MAPA - GESTÃO DE PESSOAS E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES

Ultimamente tem sido cada vez mais difícil manter o engajamento e motivação dos funcionários de uma empresa, principalmente no setor de tecnologia a qual é uma área que possui muitas oportunidades, que está com déficit de profissionais e que está em constante expansão sendo assim as empresas procuram diversas formas de motivá-los, inspirá-los e mantê-los.

Abraham Maslow criou a “Teoria das Necessidades de Maslow” que demonstra de forma hierárquica como funciona a auto realização humana e como podemos alcançá-la o que pode ser usado como uma arma para os líderes e gestores que precisam motivar, inspirar e buscar melhores resultados de sua equipe. Ele traz na sua teoria cinco necessidades as quais podemos trabalhar em cima delas sendo: Fisiológicas, de Segurança, Sociais, Estima e Autorrealização.

A primeira necessidade e base da pirâmide é a **necessidade fisiológica** que seria as necessidade básicas como sede, fome, abrigo mas que trabalhadas no contexto atual poderíamos interpretar como carga horária de trabalho e sua flexibilidade, infraestrutura que traga conforto e com espaço de relaxamento e lazer, equipamentos ergonômicos. Esses são requisitos básicos procurados por um profissional da área de tecnologia que procura além de um bom lugar de trabalho mas também um local que se sinta à vontade e relaxado quando precisa devido a momentos de estresse os quais são inevitáveis.

A segunda parte da pirâmide é a **necessidade de segurança** que é uma preocupação de todo funcionário de qualquer área que diz que a pessoa precisa se sentir seguro aonde está, ou seja, que não será despedida de repente e sem motivo aparente, que ela terá remuneração e benefícios condizentes com o que faz. Uma forma de passar essa segurança para a pessoa é criar um cultura de feedback a qual ela saberá se ela precisa melhorar e no que, uma política de transparência com seus colaboradores para que ao acontecer grandes mudanças de pessoal ou cortes eles saberem o motivo e o porquê ou quando acontecer um aumento também e muito importante é considerar o funcionário como uma pessoa que tem sua importância ímpar dentro da empresa e que ela sempre estará suscetível a problemas e levá-los em conta caso aconteça uma diminuição de produtividade e se é possível ajudá-lo pois assim ele com certeza se sentirá em um local seguro e que pode contar.

A terceira parte da pirâmide é muito importante pois é a **necessidade social** a qual é a necessidade de se relacionar com os outros e se sentir parte de alguma coisa ou lugar a qual traz comprometimento da pessoa liderada.

Um ambiente de trabalho amigável, com um líder em vez de um simples chefe que cobra resultados que precisa inspirar e demonstrar a importância do trabalho realizado, com pessoas que se respeitem e que se sintam unidas a ponto de se considerar uma família é o que toda empresa e todo líder deveria procurar pois todos colaboram juntos para alcançar o melhor resultados quando se sentem à vontade com a pessoa que deixou de ser apenas um colega e agora é um amigo. A melhor forma de obter este resultado é promover reuniões da equipe com happy hours os quais sempre unem a todos se conduzidos de maneira correta.

A penúltima parte da pirâmide é a **necessidade de estima** a qual diz que precisamos de reconhecimento, responsabilidade que podem vir, ou não, com promoções. Este é um trabalho que deve ser feito pelo líder pois geralmente consideramos o nosso superior uma pessoa mais capaz e com mais experiência e ter seu reconhecimento realmente é muito importante e isso pode ser demonstrado tanto com elogios quanto dando mais responsabilidades a uma pessoa e até aquela promoção que tanto queremos.

A última parte da pirâmide de Maslow é a **necessidade de auto realização** a qual está ligada ao prazer pela atividade exercida, no exemplo atual o trabalho, então é importante para ela sentir que está crescendo profissional e pessoalmente, que ela tem voz e não é apenas mais uma peça de uma engrenagem, ela não pode achar seu trabalho monótono logo não pode ser um trabalho repetitivo ao extremo, ela deve poder tomar decisões sobre o que fazer e como fazer até certo ponto, ou seja ter autonomia no seu trabalho, e também muito importante a pessoa tem que se sentir desafiada, para que está necessidade seja suprida o gestor, líder ou chefe deve estar atento a cada pessoa da sua equipe para ver como trabalhar essa necessidade que é tão importante e tão negligenciada.  
 Com toda certeza se um líder conseguir trabalhar essas necessidades da sua equipe ele terá melhores resultados, mais comprometimento, menos evasão e mais satisfação.