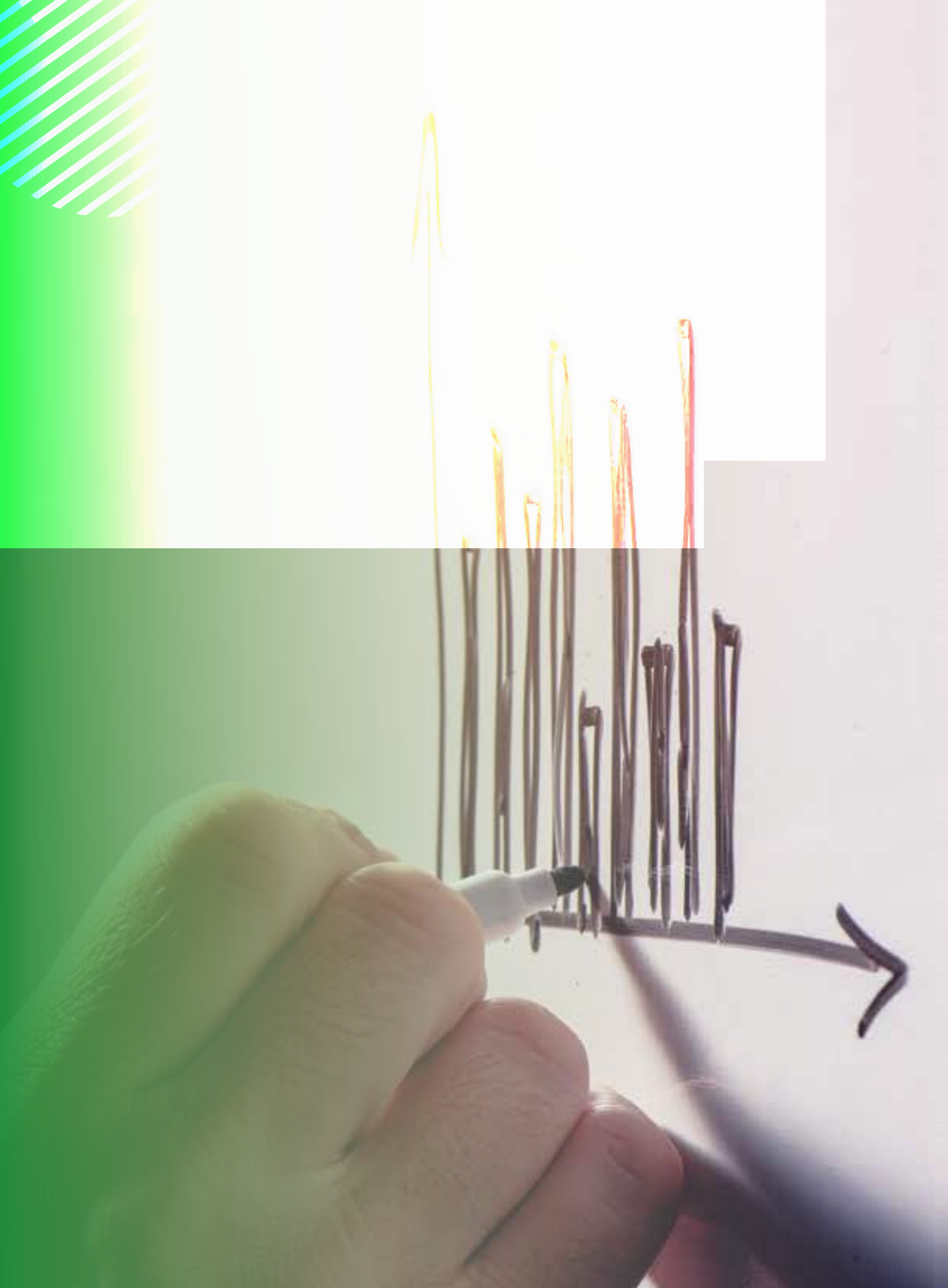
Nivelando as prioridades na gestão do líder, validamos o poder da simplicidade em todas as ações, esse recurso é notável através de práticas que ampliem a capacidade de orientar as pessoas. Na gestão, é fundamental conhecer cada membro do time e propor acompanhamento contínuo por meio de um plano de desenvolvimento individual de competências e capacitações para que cada profissional alcance sua melhor versão e possa ter oportunidade de crescimento na carreira.



A alta performance não é apenas um alvo.

Tão importante quanto chegar ao topo do desempenho de um time, é saber manter a consistência nos resultados. Isso requer o desenvolvimento de recursos para manter a energia e um desejo inabalável de vencer as adversidades. Uma organização é alinhada para alta performance quando todos da operação sabem claramente as funções dos pares e conhecem vivenciando a cultura de interdependência entre as áreas, como por exemplo: não existe um mecânico ativo se o estoquista estiver distante sem acompanhar a programação mensal e as demandas diárias de serviços.

Entendemos que o segredo dos times com alta performance está na comunicação. É fundamental existir uma realidade compartilhada entre as áreas. Uma alternativa para engajar a participação, é promover reuniões rápidas no início da semana e, no final de cada mês, ocorrer um feedback dos resultados por área. O fato das pessoas trabalharem em uma mesma empresa não quer dizer que são um time. É importante que a empresa disponha de um quadro de resultados com a gestão à vista, dando clareza do que se espera de cada um. Além disso, celebrar conquistas e entender que vender é um dever de todos reforça o resultado.



Nos times de alta performance existem regras claras. Eis alguns exemplos que evidenciam isso:

- Focar atenção naquilo que realmente importa e fazer o que precisa ser feito com qualidade;
- Aceitar e propor acordos que se esteja disposto(a) a cumprir;
- Falar sempre de forma respeitosa, mas sem melindres;
- Estar disposto a vencer e ver os demais vencerem de forma colaborativa
- Respeitar prazos e horários na rotina;
- Observar e ensinar quem precisa de ajuda para ter clareza no trabalho;
- Fazer mais com menos, evitando o desperdício buscando a sustentabilidade continuamente;
- Interagir e favorecer o bom clima no trabalho.

A produtividade nas empresas pode ser afetada quando o colaborador não entende o seu papel,

por isso é importante um programa de integração de cada colaborador que chega na empresa, não é apenas treinar e sim, treinar engajando-se com as rotinas e mostrando os comportamentos esperados.

Uma gestão participativa trabalha a influência entre os membros e envolve as pessoas, buscando analisar cuidadosamente o trabalho do empregado, tendo em vista adaptar as tarefas do funcionário e vice-versa.

Nessa perspectiva, se as condições de trabalho são favoráveis, o trabalho é tão natural quanto um jogo. Nesse modelo de gestão, o resultado é construído estimulando a capacidade criativa na solução de problemas organizacionais. A disciplina é produto da solidariedade de propósitos e não se confunde confiança com excesso de liberdade. Não é tarefa fácil construir a "moral do time", mas os membros precisam se sentir importantes e o conhecimento mútuo deve ser estimulado para o início de um ciclo de autoconfiança e parceria coletiva. O gerente ou líder precisa ter clareza que a oportunidade deve ser igual para todos, assim como o feedback construtivo e elogios.

Na dinâmica da comunicação diária, os profissionais da liderança precisam delegar e acompanhar o andamento das tarefas, colocando sempre as atividades mais complexas para iniciar o dia e evitar dar espaço para procrastinação. A produtividade está diretamente vinculada à alta performance, pode ser identificada como sendo o processo contínuo que procura obter, a partir do potencial do empregado motivado, o máximo de sua capacidade com o mínimo de tempo e esforço

A produtividade constitui a mentalidade do progresso, do aperfeiçoamento constante.

Alguns fatores podem **comprometer a baixa produtividade** afetando a **performance do colaborador**, como por exemplo: não ter boa saúde, sentir que uma das suas necessidades vitais não está sendo alcançada, sentir dificuldade de relacionamento, não se identificar com o espaço de trabalho, considerar que a remuneração não é compatível com suas expectativas ou não se sentir útil.

Nas possibilidades apresentadas, existe um ponto chave que é a falta de interesse ou incapacidade de realização, isso requer um alinhamento rápido e assertivo para uma mudança de mentalidade ou decisão de encerramento do contrato de trabalho.

Na busca de **estabelecer a alta performance de um time**, é possível dimensionar fatores que podem gerar o aumento na produtividade, alguns itens compõem essa experiência de construir o engajamento através de alguns aspectos como:

Nível de motivação do empregado: salário, premiações, ambiente adequado, valorização do trabalho realizado, oportunidade de crescimento, etc.

Qualidade e quantidade de recursos disponíveis: máquinas, equipamentos, ferramentas, etc.

Organização e distribuição das tarefas com definição clara de responsabilidades.

Um time de alta performance tem a qualidade como prioridade nas ações, evita o retrabalho e trata as insatisfações dos clientes como parte do negócio.

A complexidade dos problemas promove ascensão, já os problemas menores trazem a decadência. Após a resolução de um problema complexo é possível criar até mesmo um diferencial competitivo, afinal o mundo está cada vez mais acentuado. As organizações que lidam com a excelência, impulsionam os profissionais a agirem com iniciativa, agilidade e a reverem seus hábitos. Os profissionais proativos concentram seus esforços na sua missão pessoal através do estilo de facilitadores, usando uma mentalidade de **“Como Posso Ajudar Mais?”**.

A empatia é uma diretriz para o time de alta performance. Existem profissionais programados para dar respostas prontas e outros capazes de atender de forma consultiva, com escuta qualificada nos apontamentos dos clientes e buscar soluções customizadas, extinguindo falhas recorrentes e garantindo conformidade nos processos. O avanço da tecnologia não anula a conexão humana, ela é aliada a praticidade e interatividade.

No desenvolvimento dos times para a alta performance, tudo está relacionado a identificar e favorecer o aperfeiçoamento dos talentos, afinal são eles que irão garantir a experiência do cliente.

O potencial está relacionado à qualidade para estar pronto para entrar em ação, já o desempenho é a aplicação de esforços das pessoas em busca de produtividade, com o foco na retenção do cliente. Na gestão de pessoas, é fundamental avaliar o desempenho obtido para garantir a contribuição com a sustentação dos negócios.

Alguns pontos podem ser ressaltados em relação a avaliação de desempenho para elevar a performance no trabalho:

- Aplicação de treinamentos técnicos e comportamentais, com enfoque nas competências relacionadas a função;
- Sinalização de recursos para atingir metas, como por exemplo: campanhas promocionais ou clube de vantagens;
- Nitidez quanto à definição de como capturar clientes.

A metodologia do trabalho pautada na clareza das informações colabora para o entendimento de como os produtos e serviços serão ofertados, quem serão os clientes que serão servidos, quais as vantagens sobre a concorrência e as prioridades dos produtos e mercados.

O modelo sistêmico de acompanhamento dos resultados do time integra o monitoramento das entradas e saídas de produtos, vendas de serviços e fluxo de clientes. Além disso, a gestão de desempenho estimula a interdependência entre as equipes visando informações atualizadas capazes de acelerar os prazos que irão garantir o êxito das metas.

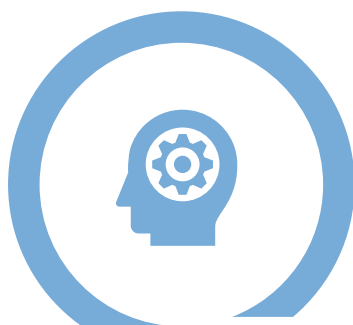
Na gestão de alta performance a ferramenta do feedback é uma fonte fidedigna de aperfeiçoamento. Consiste em observar ações e agir comunicando de forma reservada e particular com clareza, precisão e exemplos concretos de comportamentos esperados. Em muitos momentos é necessário ser firme com o time, mas jamais agir de forma perversa ou desrespeitosa. O feedback pontua possibilidade de mudança: não faça críticas pessoais e jamais aplique o feedback em situações que esteja irritado. O enfoque é no desenvolvimento profissional do colaborador.



Outro ponto de atenção é que, geralmente, os líderes só aplicam o feedback quando algo não vai bem, porém o convidar o colaborador para uma validação após uma conclusão de um trabalho bem realizado, favorece o engajamento pelo reconhecimento. Durante o feedback mostre o contexto da situação avaliada, dê exemplos do que foi observado e explique as consequências das ações. Caso o colaborador se mostre incomodado, não rebata as críticas com novas afirmações. Reforce que há necessidade de alinhar expectativas e reorientar sobre os procedimentos.

Na atualidade, o desempenho dos profissionais é a base para tomada de decisão nas empresas, o processo da gestão de desempenho condiz com o planejamento de soluções para fatores críticos de sucesso e a mensuração contínua de como reter talentos capazes de agregar valor ao negócio.

Pensar em desenvolvimento de alta performance de um time é também perseguir a excelência nos relacionamentos com clientes, pois, para o cliente, cada membro representa a empresa. Alguns fatores geram o espelhamento do sucesso e garantem a percepção da alta performance no atendimento aos clientes. A base de sustentação de um time requer as seguintes competências:



CONFIABILIDADE

capacidade de cumprir de modo exato o que foi prometido



SEGURANÇA

grau de competência e confiança que gera o entendimento sobre o conhecimento



SINTONIA

elo manifestado através da ajuda e gestos de cordialidade

Quando não é bem realizado, afasta clientes e tem consequências graves como a perda da credibilidade. O fator que dá destaque no relacionamento é o conhecimento da empresa. Profissionais de alta performance não se limitam a entender sobre sua área de trabalho específica. Algumas dicas de como encantar clientes:

Cuide da apresentação pessoal e mantenha boas práticas voltadas para a sua saúde;

Esteja disposto a servir com gentileza;

Registre a visita do cliente com ações memoráveis, busque um atendimento personalizado, tratando o cliente pelo nome;

Certifique que os espaços nos quais o cliente estará circulando serão adequados para o bem estar;

Ouçá expectativas e aja prontamente buscando as soluções que geram adesão do cliente a empresa.

O foco no cliente é uma estratégia para alinhar os produtos e serviços de uma empresa com os desejos e as necessidades de seus clientes.

Formar uma equipe de alta performance em atendimento é fundamental para o sucesso da sua empresa. Todo negócio tem dois objetivos principais: conquistar clientes e retê-los por muito tempo, de maneira amigável e rentável. Para conseguir esses resultados, o time de suporte ao consumidor é de grande relevância. Serão esses profissionais que farão a frente de trabalho que reflete os valores da marca e garantem a felicidade do cliente.

O atendimento

é a vitrine de um time



Algumas decisões são elementares para o sucesso do time.

Sempre pensamos, inicialmente, nos liderados e em como engajá-los, porém, escolher e apostar nos líderes é o eixo da coalizão administrativa. Busque capacitar seus líderes, mostre a eles justamente o que você espera, repasse para eles o planejamento estratégico do negócio. Envolver todos os representantes de todos os departamentos sempre que for discutir algum tema importante para o empreendimento.

Alinhe as ações práticas com plano de ação de negócios e trate sobre as melhores soluções para cada gargalo que necessita de solução. Assim, todos saberão o que precisa ser repassado para a equipe operacional. Quando você envolve todos os líderes a favor de uma causa única, seus respectivos liderados atuarão com o mesmo intento, o que agiliza e facilita o atingimento de metas. O sucesso para uma liderança ativa está em evitar sabotagens inconscientes. Isso porque o líder é referência para os demais e afeta diretamente nas atitudes dos seus subordinados. Ou seja, você precisa encorajar e incentivar os profissionais que estão ao seu redor.

O ambiente organizacional transparece nos resultados da empresa. Nesse sentido, você precisa conhecer a fundo cada pessoa que faz parte do setor: seus sonhos, objetivos e necessidades. Ou seja, estar disposto a ouvir e ajudar cada um da melhor forma possível.

O líder que não trata das atividades operacionais com os seus liderados deixa de perceber informações vitais, oportunidade de melhorias e até perder a revisão dos processos que possam favorecer a inovação.

O líder transformador está sempre conectado às tarefas da equipe, sendo por saber realizá-las com excelência e atuar como um supervisor ou até mesmo como aprendiz, afinal estar em um cargo de liderança não significa deter o conhecimento total da atividade. A equipe tem um grande estímulo para o líder de alta performance, pois a bagagem das informações diárias acentua a percepção dos detalhes que são vivenciados no atendimento.

O líder de alta performance entende que sua função é fundamental para engajar e reforçar os valores organizacionais e também corroborar com os objetivos passados pela comunicação organizacional desenvolvida.

Quando se tem um clima de trabalho saudável na empresa, cria-se um cenário favorável para o surgimento de ideias — sem contar que alguns obstáculos podem ser solucionados rapidamente. Quando a estratégia empresarial é focada em pessoas, os profissionais envolvidos adquirem um alto nível de comprometimento e maturidade.

Esclareça quais as prioridades diárias, todo time precisa de um direcionamento. Esse alto desempenho pode ser na agilidade do SAC, na qualidade ou na efetividade do relacionamento da oficina mecânica. Enfim, a falta de agilidade nos atendimentos, por exemplo, pode prejudicar a qualidade do serviço, pois, em ocorrências complexas, exige mais atenção.

Em uma equipe de alta performance cada colaborador apresenta habilidades únicas que podem ser aproveitadas a fim de criar uma equipe concentrada no cliente. Por isso, use isso a favor do sucesso da sua empresa. Levante as competências e experiências dos seus colaboradores e delegue funções compatíveis à realidade curricular de cada um. Dessa forma, você certamente terá um operacional encantador, bem como aumentará o grau de satisfação interna e externa.

Não é possível ter um time eficiente sem investir em tecnologia. Bons softwares de gestão centralizam dados e informações do público e ajudam a responder solicitações com dinamismo e rapidez em um só lugar. Isso gera um efeito direto no desempenho dos vendedores e atendentes. É muito importante ter a comunicação com a equipe por meio de diversos canais, como telefone, e-mail e chat online. Isso deixa a operação mais ágil e agradável.

Além disso, vale citar que boas soluções tecnológicas garantem a automatização de funções repetitivas, como envio de números de protocolos e de feedbacks padrões. Isso ajuda os profissionais envolvidos a se concentrarem naquilo que é estratégico enquanto o programa realiza as atividades que são mais comuns.

Para mobilizar o engajamento e o resultado dos times favoráveis ao compartilhamento do conhecimento, é necessário lançar incentivos para que isso ocorra com naturalidade. A implementação de metas coletivas (inteligentes, satisfatórias e atingíveis) é um caminho. A área comercial da empresa, por exemplo, deve ter seu programa de metas individuais para que cada integrante, na gestão de sua carteira de consumidores, obtenha rendimentos variáveis e tenha sua atuação individual acompanhada pelo líder.

Um time com consistência nos resultados está mobilizado a perceber os resultados a pequeno, médio e longo prazo, a fim de corrigir erros e promover melhorias constantes. Vale ressaltar alguns indicadores para aferir o desempenho, como, por exemplo: resolução de demandas do cliente no primeiro contato, tempo médio de atendimento, taxa de conversão, nível de serviço, entre outros. Além disso, é válido observar o grau de resolutividade nos resultados falhos apontados pelas métricas é uma maneira eficaz de melhorar os processos, até atingir a perfeição.

As pessoas são os maiores diferenciais de uma empresa, tanto para oferecer serviços de qualidade quanto para executá-los em busca de melhores resultados. A essência de tudo está em ter uma equipe de alta performance que se enxergue como tal, ou seja, que se sinta produtiva e vencedora. Então, faça o possível para estimular isso neles, para que se sintam cada dia mais engajados. Ter excelência nos relacionamentos não só ajuda seu negócio a reter e manter clientes, mas a estabelecer uma cultura única, capaz de gerar uma espécie de singularidade à sua marca diante de um mercado imensamente concorrido.

A motivação do time também deve ser observada e é papel do líder oferecer incentivos e inspirar - sendo ele próprio um exemplo a ser seguido. Um grande alvo no engajamento é fomentar a apresentação e compartilhar cases de sucesso que demonstrem como as equipes superaram. No aspecto do gerenciamento, é preciso transmitir confiança no trabalho que está sendo executado, lembrando sempre aos profissionais que estão sob sua liderança que você acredita na capacidade deles de entregar o melhor resultado possível.

A alta performance ocorre quando se consegue atingir resultados sólidos e constantes. Em um time de vendas, essa é uma característica essencial para elevar a competitividade do modelo de negócio e ocupar posição de destaque no mercado.



A equipe de vendas precisa ter uma metodologia constante voltada para fazer a prospecção da forma mais rápida possível, com clientes que se aproximem de imediato.

Os consultores de negócios precisam fazer perguntas aos prospects da forma adequada. Se a empresa deseja ter uma equipe de alta performance em vendas e quer saber que dicas passar para ela, saiba que o engajamento é diário.

Uma equipe de vendas de sucesso precisa ser construída desde o recrutamento. Não adianta colocar na linha de contato com o consumidor pessoas introvertidas. A alta performance na área de vendas começa com um time que tem interesse genuíno pelas pessoas e que seja capaz de promover soluções precisas. Com a dinâmica comercial bem desenhada, os vendedores conseguem trabalhar com fluidez, eficiência e produtividade. A organização da equipe de vendas, reduz as falhas e retrabalhos consideravelmente em toda a organização e aumenta o controle do gestor sobre a execução das tarefas cotidianas do time de vendas.

Vamos dar enfoque em algumas dicas para alta performance de um time atuante na área de vendas:

APRIMORAMENTO CONTÍNUO:

para chegar à alta performance profissional, você não pode se acomodar com o que já fez. Atualize continuamente seu desempenho, alcançando metas e superando expectativas. Além disso, ajude o seu time a vender mais. Busque participar de seminários, assista a webinars e consuma publicações profissionais para manter o seu conhecimento atualizado com as tendências do mercado;

ENTENDA O QUE OS SEUS CONCORRENTES ESTÃO FAZENDO

busque absorver informações do seu nicho de mercado e veja quais empresas são as líderes em sua área de atuação? Identifique quem se destaca em seu segmento e faça todo o possível para superar a alta performance profissional de seus concorrentes. Avalie as características que você considera importantes para atingir altos níveis de desempenho e se desafie a superar seus próprios objetivos;

COMUNIQUE SUAS REALIZAÇÕES

algumas pessoas ainda apresentam reservas quanto a divulgar suas próprias conquistas e realizações. Todavia, ser elogiado por colegas de trabalho ou clientes certamente levará você a ser considerado para futuras promoções;

PROCURE ATUAR NO MOMENTO PRESENTE

não adie tarefas para quando “tiver um tempinho”, é preciso rever seu comportamento no trabalho o quanto antes! A alta performance profissional é inimiga da procrastinação de tarefas. O profissional focado administra as horas de trabalho com planejamento ajustado. Os profissionais mais produtivos são conhecidos por atuar de forma prática e decidida;

BUSQUE UMA MENTORIA PARA SUA CARREIRA

seja um empreendedor de si mesmo. Os profissionais de alta performance, geralmente, contam com a ajuda de um mentor que promove inspiração e oferece conselhos para a carreira e para a rotina profissional. Entenda que a vida profissional é um convívio social, uma excelente vitrine. Por isso, busque estar rodeado de profissionais de qualidade ou até mesmo organizar encontros periódicos para discutir planos e focalizar objetivos contribuirá para manter você motivado e comprometido com seu crescimento profissional;

ELEVE SUA CONCENTRAÇÃO NO TRABALHO

tenha uma agenda e elabore seu próprio método de programação da rotina. Pode ser uma rotina mensal, um ritual pessoal para atingir atenção plena. Enfim, qualquer coisa que faça sentido e funcione para manter você organizado e com foco na execução dos planejamentos realizados;

**APROVEITE
A OPORTUNIDADE
DE TER INFORMAÇÕES
PRODUTIVAS E SE TORNE
UM BOM OUVINTE.**

Procure se manter sempre disposto(a) a receber feedbacks, sugestões, dicas estratégicas e críticas construtivas. Para chegar à alta performance profissional, é fundamental que consiga tanta informação quanto possível. Entenda como as pessoas percebem o seu trabalho. Fique atento a todas as oportunidades de contato para adquirir conhecimentos novos e relevantes: as palavras de um técnico durante uma exposição de conhecimento, a fala de um colega de trabalho explicando uma estratégia que funcionou para ele, o estudo sistemático e aprofundado na sua área etc.

**SEJA PROTAGONISTA
E ABRACE
AS RESPONSABILIDADES**

O profissional está no centro da sua carreira e precisa se manter concentrado na qualidade e excelência do trabalho a realizar, profissionais de alta performance mantêm sua palavra. Se, devido a algum imprevisto, não puder cumprir o que prometeu, negocie diretamente novos prazos e condições. Esta atitude responsável dará tranquilidade àqueles com quem você se relaciona profissionalmente, porque eles saberão exatamente o que esperar de seu trabalho e o tipo de profissional que você é

**TENHA UMA ATITUDE
MENTAL POSITIVA**

encare os acontecimentos com aprendizado e a vida como um ciclo de desenvolvimento emocional. Isso não significa que você deverá considerar bom tudo o que acontece ao seu redor;

BUSQUE OS DESAFIOS

o profissional como um profissional de alta performance deve desenvolver um gosto especial por tarefas que outros consideram difíceis ou desagradáveis. Esteja sempre pronto e determinado a ser um solucionador de problemas;

**COLOQUE PRAZOS
POSSÍVEIS DE SEREM
REALIZADOS**

para surpreender seus clientes ou os demais membros da empresa ao terminar projetos com antecedência ou abaixo do orçamento. Torne isso um hábito ao procurar oportunidades para superar todas as expectativas;

SEJA RESILIENTE

tente aprender com os erros passados. Mesmo depois de entender o que é alta performance profissional e conseguir aplicar todas as técnicas para ser um profissional de alta performance, você estará sujeito a erros e equívocos, e nem sempre será possível alcançar seus objetivos. O diferencial está em não considerar o momento de fracasso como um desastre ou perder tempo se lamentando. Um profissional de alta performance vê em cada insucesso uma oportunidade de aprendizado e crescimento;

**DEMONSTRE
ENGAJAMENTO
E COMPROMISSO
COM O SEU TRABALHO.**

Fale sobre sua disposição para se engajar e se comprometer com os objetivos gerais da empresa. O sucesso do time é o seu sucesso. Dessa forma, construa relações de trabalho baseadas na confiança, no respeito e na consciência de que todos os profissionais da empresa compartilham dos mesmos propósitos;

**REGISTRE
SUAS RESOLUÇÕES**

Não permita que a sua determinação se esgote nos primeiros meses de trabalho, acentue sua automotivação. Defina e escreva suas metas e aspirações profissionais para tê-las sempre em mente. Tornar-se um profissional de alta performance exige trabalho duro e dedicação, no entanto, está ao alcance de quem se compromete seriamente.

Um dos pontos fundamentais para alcançar o alta performance profissional é saber como monitorar o seu progresso e ter parâmetros para demonstrar que está evoluindo.

Por fim, o fortalecimento da cultura voltada para o alto desempenho dissemina a ideia de custos enxutos, qualidade e engajamento permanente. Através da capacitação e programas de qualidade no trabalho, é possível elevar o compromisso das pessoas e fortalecer a identidade cultural. Pensar em engajamento para alta performance requer um mapeamento dos talentos internos, avaliação de pares, comitês de qualidade, programas de desenvolvimento de carreira e retenção de talentos. Diante das inconformidades no mundo pós pandemia é vital atrelar os benefícios mais básicos, com políticas voltadas para a saúde mental nas empresas. Além disso, manter um diálogo aberto com os colaboradores para identificar as tendências negativas e agir antecipadamente para gerar sincronia nas soluções ofertadas aos clientes internos e externos.

Mas, afinal, o que faz uma equipe permanecer engajada?

Cada profissional precisa se sentir valorizado em suas atividades e confortável para contribuir, sentir o estilo de pertencer a empresa e ter canais de comunicação direta com a chefia. É fundamental investir em ações de endomarketing para aproximar as pessoas dos conteúdos, aprendizados, ações e decisões.

Manter uma equipe engajada em tempos de pandemia com trabalho remoto tem sido um dos grandes desafios das empresas, porém com um grau de descobertas e impactos positivos. No entanto, muitas empresas pretendem adotar o formato híbrido, ou seja, os profissionais alternam entre dias de serviço remoto e presencial. Seja qual for a estratégia adotada, os profissionais que trabalharem à distância terão a opção de escolher entre o home office.

Uma ferramenta de engajamento funcional são as reuniões diárias de alinhamento das atividades, onde cada um apresenta suas prioridades e ações. Nesse momento, é essencial que os colaboradores possuam clareza das prioridades de cada entrega e do que está sendo feito, porque dessa forma eles terão a visão geral e verão a importância do engajamento para que todo o trabalho flua, mesmo que à distância.

Também é recomendado que a reunião de alinhamento seja realizada em casos de surgimento de demandas urgentes, ainda que fora do horário e dia combinados, afinal demandas de última hora podem exigir mudança no escopo de trabalho e é importante que todos estejam cientes das novas tarefas e ações.

CULTURA ORGANIZACIONAL

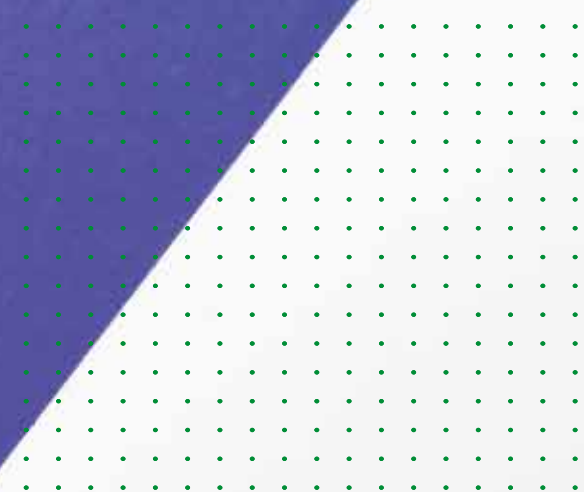
é o conjunto de crenças, hábitos e valores que conduzem as ações diárias em uma empresa, determinando como os funcionários se comportam, o andamento dos processos e, ainda, como os recursos são alocados ao longo do expediente.

O contato social é uma necessidade humana natural e ficar privado dele pode ocasionar danos à saúde mental. Para suprir essa necessidade, o RH pode promover happy hours virtuais, mini palestras e rodas de bate papo online, aulas de yoga, alongamento ou qualquer outro exercício em vídeo, e também sessão de jogos online.

Outra ação indicada é o compartilhamento, seja de playlists indicação de séries e fotos da área de trabalho. Isso ajuda o colaborador a se sentir pertencente, ativo e engajado.

Mesmo no trabalho remoto, os profissionais precisam ser valorizados e reconhecidos.

Uma maneira de fazer isso é estender a política de reconhecimento para todas as estações de trabalho. Dessa forma, todos terão a oportunidade de receberem prêmios, benefícios e promoções de carreira.



Manter a equipe engajada à distância ou presencial é mesmo um desafio para muitas empresas,

principalmente porque a cultura da alta performance valida formar ou capturar talentos do mercado para o desenvolvimento máximo das potencialidades de cada indivíduo dentro de um grupo. Portanto, agregar pessoas em unidades de alta performance é promover ações contínuas de capacitação, entendimento da cultura e acima de tudo, elevar a comunicação de forma transparente, amistosa e agradável. Entender que cuidar das pessoas é uma oportunidade, um investimento ideal para gerar a médio prazo organizações estruturadas com qualidade e consistência nos resultados financeiros, morais e materiais. Gerir pessoas é uma tendência estratégica no mundo com alvo numa sociedade justa e igualitária.





Sistema
Sincopadas
Assopegas
Assomotos