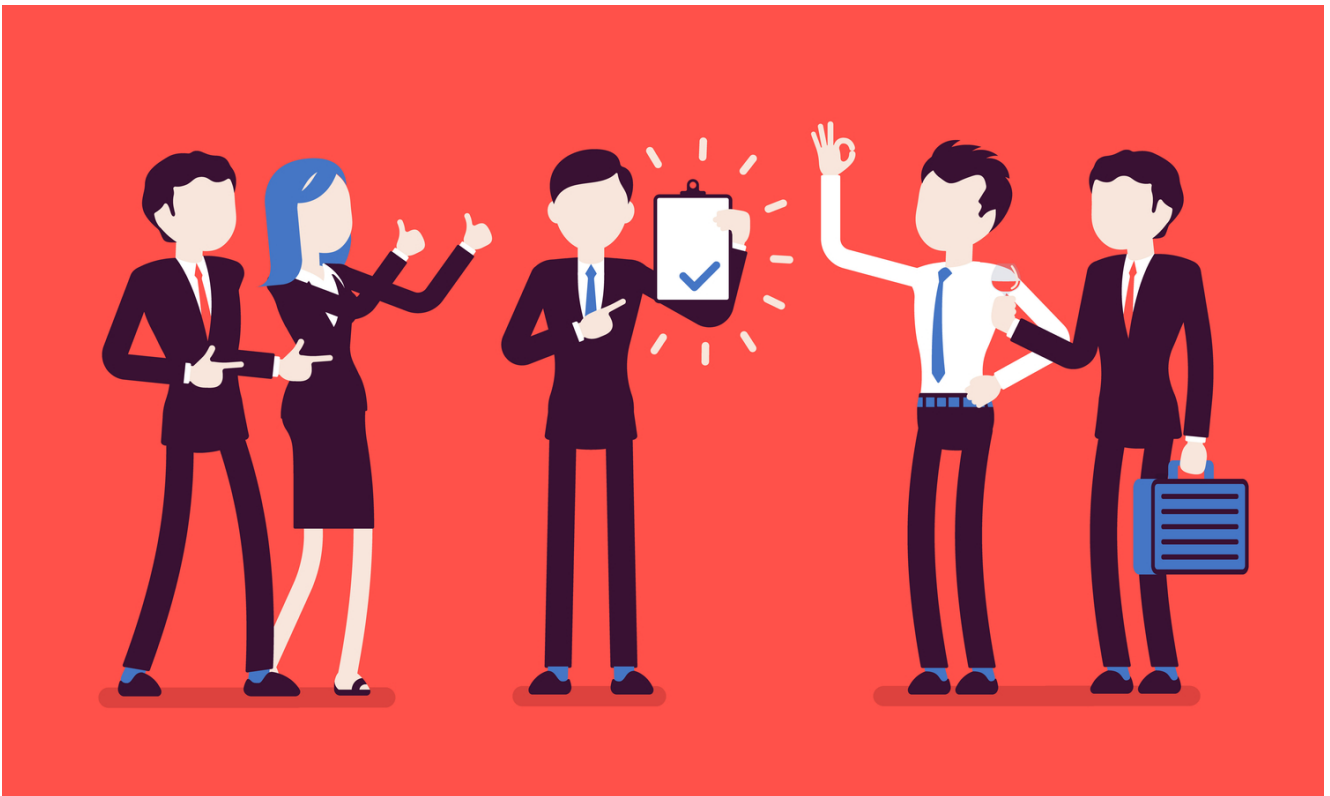


# Importância do Reconhecimento Profissional na Motivação

Se você quer resultado, dê um jeito de manter a chama acesa na equipe. As opções são inúmeras e o reconhecimento profissional é uma delas. Aliás, essa é uma ferramenta de motivação infalível, portanto, tem que fazer parte do seu planejamento.



O reconhecimento profissional pode ser formal ou informal e deve levar em conta o comportamento, o esforço e engajamento do funcionário com as metas e valores da organização. E, claro, deve considerar também os resultados pessoais e da equipe.

## Reconhecimento profissional e a felicidade no trabalho

O reconhecimento é fundamental para a maioria das pessoas e isso não tem nada a ver com imaturidade. É uma necessidade

humana, inclusive, no âmbito profissional. As pessoas tendem a pensar que um trabalho que não é apreciado, não tem valor.

E é exatamente por isso que o reconhecimento profissional é estimulado nas organizações. Afinal, empresa nenhuma quer funcionário insatisfeito, sem energia, sentindo-se um Zé Ninguém.

Por outro lado, o reconhecimento profissional anda de mãos dadas com a felicidade do funcionário. E [felicidade](#) eleva a qualidade do clima organizacional e impulsiona a [produtividade](#). Produtividade impacta nos resultados da empresa.

## Palavras e ações



Você pode aplicar o reconhecimento profissional por meio das palavras. Trata-se do [elogio](#), que tem um poder enorme de motivar as pessoas. Por isso, o gestor deve estar sempre atento para não deixar passar em branco oportunidades tão

valiosas.

E isso realmente acontece. Uma pesquisa feita nos EUA apontou que apenas 1 em cada 3 funcionários admitiu ter recebido algum tipo de elogio ou outro reconhecimento nos últimos sete dias.

Os especialistas recomendam atenção. Não existe periodicidade para se elogiar um funcionário. No entanto, deve haver cuidado para reconhecê-lo na hora certa e na dose exata também.

Além do elogio, o reconhecimento profissional pode ocorrer por meio de ações. É comum, inclusive, as empresas terem uma política de reconhecimento própria, com regras previamente definidas e conhecidas pelos empregados.

A seguir, nós vamos falar um pouco mais sobre essas formas de reconhecimento. Venha com a gente!

## Formas de reconhecimento profissional



Você não precisa investir rios de dinheiro para reconhecer um funcionário pelo esforço e desempenho. O que você precisa é sensibilidade, preparo, algum tempo e criatividade.

Ou seja, você até pode instituir bônus em dinheiro como reconhecimento de performance. Isso funciona, é claro. Mas, acredite, coisas simples como “Parabéns” e “Obrigado” sinceros têm um peso também significativo.

Esse é um tipo de reconhecimento apropriado para o cotidiano de uma organização.

## **Dicas de ações e programas de reconhecimento profissional**

- Ao agradecer ou elogiar, refira-se ao funcionário pelo nome.
- Compartilhe as conquistas com toda a equipe. Se o projeto deu resultado, o mérito é de todos os envolvidos.
- Se um funcionário teve uma excelente performance, convide-o para um almoço, em um restaurante legal, e fale sobre os motivos pelos quais ele está merecendo esse reconhecimento. Isso pode ser feito com a equipe, também.
- Um funcionário deu o sangue num projeto e agora toda a equipe comemora os resultados. É hora de reconhecer profissionalmente essa pessoa com uma boa folga, no dia que ela preferir, pra descansar ou fazer o que quiser.
- Você já imaginou a alegria do funcionário ou de toda uma equipe se o chefe do chefe passar por lá e cumprimentar um a um pelo bom desempenho? Melhor ainda se ele juntar a isso um e-mail e enviá-lo para toda a organização, reconhecendo o engajamento e talento dos seus profissionais.
- Algumas empresas, por exemplo, elegem periodicamente o

projeto mais impactante num determinado período. Toda a equipe e liderança envolvidas são convidadas para um encontro com o presidente e outros diretores e recebem deles o reconhecimento profissional. O projeto e os nomes das pessoas envolvidas são divulgados para toda a empresa, juntamente com as justificativas sobre a escolha.

- Pequenos mimos também funcionam. Por exemplo, ingressos para shows, cestas de guloseimas no Natal, um kit de brindes com a logomarca da empresa (canecas, camisas, canetas etc)... Existem opções excelentes para todo tipo e tamanho de empresa.
- Comemore o aniversário do seu funcionário. Pode ser uma folga no dia dele, um cartão da empresa, uma festinha com todos os aniversariantes do mês... No entanto, apesar de tudo isso, o gestor deve cumprimentá-lo, pessoalmente, logo no início do expediente.
- Institua um canal de sugestões para que os empregados possam se manifestar e, assim, sentirem que realmente têm vez e voz na empresa. As boas ideias implementadas e que gerarem resultados significativos devem ser divulgadas com os nomes dos autores.

## **Benefícios do reconhecimento profissional**



Ninguém duvida que o reconhecimento profissional e a motivação das equipes são bons não somente para os empregados, mas para a empresa também. Alguns desses benefícios são:

- Aumento da produtividade individual, uma vez que, ao ser reconhecida, a pessoa tende a repetir o comportamento desejado.
- Maior satisfação dos funcionários, com impacto positivo não apenas na produtividade, mas no clima organizacional.
- Funcionários satisfeitos, focados no trabalho e produzindo mais... o resultado disso vai aparecer também nos gráficos de lucratividade. Várias empresas já comprovaram essa teoria na prática.
- Fornecimento de feedback de desempenho direto e frequente aos funcionários.
- Redução de turnover e retenção de talentos.
- Redução do percentual de [estresses](#), [burnout](#) e absenteísmo.

# Conclusão

Reconhecimento profissional e motivação são engrenagens para manter as equipes engajadas com as metas da empresa e, portanto, mantê-la no ritmo do crescimento. Todo mundo sabe disso, o problema é que, muitas vezes, as lideranças não estão preparadas para essa tarefa.

Tem gerente que não sabe como fazer, outros fazem de forma errada. Muitos deles simplesmente perdem oportunidades valiosas por falta de atenção ou sensibilidade. E tem aqueles que exageram na dose.

Em síntese, reconhecimento profissional é fundamental, mas da forma correta. E não existe receita pronta que serve para todo mundo.

Se você é um líder, vale a pena conhecer o livro [Administração de Alta Performance](#), de Andy Grove.

Em uma empresa, seu resultado pessoal é equivalente ao resultado de todas as equipes e departamentos sob a sua supervisão ou influência. Seu time somente atingirá alta performance de verdade se cada membro tiver um entendimento do seu output necessário e clareza de qual é o seu papel na empresa. Uma leitura indispensável.

Aproveite e já ouça o microbook por aqui mesmo:

[Administração de Alta Performance](#)

Você curtiu esse post? Deixe o seu comentário! Vamos adorar ouvir a sua opinião.