

Meritocracia. Você sabe para que serve? Cinco passos para obter um ambiente meritocrático

*Artigo por Celso Braga - sócio diretor do Grupo Bridge

Falar sobre meritocracia é algo bastante atual. De alguma forma, as novas gerações, Y e Z, esperam mais ambientes que levem em conta méritos por contribuições individuais e que seja muito explícita a forma de reconhecer cada um. As empresas com ambientes mais participativos acabam também tendo que evidenciar melhor como reconhecem as participações, sejam elas individuais ou coletivas.

Como não há tanta habilidade para se entender como lidar com a meritocracia, todos acabam por ter expectativas não atendidas. Por exemplo, para não expor uma pessoa que fez um excelente trabalho e depois ter que lidar com a insatisfação de outros que podem ficar chateados por não terem sido reconhecidos é, muitas vezes, preferido não dar mérito a ninguém. Por outro lado, quando se dá mérito sempre a todos no grupo, como se isso fosse uma medida de igualdade, pessoas que dão contribuição diferenciada podem também ficar chateadas. Nesses casos, o impacto acaba por ser sempre ruim.

Mas, afinal, para que mesmo existe a meritocracia? Para reconhecer justamente as pessoas e suas contribuições reforçando aspectos que se desejam manter no modo de agir para se atingir resultados. Então, ele leva a uma percepção de que o ambiente é favorável a nos manter motivados a perseguir nossas metas.

Podemos ter um ambiente meritocrático e justo que contempla méritos individuais e coletivos. Dessa forma se obtém o melhor da meritocracia e sem estabelecer um ambiente onde haja dúvidas e conflitos. Os seguintes passos podem ajudar:

- 1) Construa critérios claros para reconhecer a contribuição individual e a coletiva;
- 2) Apresente e comunique com clareza todos os critérios;
- 3) Peça às pessoas envolvidas que tragam suas dúvidas sobre o tema e responda a todas com clareza;
- 4) Estabeleça um processo de julgamento que possa classificar o que tem valor tanto no que se refere aos grupos quanto ao que se refere aos indivíduos;
- 5) Mas atenção: reconhecer méritos não é reconhecer, no dia a dia, aquelas tarefas ou obrigações que são da natureza do papel do grupo ou do indivíduo. O reconhecimento do mérito deve ser a algo diferente que foi feito e impactou em melhoria ou inovação significativa trazendo, assim, valor para o negócio.

Ambientes meritocráticos ganham disparado na questão de serem reconhecidos como lugares excelentes para se trabalhar por pessoas mais talentosas. Pessoas que entendem que devem apenas fazer o básico preferem ambientes sem nenhum tipo de desafio fora da média. Outra questão é que líderes autoritários detestam ter de reconhecer pessoas que não sejam eles mesmos. Assim, será muito difícil se adaptarem a ambientes que favorecem diferenciais vindos das pessoas.

Como tema atual, a meritocracia serve de apoio para construção de ambientes menos individualistas se equilibrados os reconhecimentos individuais e coletivos. Lembre-se que, de qualquer forma, reconhecer pede um esforço por parte dos líderes que devem se preocupar para fazer chegar o mérito a quem o merece realmente. Assim teremos um impacto altamente relevante nos resultados dos negócios e nas carreiras das pessoas.

Sobre o Grupo Bridge

Com 22 anos de atuação, o Grupo Bridge é uma empresa de soluções em desenvolvimento humano que atua fortemente na prestação de serviços de consultoria para empresas de diferentes segmentos utilizando metodologia autoral pautada por três principais autores: Jacob Levy Moreno, Paulo Freire e Humberto Maturana. Fruto de uma parceria entre Celso Braga e Sérgio Cruz, ambos psicólogos e especialistas no comportamento humano, o Grupo Bridge apresenta como principal atuação o desenvolvimento de lideranças, das relações entre as pessoas e da cultura das organizações. Em 2018 a empresa reposicionou o seu negócio através de quatro submarcas: Bridge (consultoria para empresas, que existe desde 1995), X.Five (desenvolvimento de pessoas), Bridge 36,5º (responsabilidade social), e IBEX- Innovation Bridge Experience (experiências, eventos e publicações de inovação).

A organização conta com mais de 30 colaboradores e atende empresas como Bradesco, Bosch, Bayer, Cielo, Porto Seguro, Raízen, Volvo, Hospital BP, entre outras.

Perfil Celso Braga

Sócio-diretor do Grupo Bridge

Celso é Psicólogo e Mestre em Educação, pós-graduado em Psicodrama Sócio Educacional pela ABPS. É qualificado como professor supervisor pela FEBRA, fundador e diretor do Grupo. Possui 25 anos de experiência na área de desenvolvimento de lideranças em organizações, em desenvolvimento de estratégias organizacionais, planejamento estratégico, projetos educacionais, desenho de conexões entre iniciativas da educação corporativa e de soluções para inovação. Palestrante internacional com atuação em conferências e universidades, autor de livros voltados para gestão organizacional, inovação e sociedade ('A Jornada Ôntica – Uma perspectiva sustentável para o mundo através das organizações', 2013; 'Educação para excelência', 2014; 'O Hólón da liderança – Um novo jeito para liderar', 2015; 'Inovação: diálogos sobre a prática', 2016; 'Inovação: diálogos sobre colaboração produtiva', 2017). Idealizador do evento IBEX (Innovation Bridge Experience), que acolhe o Prêmio 'O Melhor da Inovação'.



Mais Informações para imprensa
Comunicação Vertical

Elenita Andrade

elenita@comunicacaovertical.com.br

Tel 11 3801-8555 | 11 99348-9531