

O IMPACTO DA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES NO RESULTADO E LUCRATIVIDADE DAS EMPRESAS

THE IMPACT OF EMPLOYEE MOTIVATION ON COMPANIE'S RESULTS AND PROFITABILITY

André Vasconcelos Matoso¹
Lucas Adriano Moreira Santos²
Luís Guilherme Ferreira³
Samuel Henrique Félix⁴
Sávio Nogueira Medeiro⁵
Thalys Augusto de Moura Batista⁶
Ednei Magela Duarte⁷

RESUMO

De acordo com estudos apontados, um colaborador motivado, tende a aumentar a lucratividade das organizações. As pesquisas apontam que existem diversas maneiras para a motivação de um funcionário, como salários, benefícios e até mesmo aos tratamentos internos, sendo assim, sua produtividade aumenta e a qualidade dos serviços também melhora, gerando assim um maior número de vendas e aumentam o faturamento da empresa, onde o gestor indiretamente pode beneficiar também os próprios colaboradores gerando assim um ciclo, aumentando os ganhos para ambas as partes.

PALAVRAS - CHAVE: Colaboradores. Lucratividade. Produtividade. Qualidade dos Serviços. Gestor.

ABSTRACT

According to studies pointed out, a motivated employee tends to increase the profitability of organizations. Researches show that there are several ways to motivate na employee, such as salaries, benefits and even internal treatments, thus, their productivity increases and the quality of services also improves, thus generating greater number of sales and increasing revenue of the company, where the manager can indirectly benefit the employees themselves, thus generating a cycle, increasing the gains for both parties.

¹ Graduando em Administração de Empresa pela Faculdade de Pará de Minas – FAPAM. E-mail: lucasadrianoms@hotmail.com.

² Graduando em Administração de Empresa pela Faculdade de Pará de Minas – FAPAM. E-mail: lucasadrianoms@hotmail.com.

³ Graduando em Administração de Empresa pela Faculdade de Pará de Minas – FAPAM. E-mail: luis-guilherme10@hotmail.com.

⁴ Graduando em Administração de Empresa pela Faculdade de Pará de Minas – FAPAM. E-mail: lucasadrianoms@hotmail.com.

⁵ Graduando em Administração de Empresa pela Faculdade de Pará de Minas – FAPAM. E-mail: lucasadrianoms@hotmail.com.

⁶ Graduando em Administração de Empresa pela Faculdade de Pará de Minas – FAPAM. E-mail: thalysaugusto19@gmail.com.

⁷ Professor e Coordenador curso de Administração de Empresa da Faculdade de Pará de Minas, Mestrado em Administração de empresas pela Faculdade de Pedro Leopoldo, especialista em Finanças pela PUC Minas. E-mail: ednei.duarte@fapam.edu.br

KEYWORDS: Employee. Profitability. Productivity. Quality of Services. Manager.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho centra-se no estudo em que os colaboradores motivados conseguem uma melhor lucratividade para a organização.

As empresas hodiernamente, em meio ao mundo globalizado, tendem estipular como objetivo central o aumento de seus lucros. Em base em estudos, um dos principais pilares para a sustentação deste ideal são as pessoas, que operam todo o sistema de uma organização. Sendo assim, os fatores que as mantêm em constante evolução são os benefícios a elas concedidos, gerando uma alta produtividade e maiores ganhos, elevando o patrimônio da empresa, onde em um ciclo, os colaboradores também têm seus ganhos com estes aumentos.

Este tema tem sido discutido muito hoje em dia e os seus benefícios de se ter cada vez mais colaboradores motivados, mas para isto, primeiramente devemos nos preocupar com o colaborador para que todas as suas necessidades sejam supridas através de benefícios de plano de carreira e bonificações para quem trabalha na organização, ou seja, contribuindo para uma melhor qualidade de vida para o próprio. Os colaboradores se empenharão mais em suas tarefas aumentando a produtividade e a qualidade do seu serviço dando o melhor de si, quando se sentem valorizados e respeitados, se tornando cada vez mais comprometidos com a organização, pois se sentem parte dela.

Os colaboradores são a chave principal para o crescimento, desenvolvimento e sucesso das empresas, esses indivíduos tem esse papel fundamental para o crescimento e sucesso da organização.

2 OBJETIVOS

Nas seções abaixo estão descritos o objetivo geral e os objetivos específicos deste presente artigo.

2.1 OBJETIVOS GERAL

No artigo busca-se a analisar o impacto da motivação dos colaboradores para uma maior lucratividade das empresas.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analisar as vantagens de se ter um colaborador motivado em sua organização.

Enfatizar a importância dos colaboradores para um melhor resultado monetário.

Analisar os principais meios que motivam as pessoas em uma empresa.

2.3 SITUAÇÃO PROBLEMÁTICA

Porque um colaborador que se mantém constantemente motivado se empenha mais em seu trabalho?

3 DESENVOLVIMENTO

3.1 MOTIVAÇÃO

Pode-se dizer que o conceito de motivação não é nenhuma incógnita para ninguém e que, também não seria difícil identificar uma pessoa motivada para uma que não está, mas há diversas formas de conceituar motivação.

De acordo com Robbins, Judge e Sobral (2010) “a motivação pode ser definida como o processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar determinada meta”.

Pode-se definir então a motivação como o quanto uma pessoa vai estar disposta a alcançar seus objetivos da melhor e mais eficiente forma possível, levando em consideração sua vontade e energia para completar suas tarefas do dia a dia.

Segundo Chiavenato (2009) “A motivação constitui um importante campo do conhecimento da natureza humana e da explicação do comportamento humano. Para compreender-se o comportamento das pessoas torna-se necessário conhecer sua motivação”.

Segundo Bergamini, o estudo da motivação surgiu juntamente com a Escola de Relações Humanas:

“Concomitante à revolução introduzida pela Administração Científica de Taylor, surge Elton Mayo, que inaugura a Escola de Relações Humanas, como uma espécie de reação à posição da Administração Científica”. Sua principal tônica foi ressaltar a importância de considerar a pessoa na sua totalidade. Mayo propõe que a melhor maneira de motivar os empregados reside na ênfase do comportamento de interação social. (2013, p. 8)”.

Com base nisso, temos a motivação entre as funções mais importantes nos estudos da psicologia e das relações humanas, e também uma das mais difíceis de serem administradas. Importante entender o que motiva as pessoas para assim saber o porquê de suas ações, atitudes ou comportamentos.

A motivação é de extrema importância para a organização e, sobretudo um fator essencial para a mesma, pois funcionários motivados obtêm maior desempenho e conseqüentemente maior produtividade no seu âmbito profissional.

Segundo Lira (2015) “motivação é algo diferente em cada ser, considerando que cada um possui aspectos pessoais, opiniões, gostos e vontades diversas, no entanto terão também dentro de si formas intrínsecas motivacionais distintas”.

Cada indivíduo manifesta uma forma diferente de motivação, sempre haverá distinção quando se trata desse assunto. Motivação é algo que cada um tem consigo de acordo com seus objetivos, suas questões individuais e também pessoais.

Nas Organizações, a Motivação precisa ser encarada como forma de valorizar o funcionário, que deve se sentir parte integrante da empresa e não simplesmente um seguidor de regras(GOMES, 2007).

O funcionário sempre deverá se sentir especial, importante na organização. É papel fundamental de cada gestor mantê-los sempre motivados. Ter o ambiente de trabalho agradável, boa comunicação entre funcionários e gestores são fatores importantes que elevam também a motivação de cada um. Ter metas claras e objetivas, principalmente valorização do colaborador aumentam consideravelmente a satisfação dos mesmos, o que conseqüentemente os deixará motivados.

3.2COLABORADORES

As pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações. Como tais, elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, o mais importante aporte para as organizações: a inteligência que proporciona decisões racionais e que imprime significado e rumo aos objetivos globais. E é neste ambiente, que os colaboradores compartilham conhecimento e desenvolvem as suas competências (CHIAVENATTO, 2004).

Os colaboradores são de extrema importância para o sucesso de uma organização, pois são elas que gerenciam e comandam a empresa; são elas que executam, controlam atividades e processos; assim observamos que os colaboradores possuem um grande papel em uma empresa e é de suma importância que ele se mantenha motivado para se empenhar mais nas suas tarefas.

Segundo Ferraz (2015) “A motivação é de suma importância para o sucesso da organização, pois colaboradores motivados trabalham com excelência e dedicação. A forma como o líder age com sua equipe tem grande influência para que essa motivação seja coletiva e assim obtendo bons resultados.”

Quando o líder possui um contato direto com seus Colaboradores possibilita maiores discussões e o desenvolvimento do trabalho em si, seus problemas e também soluções e conseqüentemente os colaboradores contribuíram para uma maior lucratividade da empresa.

Um líder que consegue motivar sua equipe promove a seus liderados respeito às suas particularidades, fazendo com que se sintam únicos e fundamentais a toda operação, impactando diretamente na execução das atividades laborais (LACOMBE, 2012).

Os colaboradores são de grande importância para uma organização, pois nenhuma empresa pode ser substituída totalmente por maquinas a várias tarefas onde as pessoas são essências, devemos nos preocupar com a motivação e o reconhecimento dos próprios, porem nunca devemos nos esquecer de proporcionar um ambiente organizacional melhor.

“Pessoas tornam-se fonte verdadeira de vantagens competitivas por causa de seu valor, sua raridade, suas insubstituíveis qualidades humanas” (DAVEL; VERGARA, 2001, P.31)

Segundo Chiavenato:

“O clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades (2004, p. 53)”.

Para uma maior eficácia devemos nos preocupar com cada detalhe, pois o colaborador passa a maior parte do dia na empresa para ele se sentir bem e motivado, um bom ambiente contribui certamente para este fato alcançando a eficiência.

Para Santos:

“As empresas podem chegar à eficácia se houver uma adaptação com ambiente externo, e para ter uma melhora na eficiência, é através de um clima organizacional que supra as necessidades de seus funcionários e mantenha uma motivação em direção aos objetivos empresariais (1999)”.

Segundo Gil (2001) “A maneira em que colaboradores e a diretoria se relacionam a comunicação aberta, o ambiente, é aspecto de valor dentro da organização, as pessoas gostam de trabalhar em ambientes agradáveis. Devido a isto as organizações tem que investir alto no ambiente de trabalho”.

3.3 LUCRATIVIDADE

Para entender o que é lucratividade, precisamos primeiramente entender: O que é lucro? O lucro é considerado um valor positivo que se recebe por meio de uma negociação. Este lucro pode ser financeiro, um privilégio, uma vantagem ou qualquer outra forma que demonstre um ganho. Quando você tem uma empresa, o lucro é o faturamento menos as deduções de impostos, despesas, custos e tributos. De forma direta, o lucro é tudo que você faturou menos o que você gastou (SEBRAE, 2019).

Lucratividade pode ser o resultado para a empresa quanto para os colaboradores, conforme informado pelo artigo publicado pelo site Sebrae, ela pode vir por meios monetários, ao qual é o principal objetivo da organização, que porém também é representada por meio de retornos não financeiros aos colaboradores ou até mesmo a empresa, elevando a motivação da principal engrenagem originando em grandes retornos a empresa.

Segundo Porter (1997) “O objetivo de toda e qualquer empresa é alcançar a lucratividade máxima. A receita para atingir essa meta, prescrevem os executivos, combina ingredientes como maximização dos recursos, eliminação de ineficiências, melhoria da produtividade e implantação de modernas formas de administração”.

O Administrador, ao criar suas estratégias e traçar as metas para alcançar os objetivos, coloca sempre a frente os principais líderes para organizar e orientar os demais colaboradores, otimizando assim o tempo, e todos os fatores que impactarão no objetivo final da organização.

Smith e Bartolo citam que:

“No cenário atual o ser humano desponta como o grande diferencial competitivo no mundo empresarial, ele é o único recurso indispensável para que as empresas possam existir e sobreviver frente a globalização, de forma que se faz necessário conhecer melhor a sua mais preciosa ferramenta de trabalho – o Homem. Com este intuito que foi realizada esta pesquisa científica, o foco desta está voltado ao estado de humor dos funcionários e suas possíveis interferências no ambiente de trabalho (SMITH, BARTOLO, 2015)”.

Ao embasamento científico, hodiernamente a felicidade de um colaborar advém, em sua maioria de benefícios a si próprios, sustentando a ele e ao meio que habita com o maior conforto possível. A empresa é uma das grandes responsáveis por esta situação, gerando assim uma cadeia de fatos que leva a sociedade ao alto consumo e conseqüentemente ao aumento de produção industrial e na venda do comércio varejista e de serviços.

3.4 LINKS DAS MÍDIAS GERADAS

Vídeo com a live do projeto disponível em <https://youtube.com/fapamtv/nonono>

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente artigo possibilitou a revisão de alguns conceitos importantes dentro de uma organização. A motivação tem papel importante para a organização, e é interessante as organizações despertarem a motivação dentro de seus colaboradores para que os mesmos possam desenvolver e produzir de maneira fluída e eficaz. Foi possível observar que, um funcionário desmotivado tende a não se importar em realizar suas tarefas, uma vez que a motivação é responsável pela intensidade e esforço do mesmo. Com isso, um funcionário motivado tem impacto direto nos serviços da organização.

Por fim, percebe-se que colaboradores motivados podem gerar mais lucro para a organização, já que a motivação tem papel fundamental no interesse pessoal de cada indivíduo. E também, é possível perceber a importância da motivação em relação à qualidade, dado que, serviços de qualidade irão ser um diferencial para a organização contribuindo diretamente para uma maior lucratividade.

REFERÊNCIA

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos princípio e tendência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

FERRAZ, M. Liderança: **Um desafio para gestores do século XXI? In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO**, 11., 2015, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro, 2015. p. 1-20. Disponível em: <http://www.inovarse.org/node/3838>. Acesso 05 abr.2021.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as Pessoas: **transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005 DOLZ, J; Noverraz, N. e DAVEL, E.; VERGARA, S.C. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: atlas, 2001.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: E o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, Gerenciando Pessoas. 3ª ed. São Paulo: Makron Book, 2004.

SANTOS, N.M.B.F.DOS. **Clima Organizacional: pesquisa e diagnóstico**. Lorena: Stiliano, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas**. Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

LIRA, J. **Motivação no trabalho: um estudo de caso em uma instituição de ensino federal**. UFRGS lume repositório digital, Porto Alegre, 2015. Disponível em: www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/131488/000976193.pdf?sequence.

GOMES, Elaine. **A motivação de pessoas nas organizações e suas aplicações para a obtenção de resultados**. Revista eletrônica de administração, São Paulo, 2007.

BERGAMINI, Cecília W. **Motivação nas organizações**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. 7. ed. Barueri, SP: Manole, 2009.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

Lucratividade. O que é e qual a importância para sua empresa? **Sebrae**, 11 de maio de 2019. Disponível em: www.sebraeatende.com.br/artigo/lucratividade-o-que-e-e-qual-sua-importancia-para-empresa.

SMITH, Adriana; BARTOLO, Elaine. **O Bom humor do empregado: Uma variável de lucratividade empresarial?** 2015. Universidade do conhecimento científico. São Paulo, 2015. Disponível em: revista.lusiada.br/index.php/ruep/article/view/642.

PORTER, M. et ali. **Estratégia: A busca da vantagem competitiva**. Rio de Janeiro: Campus, 1998. Os caminhos da lucratividade. HSM Management, Mar/Abr 1997, p.88. **Estratégia competitiva: Técnica para análise de indústrias e da concorrência**. Rio de Janeiro: Campus, 1986.

VERGARA, S. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1996.