

O MITO DO FUNCIONÁRIO RUIM

Post: Mario Kendy Miyasaki

Curitiba - Quarta Feira 16 de Fevereiro de 2012

Introdução

A pelo menos 11 anos atuo na área previdenciária e sempre que posso estou estudando e inovando meus conhecimentos e teses jurídicas, até sou reconhecido no meio acadêmico por alguns mais aficionados por revisões, uns me chamam de maluco dizendo que nós temos ideias estapafúrdias e que ficamos inventando aventuras jurídicas, outros ficam só esperando a próxima ideia para copiar e fazer a mesma coisa, os mais expertos no nosso ponto de vista se tornam parceiros, afinal só ganho quando eles também ganham, mas eu não crítico ninguém preciso de todos, até do crítico de plantão, que muitas vezes critica por não ter entendido das teses e como é loucura concordar com o que não entendemos as pessoas preferem discordar ao estudar, mas não é isso que eu quero tratar aqui e sim de um problema mais grave, até mesmo alguns dos meus mais íntimos dos parceiros tem um pouco deste problema e uma grande parte dos colegas e operadores do direito também, a base do meu post inspirado de hoje é: “**Não é por que você seja um advogado (a) excepcional que também será um líder exemplar**”

A falta de liderança nos escritórios de advocacia!

Eu recentemente publiquei um post sobre “O MITO DO EMPREENDEDOR”, e prometi que depois publicaria um post sobre administração de recurso ou administrando resultados no escritório, mas antes desta publicação preciso alertar meus amigos e leitores diários que passam dos 6 mil por mês sobre “O MITO DO FUNCIONÁRIO RUIM”, afinal o que vem a ser um funcionário ruim, pois bem, começo com um depende ?

O fato é: Se o chefe é ruim os funcionários são piores ainda!

Sei que isso pode doer para alguns ou parecer estranho para muitos, mas precisamos ter muita sabedoria para vencer, e a base da sabedoria é aceitar o conhecimento, afinal o que se fazemos em uma faculdade ? Ouve-se conceito e ideias, regras e princípios, que aplicadas na sua vida geram serviços, isso é conhecimento trazendo resultados, é assim na medicina, advocacia, engenharia e etc. Mas por que não somos assim na gestão de pessoas?

Já existem cursos e até mesmo especializações sobre esse tema, entretanto ele é visto como se fosse uma atividade afim dos recursos humanos, eu diria que eles não precisam se preocupar em aprender isso e sim nós, afinal eles contratam e entregam o funcionário em nossas mãos e nós é que temos que desenvolver e gerenciar eles depois, um dos erros mais graves da gestão de pessoas é: “**achar que as pessoas vêm prontas**”, tudo bem que tem umas que parece que nasceram antes da hora e faltou calcificar parte do cérebro, mas mesmo estas precisam ser ensinadas, e o maior desafio não é ensinar uma pessoa desempenhar muito bem sua função, a isso damos o nome de “Robô” quem sabe um dia isso possa acontecer, o desafio é ensinar a pessoas a fazer com motivação e principalmente ensinar a ensinar, a isso chamamos de, “Efeitos Multiplicador” Jonh

Maxwell em seu livro: "As 21 qualidades indispensáveis de um líder" diz que: Líderes formam outros líderes. Isso porque muitos líderes sofrem de uma síndrome mais reconhecida nos meios de gestão como: "Síndrome da Branca de Neve" é quando ele quer ficar rodeado de anõezinhos, quer saber qual o sintoma desta síndrome? Lá vai, se segure, os tapinhas de pelica as vezes doem, falo por experiência.

- A) Fala mal dos seus subordinados para outros subordinados.
- B) Acha que só ele sabe fazer uma coisa bem feita e que os funcionários só enrolam.
- C) Não aceita ideias facilmente mesmo que seja melhores do que o método que ele vem usando na empresa.
- D) Não explica direito como faz depois reclama por que a pessoa não sabe fazer.
- E) Trata as pessoas com ordem de submissão e não ordem da paixão, ex: "Faz por que eu estou mandando".
- F) Nunca cumpre seus prazos ou promessas com os outros, mas quer que todos cumpram com ele.
- G) Há e se acha a última bolacha do pacote, a bala que matou John Kennedy ou a última coca cola do deserto, em suma é metido, exibido nariz empinado etc...

Afinal do que eles precisam ?

Eu sei que você não é esse líder com a síndrome de branca de neve por completo, pois caso fosse não teria estendido sua leitura até aqui, e teria parado no item A. ou B. já que as pessoas com essa síndrome em forma de doença costumam fugir da cura, que é a "**Humildade**" essa palavra nos leva muitas vezes a pensar em um mendigo na rua pedindo esmola ou aquela pessoa da nossa família que é um coitadinho, mas não é esse o significado que eu quero que pense agora e sim em uma humildade soberana, aquela que mesmo você sabendo que pode mais, que está acima, você não quer estar acima, você quer estar junto, você quer se nivelar para entender melhor os problemas dos outros e não o seu, as pessoas não trabalham apenas por dinheiro, é isso mesmo, está duvidando? Pesquisas revelam que o que mais retira as pessoas do mercado de trabalho é o ambiente do trabalho, será que investimos neste ambiente? Eu sempre repudio aqui na empresa apelidos vexatórios que fazem referência ao tipo físico, aparência, ou outra coisa, as pessoas aqui devem ser chamadas pelo nome, mesmo que ela for uma miss, não quero que chamem de lindinha, não por que abomino elogio muito pelo contrário incentivo, mas da seguinte forma: "Fulano você está linda hoje" entendeu! Precisamos dar identidade às pessoas, o nome é parte fundamental disso, e não só os nomes, também precisamos saber do que estas pessoas gostam? O que as motiva? Muitas vezes um elogio vale mais do que um aumento, mas um elogio sincero é claro. Resumindo de mais atenção aos seus sócios, isso mesmo seus funcionários são seus sócios literalmente.

Blindagem de Soluções

Outra preocupação que vejo em relação à falha do líder é o bloqueio comunicativo que ele criou, a sala dele é como o fort Knox, para chegar até ele tem que entrar com requerimento judicial, mas com a comprovação do prévio requerimento administrativo, ele é como um rei na empresa, intocável seus súditos se curvam quando ele passa, e aí se alguém não o chamar de Doutor ele logo repudia: "**Fulano não! Doutor!!!, olha o respeito !**" Respeito se ganha com exemplo, e não submissão, a submissão te mantém,

ela por si só não é totalmente infalível até pode dar certo, o problema é que para gerenciarmos de equipes por submissão estaremos sempre adicionando pessoas a equipe e não multiplicando.

Crescimento por Adição.

Exemplo (A)

Uma pessoa o abandona ou vai mal na sua função e logo nós contratamos outro para o seu lugar, na matemática de pessoal **nós não adicionou e sim perdemos**, já que essa nova pessoa substitui alguém que já existia e os prejuízos estão no tópico a seguir.

Exemplo (B)

Sua empresa esta crescendo e logo precisa de mais pessoal para trabalhar cobrindo os excessos de trabalho, então você contrata mais pessoas para que a sua equipe que já existe ensine os novos funcionários as suas funções, isso é crescimento por adição.

O Verdadeiro custo de uma demissão

- A) Junto com as demissões vai à bagagem de conhecimento que você inseriu na pessoa demitida.
- B) E de encontro vem as custas trabalhistas, com a rescisão que neste caso é mais caro.
- C) Junto com isso deixamos uma equipe manca por um tempo já que esta pessoa faz parte de uma cadeia de produção que auxiliava outras pessoas que ficaram mancas até a nova pessoa se adaptar.
- D) Crio uma insegurança interna com equipe do tipo: “Aqui é assim se não rezar na cartilha do chefe rua” um prejuízo imensurável do medo e desmotivação
- E) Nós acabamos de criar um disseminador do mal, o que acha que esse ex-funcionário irá falar sobre nós e nossa empresa ai a fora.
- F) Nós podemos ter acabado de criar o nosso maior concorrente por que não soubemos ouvir e alias com motivação para nos derrubar.

Um bom caminho

Desta forma o que dizemos ser um bom caminho, **ouvir !** Nós precisamos falar menos e ouvir mais no inicio, as pessoas querem ser ouvidas, se você não tem tempo sugiro o Caixa de sugestões, E-mails, reuniões mensais com a equipe, Facebook, Orkut, linkedin, Twitter, entre outros métodos de rede social, isso mesmo se comunique com equipe pelo FaceBook da empresa, este canal da mais liberdade as comunicações, pode notar que no MSN temos coragem de dizer que amamos mais facilmente uma pessoa do que pessoalmente, é natural isso afinal ela não esta frente a frente, como você acha que um funcionário se sentiria ao criticar atitudes tomada pelo líder em uma reunião semanal ou mensal, constrangido, reprimido para estas ocasiões de críticas o melhor caminho é o E-mail ou uma conversa pessoal e nunca publicamente a crítica é boa mas tem que ser a portas fechadas, já as ideias e sugestões podem ser totalmente expostas pois entendemos ser importante a participação da maioria do processo de reformas ou ajuste de percurso.

Agora se você é aquele líder super ocupado como alguns amigos e parceiros meus, com 18 escritórios fora do País e mais de 40 filias, realmente não deve ter tempo, mesmo que seja um escritório menor e esteja muito atarefado existe uma solução e digamos que ela por si só é a melhor de todas as dicas até aqui.

Crescimento por multiplicação

O maior exemplo de liderança da história trabalhou esta ideia a milhares de anos atrás, em sua base ele tinha como um dos seus objetivos os convencimento pela paixão e não submissão, ele dizia para todos os seus liderados que o crescimento só aconteceria quando começássemos a falar dos nossos objetivos aos outros demonstrando as vantagens para eles ao seguirem estes caminhos e não as vantagens para nós, ele motiva as pessoas ainda hoje com seu legado principalmente por que ele não só dizia como as pessoas deveriam reagir quando algo acontece, ele reagia desta forma sempre, ou seja sempre devemos ser exemplo, ele também notava quando os seus liderados estavam passando por apuros e sempre tomava a frente do problema juntamente com seu liderado, ele não dizia “Vai” e sim “Vamos” agora sem dúvida seu nome se tornou tão conhecido e é hoje o maior líder que já existiu por vários fatores e o principal deles é: **“Líderes Formam outros Líderes”**, bem se você ainda não sabe de quem estou falando vou dar um empurrãozinho, o livro mais vendido no mundo fala sua história de vida, o nome do livro é: A Bíblia Sagrada, Jesus é o líder perfeito ele sabia que precisava propagar o amor caso contrário o mundo cairia em trevas, pois nos dias de hoje vivemos em uma vida muito parecida como a daquela época no que diz respeito ao ódio da humanidade, a competição, inveja, preconceitos, violência etc.. Ele sabia que precisa plantar o amor nos corações das pessoas, do contrário o povo iria se matar, como vinha acontecendo no antigo testamento, mas com muita sabedoria ele sempre pedia uma ajudinha que muitos de nós às vezes esquecemos de pedir e essa consultoria é de graça, ele ajoelhava e pedia a **“DEUS”**. Senhor o que faço ? Eis uma revelação, meu filho convença outros a acreditarem no seu projeto de vida meu filho, convença eles de forma clara e objetiva demonstrando com os acontecimentos verdadeiros que se não seguirmos outro rumo todos iremos perder, mostre a eles que não estarão sozinho na caminhada e você sempre estará ao seu lado, mesmo que estiverem no vale você estará, diga sempre para ficarem tranquilo pois já superamos dificuldades piores que essa e juntos vamos superar novamente, demonstre que a felicidade não esta apenas no alcançar os objetivos mas esta também ao caminhar ao encontro dele, cante quando puder, festeje quando puder, premie quando puder com bênçãos em dinheiro, ou presentes e depois de feito isso senhor ? Diga para estes lideres fazer o mesmo com outras pessoas e assim sucessivamente.

Pronto se você conseguir fazer isso sua empresa será um celeiro de lideres, e provavelmente você será líder de mercado.