CLIMA ORGANIZACIONAL

Fale a mesma língua da empresa em que trabalha

Juliana Fontanella

31/01/2016 às 02:00 - Atualizado em 31/01/2016 às 02:00

TWITTER FACEBOOK

ÚLTIMAS NOTÍCIAS DE EMPREGOS

PROFISSÃO
Não se deixe levar pela crise

QUALIFICAÇÃO
Curso ensina funções de assistente administrativo

SEXISMO
Brasil é 2º em disparidade salarial

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA
Energia deve ficar mais barata, mas economizar é fundamental

PNAD
Desemprego chegou a 9% no ano passado

MAIS NOTÍCIAS

O ambiente de trabalho reflete a cultura de cada empresa e como a administração a conduz. Entender como o empregador espera que os colaboradores ajam facilita a integração da equipe e incentiva a gestão do líder assertivo

As empresas também têm um 'jeito de pensar' e é ele que determina a forma como ela se relaciona com o público interno e externo. Esse modo de agir é o que o pessoal de administração chama de 'cultura interna' e conhecê-la é muito importante para quem deseja desenvolver a carreira sem trocar de emprego. Se um candidato a certa vaga conhece a cultura do local onde deseja entrar, tem mais chances de se preparar e se adequar antes mesmo do processo seletivo. Por exemplo, para um escritório de Direito, dificilmente alguém com linguagem e visual alternativos passará na frente de um indivíduo com currículo idêntico e perfil mais discreto. Já numa empresa que se dedica a criação e arte, as oportunidades se equiparam, com ligeira vantagem ao pessoal mais "alternativo".

Em uma multinacional japonesa do Brasil, por exemplo costuma-se ter bastante respeito aos níveis hierárquicos porque essa é uma característica da cultura japonesa. "Nesse caso, o colaborador deve tomar muito cuidado para falar com o superior de seu superior porque isso não é visto com bons olhos. Já em uma startup, onde os cargos são horizontais, pode ser que você tenha acesso ao presidente, que ele esteja sentado no salão da empresa de jeans e tênis, e até o estagiário possa falar com ele", afirma o diretor executivo do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), Marcus Marques.

Orientação

A cultura empresarial define a rotina do colaborador e essa relação deve fluir de forma que ele trabalhe de forma eficiente, possa se sentir confortável e desenvolver um senso de pertencimento.

Para facilitar esse processo e fazer com que todos "falem a mesma língua", as empresas investem em treinamento. Para o presidente do Grupo G10, Claudio Adamuccio, trata-se de um investimento porque a capacitação direciona os colaboradores aos procedimentos da empresa e desenvolve as habilidades de cada um. "O desenvolvimento pessoal dos colaboradores vem acompanhado de disposição e motivação. Nesse contexto, a prática de treinamento não depende do currículo dos profissionais, todos devem participar, do iniciante ao mais experiente", diz.

Marques destaca que a estratégia de Adamuccio é correta porque evita prejuízo para a empresa. "Se um colaborador ficar pouco tempo na empresa não será interessente para ele e nem para o contratante. O turnover (troca de pessoas) é um dos maiores custos invisíveis da empresa", comenta.

Expectativas e resultados
Uma forma de harmonizar a equipe é o treinamento independente do nível hierárquico e desde a chegada do novo colaborador. Fica mais fácil para o recém-chegado se integrar, facilita a comunicação interpessoal e entre departamentos. Quando a cultura empresarial difere da pessoal, o trabalhador precisa se esforçar um pouco mais, justamente por isso durante o treinamento o foco do se divide entre integração, capacitação e aperfeiçoamento. Há mais de dois anos no Grupo G10, a analista de Marketing Vanessa Novello participa de coaching. "Aprendi a desenvolver controle emocional, conhecimento de perfis, empatia, entre outras habilidades. O treinamento proporciona autoconhecimento e aquilo que aprendo aplico na vida pessoal e profissional", afirma.

Vanessa entende o treinamento como oportunidade para fortalecer a empatia entre os colaboradores. Segundo ela, quando as relações humanas e a cultura da empresa se adequam, o clima organizacional se torna automaticamente favorável. "Você vê a empresa como um todo, conhece o perfil do outro colaborador e a melhor forma de chegar naquela pessoa. Se o colaborador tem um perfil dominante, não posso chegar nele sem informações e tenho que mostrar certeza e firmeza nas minhas palavras. Agindo dessa forma serei assertiva e evitarei desgaste e retrabalho", avalia.

Em resumo, para quem já está empregado ou em busca de uma vaga é fundamental entender que o clima organizacional e a cultura da empresa estão totalmente ligados. Estude o local em que atua ou quer atuar porque falando a mesma língua e conhecendo as regras de conduta, as chances de evoluir junto com a empresa aumentam bastante.

DICAS
1 - Lembre-se que do outro lado da mesa ou da linha de telefone tem uma pessoa como você
2 - Se esforce para resolver a demanda e chame a responsabilidade para si
3 - Desenvolva visão de cliente interno e de trabalho em cadeia
4 - Em equipe o esforço é individual e coletivo, mas os resultados são sempre coletivos
5 - Seja proativo em ajudar e aberto a pedir ajuda
6 - Planeje seu dia e organize seu local de trabalho e rotina diária
7 - Transmita boas notícias e compartilhe bons resultados
8 - Comece ou apoie movimentos positivos e que melhorem o ambiente de trabalho
9 - Deixe imprinting emocional positivo em seus colegas e clientes depois de uma interação.* Rafael de Britto, diretor da Ótima DH

TREINAMENTO. Retorno aparece na integração do time, aperfeiçoamento coletivo e individual. — FOTO: DIVULGAÇÃO/G10

Seja positivo pelo bem comum

Começar a carreira do jeito certo envolve mais do que ter dominadas as competências técnicas importantes para a função. É isso que ensinou o diretor comercial e psicólogo da Ótima DH, Rafael Galbiatti de Britto, que também é professor e membro da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), a jovens estudantes durante a 1º Feira de Oportunidades do Centro de Tecnologia (CTC) da Universidade Estadual de Maringá (UEM), realizada na semana passada.

Britto explica que é preciso aprender a tornar ou manter o ambiente de trabalho positivo, para que todos possam produzir mais e melhor. "Desde o momento em que você entra na empresa, a ideia é deixar uma impressão bacana, o que pode gerar uma possível efetivação", diz.

Para que se consiga seguir este caminho, segundo Britto é preciso pensar em grandes áreas: competência, conhecimento, habilidade e atitude. "A atitude é que está ligada à postura mental, postura no ambiente de trabalho".

Dentre as atitudes importantes nesse sentido, está a disposição para compartilhar boas notícias e bons resultados, o que torna o ambiente de trabalho mais produtivo.

Ele destaca que usar agendas é essencial para manter a organização, o que também reflete positivamente no ambiente de trabalho. Para isto pode-se escolher agenda para escrever, a do celular, o calendário.

"Gerar impressão positiva nas pessoas com quem você interage faz com que as pessoas tenham vontade de negociar, de trabalhar com você. Vão se lembrar de você como um bom parceiro", ressalta Britto.

Também é preciso, além de impressões positivas, causar impactos positivos. Para Britto, essa prática tem faltado nas empresas. "É você levar sua caneca para a empresa, em vez de usar copinhos plásticos, para ajudar a gerar menos lixo, e motivar outras pessoas a fazerem o mesmo. Qualquer movimento que gere impacto positivo".

Para as pessoas que não têm o perfil de ter iniciativa, é preciso participar de ações de já existem. ///Fernanda Bertola