Atividade 05 – Os aspectos mais importantes na formação de equipes empreendedoras

A partir da aula “Reunindo a equipe” e do artigo “Gestão de pessoas para *Startups*: veja como fazer e quais são os desafios” é possível elencar fatores que são cruciais na gestão de equipe de um empreendimento. Essa gestão é vital e compreende estratégias que ajudam as organizações na administração de conflitos diários, atribuição de funções e também na formação dos colaboradores tornando-os preciosos ativos do empreendimento.

Ainda no momento de concepção do empreendimento, o qual, na maioria das vezes, começa com mais de uma pessoa, a gestão de pessoas se faz presente, afinal é preciso se conhecer muito bem a fim de selecionar sua equipe. Neste processo é necessário fazer uma autoavaliação levantando suas principais características e atributos, pois assim, é possível identificar o que é necessário ou, pelo menos viável que a equipe tenha para complementar o que te falta. Logo, no início do empreendimento ter sócios complementares é o ideal, por mais que seja confortável associar-se a pessoas similares.

É preciso também alinhar a visão dos sócios e objetivos pessoais, definir expectativas, compartilhar impulsos e motivações, com o objetivo de fazer do projeto uma missão maior partilhada por toda equipe. Para atingir esses resultados, alguns aspectos são fundamentais tanto entre os sócios, quanto com os colaboradores, dentre eles estão:

* Comunicar-se de forma ativa, clara, concisa. Através de canais pré-estabelecidos e acordados em conjunto. É preciso ser criativo e utilizar meios agradáveis, funcionais e transparentes.
* Implementar um setor de Recursos Humanos responsável pela gestão de pessoas. Porém, dependendo do tamanho da empresa quem vai cumprir esse papel são os próprios empreendedores atuando como gestores e líderes. A gestão de pessoas é responsável pelo desenvolvimento dos colaboradores motivando-os, engajando, acompanhando através de indicadores a produtividade e cuidando de seus interesses e de suas capacidades.
* Definir a cultura organizacional alinhando e integrando os colaboradores de maneira criativa e com espírito de participação.
* Elaborar um processo de *onboarding* para que um funcionário novo seja bem acolhido e entenda rapidamente sobre as regras do ambiente e as rotinas de trabalho.
* Dar e receber feedbacks é essencial para fomentar o aprendizado e desenvolvimento de habilidades. Eles devem ser construtivos e não violentos. Saber ouvir e dizer opiniões em momentos de decisão estratégicas é um ato de valorização de pessoas e favorecimento da participação e engajamento.
* Traçar planejamentos e discussões com os sócios acerca de remuneração, contratação, capacitação, quantidade de funcionários e etc. de maneira periódica e alinhada com a missão e visão do empreendimento.