Gestão por resultados: o que é e como desenvolver

Você sabe dizer se as decisões mais corretas para seu time ou empresa estão sendo tomadas? Desenvolver uma gestão por resultados ajuda bastante. Descubra mais sobre essa técnica e pratique.

Saber o caminho que está sendo traçado pela sua empresa é importante. A nossa pergunta para você é: como isso é feito dentro da sua instituição? Os Key Performance Indicators ou Indicadores-chave de Performance, que a comunicação empresarial – principalmente o Marketing – chama de KPI, já é um grande passo adotado por empresas de sucesso. Eles mostram valores mensuráveis para uma marca e como podem ser alcançados.

Na mesma linha, temos o que chamamos de Gestão por Resultados. Esse é um conceito criado na década de 50, que fala basicamente sobre como organizar uma empresa. O objetivo é mostrar uma forma de todos trabalhem conscientemente e pelo objetivo de trazer mais sucesso para a marca.

No post abaixo você entenderá mais o que é esse conceito de forma detalhada e como fazer a gestão de resultados na sua empresa de uma maneira prática e eficiente.

O que é gestão por resultados

Peter Drucker foi um famoso administrador que ganhou ainda mais destaque quando, em 1950, publicou o livro "*The Practice of Management*", explicando um novo termo que ele definiu como Management by Objectives, o MBO.

O termo explica que, se gestores de uma empresa traçarem um

objetivo e dividi-lo em pequenas metas sequenciais, as chances de obter bons resultados são bem maiores. Ele explica que, quando uma equipe trabalha em conjunto para uma única meta, as respostas são atingidas com mais força e rapidez.

Por que a gestão por resultados é importante para uma empresa?

A gestão por resultados, quando aplicada corretamente, traz uma série de benefícios para a administração e, consequentemente, para o financeiro de uma empresa. Entre as importâncias que esse conceito traz para a instituição, queremos destacar:

- Todos passam a ser responsáveis pelos resultados. Isso implica que toda a equipe trabalhará para o seu próprio sucesso dentro da empresa. A consequência também é que todos serão responsáveis pelas oportunidades perdidas;
- Cada resultado serve como referência para a próxima meta a ser concluída;
- O foco da gestão por resultados não está no que é feito durante o processo, mas em como esse processo é realizado para obter o máximo possível de resultados positivos;
- Cada setor ou equipe precisa estar integrada. Todas trabalham para os mesmos resultados;

Não realizar esse planejamento é um dos grandes erros que um empreendedor pode cometer.

‘O que se obteve’ acima de ‘como se obteve’

Em um sistema de gestão por resultados, aquelas pessoas que estão em cargos de liderança traçam o planejamento estratégico e lançam aos seus liderados. Geralmente não há rigidez nos processos, normas de como deve ser feito algo. Claro que há controle e diretrizes, mas a forma como os colaboradores farão suas tarefas é menos controlada.

O importante aqui é o que se obteve no final e não como se obteve. O foco é realizar todos os objetivos dentro do tempo traçado e de uma forma que não haja prejuízos no futuro. Ou seja, tudo é pensado para se feito da melhor forma possível para todos, mas sem infringir nenhuma norma maior da empresa.

Pode parecer que a gestão de resultados pede a solução das etapas às pressas. Na verdade, não é assim que funciona. Um objetivo terá o tempo hábil para ser concluído de forma segura.

Principais etapas da gestão por resultados

O sistema de gestão por resultados não é complexo, mas precisa ser elaborado com atenção. Para que ele funcione corretamente. De acordo com Peter Ducker, todo o processo de conter 5 etapas fundamentais. São elas:

1 – Revisão dos objetivos organizacionais

A primeira etapa inclui a revisão de todos os objetivos organizacionais e necessários para que o resultado máximo seja obtido. Aqui os gestores conhecem profundamente o planejamento estratégico e todas as ambições da empresa com a ação que está iniciando.

2 – Definição dos objetivos dos

colaboradores

Para que um planejamento seja executado é preciso de colaboradores e equipes. O segundo passo é realizar uma reunião com todos os gestores e pessoas envolvidas no projeto para definir, com base nas capacidades de cada um, qual o papel que todos exercerão na estratégia. Aqui também são definidos os prazos e como serão feitas as apresentações e avaliações de desempenho de cada colaborador.

3 – Monitoramento do processo

O monitoramento é a primeira etapa de um planejamento de gestão por resultados, mas que se funde com todas as duas próximas fases a partir daqui. É quando os gestores e seus liderados se reúnem para conversar sobre os objetivos e o andamento do projeto. O monitoramento pode ser feito em uma frequência variável, dependendo da necessidade de cada equipe. É permitido aqui também voltar um pouco e redefinir os objetivos, caso esse seja o melhor caminho.

4 – Avaliação de desempenho

Além da monitoria do processo, realizar a avaliação de desemprenho de cada colaborador é fundamental. A avaliação geralmente é feita no final de cada período, sempre que as etapas finalizam. Essas avaliações apontam as principais dificuldades de cada colaborador e visam a melhoria de cada um desses obstáculos.

5 – Recompensa

A última etapa da inclui a apuração de todos os resultados obtidos e a recompensa para cada um deles. Esse tipo de recompensa pode ser institucional, incluindo uma promoção ou

aumento de salário, como pode ser motivacional, como folgas, premiações em dinheiro ou outra ideia sugestiva. A dica é pensar nestas recompensas antes de iniciar o processo e também evitar utilizá-las como maior objetivo da realização das metas. As recompensas devem ser apenas uma forma de reconhecimento e não de disputa.

O que você achou do sistema de gestão por resultados criado por Peter Ducker? Alguma ação similar já é praticada em sua empresa? Conta para nós nos comentários!

Queremos também convidar você a conhecer diversos outros conteúdos sobre Negócios que ajudaram no desenvolvimento e crescimento da sua empresa!