

O empreendedor dentro da empresa

No trabalho também é possível empreender com iniciativa para inovar e transformar os processos produtivos

MARIANA GOMINHO
ESPECIAL PARA O DIÁRIO
marianagominho.pe@dabr.com.br

Empreender é inovar. É exercitar a gestão, motivar a equipe, estabelecer metas e correr atrás de resultados, sempre tendo em vista a missão e visão da empresa. Engana-se, porém, quem pensa que empreender é sinônimo de negócio próprio. Cada vez mais, o mercado pede profissionais engajados, com iniciativa para inovar e transformar o ambiente e os processos produtivos na empresa. Quem age nesse sentido destaca-se na equipe e torna-se referência aos colegas. Mas como praticar o intraempreendedorismo?

Para o diretor de gestão de pessoas do Grupo Preserve Lisperve e do Sapiens, Márcio Gomes, o conceito de competência é uma articulação entre conhecimento, habilidade e atitude. O primeiro está ligado ao saber formal, ou seja, formação acadêmica e cursos complementares. A habilidade é o reflexo do conhecimento no dia a dia, o saber fazer; “tem a ver com ação, capacidade de dominar instrumentos e aplicar o conhecimento adquirido em situações práticas”, explica Gomes. A atitude, por sua vez, está relacionada com o comportamento da pessoa, aos hábitos, como visão sistêmica, inteligência emocional e capacidade de resolver problemas. “A associação entre essas três dimensões será fundamental para o sucesso de um empreendedor”, esclarece o especialista.

Para promover esse mix internamente dentro de seu escritório, a empresa deve estimular a cooperação e o diálogo, fazendo florescer ideias que ampliam a produ-

tividade da equipe. Mesmo mudanças simples podem gerar redução de custos e otimização do trabalho, como reduzir o uso de papel e enxugar burocracias. Projetos novos também podem ser sugeridos à gerência ou direção. Se quem sugeriu tiver oportunidade de liderar a implantação, melhor ainda: o colaborador se sente incentivado, estreitando sua relação com a marca.

Para a líder coach Flávia Xavier, da Acha-Talentos, uma pesquisa de clima é essencial para identificar o índice de satisfação dos funcionários. Além disso, é preciso estar atento aos perfis de cada um, identificando e explorando os potenciais individuais. “Veja no que a pessoa é boa. Quando ela gosta de algo, ela fala disso, o olho brilha; Se você colocar ele para trabalhar nisso, ela vai dar resultado”, aponta. Seja no marketing, em finanças ou nos serviços gerais (limpeza, cozinha), é possível extrair vantagens do conhecimento e da energia do colaborador motivado.

“O intraempreendedor é aquele profissional criativo, dinâmico, que vai além do que se espera”, conceitua Flávia. Portanto, pergunte-se sempre: como posso melhorar minha área? Como posso fazer esse processo mais rápido? Como fazer uma apresentação melhor? “Se algo não está bom, não espere ninguém. Esse é o espírito: estar sempre adiante, buscando mais desafios”, indica. Entre os elementos que estimulam a proatividade, estão o plano de carreira bem estruturado e a participação nos lucros. Embora o dinheiro extra seja um estímulo à produtividade, Flávia considera mais importantes os elogios e o reconhecimento no dia a dia.

“

Se algo não está bom, não espere por ninguém. Esse é o espírito: estar sempre adiante buscando mais desafios”