Reestruturação organizacional

Bem como, o tempo passou, o tempo passa e o tempo passará, dessa mesma forma os paradigmas, conceitos, personificações profissionais estão mudando. Um dia o jornalista, escritor e dramaturgo Nelson Rodrigues afirmou “toda a unanimidade é burra. Quem pensa com a unanimidade não precisa pensar”, portanto, instituições que acreditam nos formatos ultraconservadores para seu quadro de colaboradores, imagens de produtos e visão de marketing provavelmente vem perdendo mercado.

Onde podemos ratificar esse conceito? Uma instituição onde os pensadores são todos unânimes, ou seja, mesmo gênero, mesma etnia, mesma religião, mesma classe social de origem, mesma experiência de vivência cotidiana não terá o alcance das massas consumidoras. A não ser que seja uma dessas marcar como Yves Sant Laurent, Porsche, Bvlgari que são elitistas e consagradas no meio da nobreza, deverá encarar o fato que a diversidade é o caminho.

Afinal que ideia seria essa? Quando temos em nossos quadros criativos, operacionais, logísticos e gerências a diversidade presente, teremos uma gama de novas ideias implementadas, novos designes de produtos e conceitos de publicidade, consequentemente, haverá uma busca por redes sociais pela instituição.

Os consumidores de seu produto, instituições que buscam novas parcerias nos negócios terão a curiosidade de conhecer com quem se relacionam, e a origem de seus produtos, por conseguinte, ideias e projetos sustentáveis, ações sociais com a população ao redor que não tem o poder de consumo, no entanto, ao se beneficiar da ação social que acima de tudo provem o enriquecimento cultural e outras benesses, acabará “plantando uma semente” de novos consumidores futuros.

Se todos que fazem o marketing forem de um específico bairro de elite de uma qualquer metrópole, não haverá a captação de público alvo amplo, por conseguinte, o consumidor não encontrará “o seu reflexo” na campanha de marketing restrita a um público alvo.

Segue abaixo alguns tópicos com resultados de algumas pesquisas realizadas:

* Empresas mais e competitivas

Investimento em diversidade têm mais chances de obter resultados positivos, de acordo com a pela McKinsey & Company, empresas com diversidade étnica apresentam 33% mais chances de sucesso, e as com diversidade de gênero costumam ser 21% mais lucrativas, isso ocorre por que atraem os melhores profissionais, além de focar na experiência do cliente, devido à identificação entre consumidor e colaborador.

* Funcionários mais engajados e colaborativos

Onde se desenvolvem ações de diversidade, os colaboradores se mostram 17% mais dispostos, esses dados são apresentados em um estudo da Harvard Business Review, de 2016. Portanto, na medida em que uma instituição valoriza as diferenças, o seu público interno se sente mais à vontade para dialogar e compartilhar suas experiências, abrindo mais espaço para a cooperação.

* Maior senso de pertencimento

Os colaboradores se sentem pertencentes a elas e têm prazer em “vestir a camisa” da corporação. Segundo estudo de 2015 da Hay Group. um ambiente de maior aprendizado e engajamento porque 76% dos colaboradores admitem ter espaço para expor novas ideias, assim como:

1. melhora o clima organizacional;
2. diminui a rotatividade;
3. gera maior flexibilidade entre as equipes;
4. gera menor resistência às mudanças.

* Mais criatividade e inovação

São diferentes experiências e vivências somadas para a resolução de desafios, são registros de o dobro de patentes das empresas com a prática de diversidades. A revista Financial Management publicou em 2018 um estudo que evidencia um fator estratégico e um diferencial no mercado, logo, a união entre diversas culturas, origens e visões de mundo aumenta a probabilidade de se desenvolver soluções melhores e mais simples para desafios complexos.

* Atração e retenção de talentos

Um estudo de 2015 da Randstad, uma multinacional holandesa de Recursos Humanos, mostra que 87% dos profissionais de todo o mundo valorizam o tema da diversidade por estar relacionado com respeito, bem-estar, produtividade e relações de melhor qualidade.

Acima de qualquer resultado para o negócio ou melhoria de reputação de uma empresa, a diversidade representa uma mudança social a ser respeitada e promovida por qualquer ser humano e em qualquer organização, como também, um dos benefícios da diversidade é o alcance de melhores resultados porque ambientes que instigam a colaboração diversa nesse sentido geram funcionários mais motivados e engajados, ou seja, mais propensos a atingir uma performance superior, reduzindo conflitos internos e até mesmo no turnover, uma vez que ambientes mais diversos garantem melhores índices de retenção de talentos.

Referências bibliográficas:

<https://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-44-num-3-ano-2004-nid-45993/>

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/diversidade-cultural-aplicado-as-organizaes/>

<https://revistapegn.globo.com/Opiniao-Empreendedora/noticia/2019/07/importancia-da-diversidade-na-cultura-organizacional.html>

<https://franklincovey.com.br/blog/diversidade-nas-empresas/>

<https://ideiasustentavel.com.br/beneficios-da-diversidade/>