



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

<ADMINISTRAÇÃO >

PROJETO INTEGRADO

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

<GOOGLE>

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
<ADMINISTRAÇÃO>

PROJETO INTEGRADO
A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

GOOGLE

MÓDULO CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS

COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES - PROFa.
LEONOR CRISTINA BUENO

COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO - PROFa. JULIANA MARQUES
BORSARI

ESTUDANTES:

ALETHEIA Q . OLIVEIRA, RA 1012020100382
CLAUDIO L. RODRIGUES, RA 1012020100329
DÉBORA C. B. MONTEIRO, RA 1012020100161
NATHALIA F. LOPES, RA 1012019200174
SABRINA V. M DA SILVA, RA1012020100349

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	7
3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE	11
3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE	12
3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	14
3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA	15
3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL	16
4. CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	20

1. INTRODUÇÃO

Nesse projeto abordaremos a Multinacional de serviços online, Google. Tendo como a maior referência de comunicação interna e externa, mundialmente conhecida a empresa que foi fundada em 1996 conta com uma vasta equipe organizacional para prestar o seu trabalho.

Descreveremos como o trabalho em equipe e a comunicação foram primordiais para que essa multinacional se solidifica-se no topo das mídias sociais e organizacionais.

Sabemos que para ter um grande sucesso externamente é necessária uma equipe empenhada e em sintonia, dessa forma é imprescindível que a comunicação interna entre seus diversos setores seja de suma eficácia, clara e objetiva. Uma empresa deste porte que conta com gestores, líderes, colaboradores etc., necessita de um trabalho em equipe eficiente e um planejamento estratégico prático para levar ao seu público o melhor da mídia.

Tendo o feedback como ponto alto da empresa, a Google se estabilizou como líder em comunicação e ferramenta de entretenimento. Lidando com conflitos internos de interesse e buscando soluções rápidas e práticas para as crises de mercado e geradas por outras mídias.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

O Google é uma empresa multinacional de serviços online e software dos Estados Unidos. Principal subsidiária da Alphabet, ela hospeda e desenvolve uma série de serviços e produtos baseados na internet e gera lucro, principalmente, por meio da publicidade pelo AdWords.

A empresa foi fundada por Larry Page e Sergey Brin em 4 de setembro de 1998 e sua oferta pública inicial foi realizada em 19 de agosto de 2004. A missão declarada da empresa desde o início foi "organizar a informação mundial e torná-la universalmente acessível e útil".

O rápido crescimento do Google desde sua incorporação culminou em uma cadeia de outros produtos, aquisições e parcerias que vão além do núcleo inicial como motor de buscas. A empresa oferece softwares de produtividade online, como o software de e-mail Gmail, e ferramentas de redes sociais, incluindo o Google+.

Os produtos do Google se estendem à área de trabalho, com aplicativos como o navegador Google Chrome, o programa de organização de edição de fotografias Picasa e o aplicativo de mensagens instantâneas Google Talk. A companhia também lidera o desenvolvimento do sistema operacional móvel para smartphones Android.

3. PROJETO INTEGRADO

Na empresa Google para que os funcionários tenham um comportamento humano que se enquadre dentro da política da empresa ela criou estratégias de confiar as tarefas entre seus funcionários . Distribuir tarefas nem sempre é uma tarefa fácil – mas é fundamental para desenvolver os funcionários das empresas. Com intuito de gerenciar melhor suas equipes assim como o comportamento dos funcionários, o Google desenvolveu um projeto para incentivar os gestores a dar mais autonomia às suas equipes. Segundo a empresa, a estratégia ajuda a dinamizar os processos e ainda motiva os colaboradores. Pesquisas sobre as avaliações e práticas realizadas nos últimos anos, mostram que os funcionários do Google valorizam o fato de a maioria de seus gestores terem sido comprometidos com o sucesso pessoal e desenvolvimento de carreira do time deles. Para ajudar os gestores a fazer isso na prática, o Google usa o modelo de coach chamado de “Grow”, que visa delinear através da conversa entre gestor e funcionário como as pessoas imaginam e planejam suas trajetórias. A conversa é pautada por quatro preceitos:

- Objetivo: “O que você deseja ser?” Estabeleça o que o funcionário deseja atingir em sua carreira
- Realidade: “Em que estágio você se encontra agora?” Ajude o funcionário a entender qual é seu papel atual e suas habilidades neste momento
- Opções: “O que você poderia fazer a partir de agora?” Ajude-o a criar múltiplas opções que poderiam ajudar a preencher a distância que há ainda entre o objetivo que ele estabeleceu e a realidade em que se encontra.
- Futuro: “O que você fará?” Ajude-o a identificar quais passos ele poderia tomar para caminhar no sentido de atingir seu objetivo profissional.

Feedback : No Google, os funcionários podem avaliar seus gestores em uma pesquisa semestral baseada em um questionário de 13 perguntas. As 11 primeiras questões perguntam se os funcionários concordam ou discordam de fundamentos como: “Meu gestor mostrou consideração comigo como pessoa”, “Meu gestor mantém o foco do time para atingir os resultados de nossa área”, “Meu chefe tem experiência técnica para conseguir ser o gestor do trabalho que realizo”, “Meu gestor compartilha informações de seus superiores comigo e com a equipe frequentemente”.

As perguntas finais são abertas, para respostas livres e questionam: “O que você recomendaria que seu gestor continuasse fazendo?” e “O que você gostaria que seu gestor fizesse diferente?”

As respostas são confidenciais e os gestores recebem um relatório anônimo com os comentários dos funcionários. “Essas avaliações são puramente para o desenvolvimento profissional. Não estão diretamente ligadas às questões de performance e desempenho.

Desta forma, acreditamos que incentivamos os funcionários a serem honestos e a darem um feedback construtivo.

Estabelecer uma boa cultura no local de trabalho também promove o respeito mútuo entre colegas e colegas de trabalho. Isso significa menos drama no escritório (e menos problemas de RH) e, dado o alto nível de habilidades e conhecimentos que os trabalhadores e funcionários terão, esse encontro de grandes mentes também leva todos no local de trabalho a fazer o melhor e procurar constantemente apresentar seu mais alto nível e apresentar o melhor trabalho possível. A cultura da empresa do Google é aquela que confia em seus funcionários. Alguns podem argumentar que uma abordagem como essa é perigosa, mas do ponto de vista de um funcionário honesto, sempre é suspeito ou esperado que faça algo indesejável é desmotivador. O Google reconhece isso e deposita mais confiança em seus funcionários. A liberdade de ser mais criativo e mais flexível também decorre dessa confiança, e sabemos que a liberdade criativa geralmente é uma coisa boa. Certamente, existem maçãs podres, mas a disposição do Google em confiar resultou em grande parte para que seus funcionários sejam mais produtivos, mais confiáveis e mais satisfeitos com seus empregos.

Outra coisa, também existe a famosa regra 80/20, na qual os funcionários podem dedicar 80% do seu tempo de trabalho a tarefas atribuídas e regulares, enquanto os 20% restantes podem ser usados para qualquer projeto de estimacão que também possa beneficiar a empresa. Agora isso que é confiança

Parte de uma cultura positiva no local de trabalho é estabelecer bons canais de comunicação. No Google, os funcionários eram incentivados a serem abertos com suas metas e trajetórias de carreira, e seus gerentes e supervisores os apoiavam. Isso diminuiu o descontentamento e a concorrência negativa desnecessária entre colegas. Além disso, esse tipo de dinâmica também geralmente se traduz em um fluxo de trabalho mais suave

e em uma melhor cooperação entre indivíduos e equipes. Melhores canais de comunicação e uma boa cultura no local de trabalho também resultam em vieses menores, levando a melhores relacionamentos entre os funcionários

3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

As instituições são conhecidas como um grupo de pessoas que se relacionam entre si e com o meio externo, trabalha demonstrando um grau de interdependência, pois somente com o trabalho de todos é possível obter os resultados almejados, cada indivíduo possui seus valores, sua visão, filosofia de vida e suas diferenças individuais.

Assim como cada pessoa tem seu jeito individual de ser, as instituições também possuem uma estrutura organizacional e dependendo de cada lugar, acaba influenciando nesse comportamento também, para se realizar determinada função ou alcançar certos objetivos é necessário se trabalhar em equipes que além de ter seus membros voltados para os mesmos objetivos com papéis e funções bem definidas, possui uma série de fatores positivos que ajudam a cumprir metas e concretizar objetivos, mas para que isso aconteça existem algumas dificuldades enfrentadas como por exemplo:

1. Confiança

Esse é o ponto mais difícil quando se fala em trabalho em equipe. Estamos falando que teremos um grupo de pessoas, tarefas serão distribuídas e você terá que confiar que o seu colega irá entregar um trabalho tão bom quanto se você mesmo o fizesse. E mais, você terá que inspirar confiança, para que eles tenham o mesmo sentimento em relação a você.

Confiar no trabalho e no envolvimento das pessoas é particularmente difícil para as que são excepcionais em seu trabalho. É nesse momento que você precisa se desapegar de frases do tipo: “Se quer bem feito, faça você mesmo”.

Demonstrar que você acredita no trabalho das pessoas e mostrar o seu comprometimento fará com que você não só ganhe um espaço maior na equipe, como também disseminar o sentimento de que todos são responsáveis pelo resultado final. As vitórias ou as derrotas serão de todos.

2. Respeito

O respeito passa por muitos aspectos do trabalho em equipe.

Pessoas diferentes desenvolvem trabalhos de maneiras diferentes, isso não quer dizer que o desenvolvimento está errado. Temos o infeliz hábito de acreditar que se algo não foi feito exatamente do jeito que achamos que deve, está errado.

Existem pessoas que são extremamente corporativas, gostam de ir para a empresa e se vestir formalmente, outros são mais casuais, preferem trabalhar de casa, outros trabalham melhor de madrugada, tem gente que nunca vai trabalhar num feriado, outros trabalham em todos... Entenda que as pessoas não são iguais a você e isso não é ruim, é enriquecedor.

Aprenda a respeitar não somente o processo, mas os resultados que cada um obtém. Você não precisa aceitar nada mau feito, mas aprenda que o seu jeito não é o único e nem o certo.

Se você é mais experiente, cuidado! Você pode estar agindo como se soubesse tudo, sem enxergar o quanto o seu estagiário pode contribuir. E se você é gestor, cuidado duplo! A sua equipe deve trabalhar juntamente com você, você não é uma estrela acima de todos.

Ah, e sobre respeito, espero não ter que citar que pessoas que verdadeiramente trabalham em equipe respeitam opiniões de pessoas independente de gênero, raça, etc.

3. Comunicação

Aprenda a se comunicar, se comunicar de forma clara e objetiva é primordial para se relacionar com outras pessoas. Aprender a escutar e falar na hora certa.

Escutar nem sempre é fácil. Muitas vezes nosso cérebro já está avançado na conversa e temos a impressão que já sabemos o que a pessoa vai falar, e tomamos a infeliz atitude de interromper. Aprenda a escutar como um todo e entenda o que o outro está te dizendo. Compreenda, pratique a sua empatia e quando for falar, seja claro, não enrole no discurso, não seja ríspido, saiba discordar das pessoas de forma a expor o seu ponto de vista. Se é de uma área técnica e está conversando com uma pessoa com menos conhecimentos específicos, limite o “técniquês” ao essencial, aprenda que determinados termos devem ser utilizados com profissionais da área. Explore mais o seu vocabulário com pessoas que não compreendem esse linguajar.

Em momentos de conflito temos a tendência a agir de forma mais agressiva. Procure trabalhar isso.

4. Comprometimento e Pró-atividade

Nenhum trabalho em equipe irá funcionar sem comprometimento e pró-atividade dos membros. São características que sempre serão sentidas pelo time durante o desenvolvimento de um trabalho.

Quando cada membro busca a maior qualidade possível em suas entregas, estando atento ao objetivo a ser atingido, sempre disposto a ajudar e a resolver os problemas juntamente com o time, quando trabalhamos para o nosso sucesso e para o sucesso do outro, saímos do status de grupo e passamos a ser uma equipe.

5. Humildade

A humildade está diretamente ligada à confiança e ao respeito. Entender que alguém tem um destaque maior e não se ressentir com isso também é trabalho em equipe.

Embora equipes sejam altamente colaborativas, isso não quer dizer que todos terão o mesmo nível de exposição. Pessoas são diferentes, por isso dentro de uma equipe quase sempre há um craque, alguém que se destaca.

Pode ser que essa pessoa seja você, pode ser que não. Se for você, o desafio é ser humilde mesmo sabendo disso. É valorizar de forma sincera o trabalho de seus colegas e fazer com que todos entendam que são parte importante do time.

Se você não é essa pessoa, deve entender que todos são importantes em uma equipe, e que cada um tem um papel que deve ser desenvolvido. Aprenda que os bastidores é que fazem o show, e que se você quiser estar onde está não existe nenhum problema nisso. Assim como não existe problema em querer se destacar. Trabalhe para isso.

Agora, se você foi um destaque e hoje está nos bastidores, a prática da humildade se tornará um exercício diário. Quem já entendeu o que é trabalho em equipe não se ressentirá por isso.

6. Feedback

Uma equipe não nasce do dia para a noite. Erros acontecem, conflitos acontecem, as pessoas possuem egos a serem balanceados e opiniões a serem discutidas.

Aprenda a dar e receber feedback. Quando for dar um feedback saiba pontuar quais são os problemas e o que pode ser corrigido. Nunca leve para o pessoal, mantenha-se fiel a fatos e dados. Entenda que quem recebe o feedback não precisa obedecer ao que você diz que está errado. Saiba que a pessoa só mudará o que fizer sentido para ela.

Quando receber um feedback, escute, tenha empatia com quem fala, perceba o ponto de vista e pergunte o que for necessário para entender melhor o que levou você a receber esta avaliação. Depois da conversa, reflita sobre o que aconteceu, entenda o que você pode mudar e se realmente faz sentido fazer mudanças no seu comportamento.

Atualmente valorizamos muito o feedback entre gestores e colaboradores, mas a conversa entre pares, pessoas que estão trabalhando juntas, é tão importante quanto, já que, no dia a dia, são essas pessoas que interagem conosco.

A empresa Google é um grande referencial no que se diz respeito a trabalho em equipe, todos os funcionários são muito bem recepcionados, mantém sempre um diálogo uns com os outros, a empresa se preocupada em mantê-los sempre bem integrados entre si e com o ambiente de trabalho em que vivem O ambiente de trabalho da empresa Google

serve de inspiração para empresas do mundo todo. E o principal segredo é a forma como os gestores e profissionais da empresa se preocupam com o bem-estar e a felicidade de seus profissionais. Um ambiente de trabalho onde todos se sintam satisfeitos e que queiram estar ali por anos e anos. Os colaboradores sabem que tem uma empresa que pensa no futuro deles.

3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE

Atualmente, tem-se visto que o trabalho em equipe tem sido cada vez mais valorizado dentre as organizações.

No entanto há uma variedade infinita de definições de equipes, mas uma definição bem clara a respeito deste sistema é as relações dinâmicas e complexas entre um conjunto de pessoas, onde as mesmas se identificam dentro da organização como membros de um grupo relativamente estável, que interagem e compartilham técnicas, regras, procedimentos e responsabilidades, utilizadas para desempenhar tarefas e atividades com a finalidade de alcançarem os mesmos objetivos. Uma das características mais marcantes das equipes de trabalho é o senso coletivo, tendo em vista que em um grupo de trabalho, seu pensamento é individualizado. Sendo assim, o compartilhamento de responsabilidade pelo trabalho realizado é uma característica central da equipe, tendo organização entre os indivíduos da equipe para que se tenha uma excelente autonomia.

Durante a entrevista com os gestores da empresa Google, descobrimos algumas características de como é desenvolvido o trabalho de equipe dentro da organização.

O ambiente de trabalho do Google é uma referência, diz um dos gestores, dentro da empresa existem equipes de trabalho, onde elas criam estratégias para manter os objetivos e engajamento em dia. Com isso, a empresa consegue manter uma alta produtividade.

3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE

O trabalho em equipe como qualquer outro, tem suas dificuldades. Uma delas é a frustração, pois certos desejos não são supridos gerando desconforto no colaborador. Outros fatores que dificultam o trabalho em equipe é a falta de confiança, medo de gerar conflitos, falta de comunicação e baixa troca de experiências entre os membros da equipe.

Ao se trabalhar em equipe notamos tanto entre o nosso grupo como as equipes da empresa Google que as dificuldades existem para nos deixarmos em alerta, pois devemos ser flexíveis e tolerantes com os erros, ser menos perfeccionistas e compreender que todas as pessoas têm limitações e fraquezas que devem ser respeitadas e compreender as diferenças entre as pessoas.

Com isso, o trabalho em equipe fluirá de forma mais natural, lembrando que devemos sempre motivar e inspirar as pessoas ao nosso redor, por meio de pensamentos e atitudes positivas.

3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

A comunicação exerce cada vez mais um papel muito importante na vida das pessoas, tanto em nosso dia a dia como também dentro das empresas, dessa forma a comunicação oral e escrita se fazem muito presentes nesse contexto, contribuindo para o crescimento pessoal e profissional. Saber se comunicar e se expressar através da fala e da escrita faz com que o leitor ou ouvinte entendam as mensagens transmitidas com mais clareza.

Sendo assim, no caso da linguagem escrita e oral , a comunicação ocorre com decodificação da mensagem transmitida pelo emissor ou locutor da mensagem e conforme a variedade linguística empregada para se comunicar, o receptor entenderá ou não a mensagem transmitida.

Nas empresas, no caso da apresentação de um projeto, por exemplo, clareza e objetividade na comunicação são fundamentais quando se deseja prender a atenção das pessoas sem cansá-las;

Vale salientar que falar muito não significa falar bem, mas falar bem também não significa falar pouco, mas o suficiente para expor as ideias e ser compreendido. As pessoas tem que ter atenção quando escrevem, para não se deterem a informações desnecessárias durante o desenvolvimento de um assunto para que não haja distorção da informação e nem a ausência de atenção no foco principal do assunto.

Quanto mais conhecemos a natureza daquilo que se quer abordar, mais fácil fica de transmitir as ideias que se deseja passar aquele que lê sobre o assunto, mas tão necessário quanto saber se comunicar é saber ouvir, retribuir com a devida atenção para quem está falando e interpretar a mensagem transmitida é uma ferramenta muito usada nas empresas para isso é o feedback.

Ao se tratar de negócios, a comunicação exerce um papel fundamental nessas horas, pois é a chave que pode abrir as portas para novas oportunidades. Uma apresentação por slides bem feita por meio de tópicos devidamente selecionados, por exemplo torna a explanação do assunto menos exaustiva e mais produtiva, uma vez que o assunto resumido permite uma interação maior com as pessoas.

Para uma eficiente comunicação oral e escrita, não se trata de usar palavras difíceis e complicadas em um discurso ou em um texto qualquer sem ao menos saber ao certo o seu significado, e, se corresponde ou não ao contexto onde se pretende empregá-las , depende de como quem escreve deseja ser entendido por aqueles que vão ler sobre o assunto ou discernir sobre o discurso, mas o bom mesmo é usar uma linguagem simples e de fácil acesso ao entendimento das pessoas.

A empresa Google é um grande exemplo disso tudo, pois é uma empresa totalmente voltada para a área da comunicação, ela sempre procura se interagir com seus funcionários, proporcionando momentos de lazer dentro dos intervalos, fazem os mesmos lerem um livro por mês e proporcionam um ambiente bastante comunicativo contribuindo assim para o alcance de suas metas e objetivos.

3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA

A empresa foi fundada na Califórnia, mas a missão é facilitar o acesso à informação em todo o mundo em todos os idiomas. Para isso, utilizam escritórios em mais de 60 países, com mais de 180 domínios de Internet e fornecem mais da metade de seus resultados para pessoas que moram fora dos Estados Unidos. Oferecem a interface de pesquisa do Google em mais de 130 idiomas, permitindo que os usuários restrinjam os resultados a conteúdos escritos nos seus idiomas e buscam fornecer nossos aplicativos e produtos no maior número possível de idiomas e formatos acessíveis. Suas ferramentas de tradução dão acesso a conteúdos escritos do outro lado do mundo, em idiomas desconhecidos. Com essas ferramentas e com a ajuda de tradutores voluntários, conseguem melhorar muito a variedade e a qualidade dos serviços que oferecem nos pontos mais distantes do mundo.

3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL

Comunicação informal :Quando estamos entre amigos, família e colegas mais próximos de trabalho, raramente nos preocupamos com a forma como estamos falando. Nessas situações, estamos confortáveis e despreocupados, comunicamo-nos idealmente sem nenhuma dificuldade. No entanto, há momentos em que a comunicação oral é informal, porém, ainda assim, exige certa seriedade. No trabalho, por exemplo, há reuniões que não comportam formalidade, mas ainda assim necessitam de seriedade. Um exemplo disso são as reuniões para resolução de problemas ou de incidentes de última hora, bem

como reuniões de feedback ,nesses momentos, a comunicação é informal, isto é, não demanda tantas regras ou adequação à linguagem culta formal. Porém, não podemos confundir informalidade com falta de compromisso, motivo pelo qual podemos atentar para alguns elementos fundamentais da comunicação verbal, seja ela em uma situação formal ou informal.

Comunicação formal: A adaptação à situação de comunicação é essencial para uma comunicação oral eficaz. No caso das situações que exigem um modo formal de se comunicar, é preciso atentar para alguns critérios, como o público para o qual estamos nos dirigindo e o tempo de fala .Algumas dicas dizem respeito à preparação para uma comunicação do tipo formal, outras estão mais ligadas à situação de comunicação formal em si, seja ela qual for. Quanto mais conhecimento do assunto maiores as chances de comunicação, eliminar ao máximo as dúvidas sobre o tema e estudar bem as respostas adequadas para as possíveis perguntas do público. É importante sempre saber quanto tempo possuímos de fala, assim, podemos nos preparar treinando e cronometrando o tempo de fala. Da mesma forma, ao cronometrar o tempo, evitamos que o material preparado seja insuficiente, especialmente em situações como palestras e cursos. O planejamento do assunto, o tempo e a prática estão intrinsicamente ligados. Quanto mais praticarmos, mais chances a comunicação tem de ser eficaz.

Adequar-se ao público na linguagem e no tom de voz é tão importante quanto saber se o conteúdo é relevante, sendo essencial para uma comunicação eficaz. Comunicação formal é um dos maiores desafios da comunicação oral, porque geralmente ocorre em situações que colocam o orador diante de uma plateia numerosa ou especializada. “Diante desse desafio, muitas pessoas acabam desenvolvendo um medo ou uma ansiedade muito grande e conhecida por muitos: o medo de falar em público. Algumas causas desse medo são apontadas por Polito (1996)”:

- * não conhecimento do assunto com profundidade;
- * falta de prática ou experiência (seja no ramo profissional ou em apresentar temas complexos);
- * falta de autoconhecimento.

Para vencer o medo de falar em público, que ainda hoje é tão comum, o orador precisa analisar atentamente as causas do seu medo, conhecer a sua forma de falar, com bastante prática e ensaios, e entender seus pontos fortes e fracos. Uma apresentação formal em qualquer contexto gera, muitas vezes, nervosismo e ansiedade. Por conta dessas sensações, podem ocorrer diversos problemas durante a apresentação, resultando em algo diferente do esperado. Por esse motivo, devemos estar bem preparados para que a apresentação seja eficaz e não haja espaço para insegurança.

No Google, os gestores mais bem avaliados são aqueles que fazem reuniões individuais frequentes com seus funcionários, dando feedbacks claros. Arranjar tempo para realizar isso na prática é bem difícil, porém. Para conseguir isso, os funcionários do Google montam suas reuniões a partir das demandas ou problemas que têm para resolver. Ou seja: a agenda é algo construído tanto pelo funcionário quanto pelo gestor. É organizada com alguns temas, que podem ser simples questões como:

“Posso ajudar você em algo?” até discussão sobre desafios enfrentados, questões burocráticas a serem resolvidas (férias, gastos), desenvolvimento de carreira até feedback. Os gestores recebem um material que o ajudam a gerenciar suas equipes de forma mais eficaz no dia a dia. Ele inclui uma “guia facilitador” (que treina principalmente novos gestores”), um livro de estudos (com exercícios interativos) e uma apresentação que o Google mostra internamente. “Esse material foi desenvolvido para que os gestores do Google possam conseguir realizar a transição da função de um funcionário colaborador individual para a função de um funcionário gestor”, diz a empresa.

E-mails são instrumentos importantes, principalmente quando é preciso formalizar e registrar uma mensagem. Mas, às vezes, eles podem deixar a comunicação burocrática e impessoal. Por isso, o estrategista de produtos do Google Luke Leonhard decidiu usá-los o mínimo possível. Quando ele quer elogiar o trabalho de alguém, diz isso pessoalmente. Quando quer falar sobre produto, agenda curtas reuniões de 10 a 15 minutos ou conversas por chat, para que o feedback chegue mais rápido ao destinatário.

“Passo menos tempo digitando freneticamente no meu teclado e mais tempo interagindo com pessoas reais, tornando o dia de trabalho muito mais divertido”.

4. CONCLUSÃO

Como descrito no projeto acima, a comunicação em conjunto com o trabalho em equipe é um dos pontos fundamentais que definem o sucesso de uma organização. Sem a ajuda de seus colaboradores, muitas empresas não teriam o sucesso e reconhecimento que tem hoje.

O que difere a Google de outras multinacionais que estão atuando no mercado é a confiabilidade diferenciada em sua equipe e, principalmente levar em consideração o feedback de seus colaboradores e consumidores: aceitando as críticas e avaliações, pontuando destaques positivos e negativos e permitindo que sua equipe tenha o livre arbítrio para opinar e elencar tópicos de mais relevância.

A Google é um exemplo de que uma comunicação eficaz motiva seus colaboradores, enriquece a empresa e atrai cada vez mais clientes e consumidores. Não é por menos que é uma das líderes de mídias existentes. Mostrando também a extrema importância do feedback e a comunicação entre seus setores, além do saber ouvir e aceitar opiniões, a Google se tornou um ambiente agradável para trabalhar e trás a qualidade que o cliente procura em seus produtos. Seu sucesso mostra que independente dos conflitos internos, crises de mercado e imagem, a empresa se mantém no topo através da boa comunicação e motivação organizacional.

REFERÊNCIAS

Díspõnível _____ em:

<https://canaltech.com.br/empresa/google/#:~:text=O%20Google%20%C3%A9%20uma%20empresa,meio%20da%20publicidade%20pelo%20AdWord>

https://www.google.com/about/philosophy.html?hl=pt_BR

Documentos _____ em _____ eletrônico _____ Díspõnível _____ em:

<https://www.linkedin.com/pulse/6-maiores-dificuldades-de-realmente-se-trabalhar-em-bonfim-de-aguia>

Documentos _____ em _____ eletrônico _____ Díspõnível _____ em:

<https://www.xerpa.com.br/blog/ambiente-de-trabalho-do-google/#:~:text=O%20ambiente%20de%20trabalho%20do%20Google%20%C3%A9%20uma%20refer%C3%Aancia..consegue%20manter%20uma%20alta%20produtividade.&text=E%20%C3%A9%20por%20isso%20que,considerado%20a%20empresa%20dos%20sonhos.>

Díspõnível _____ em:

<https://administradores.com.br/artigos/os-efeitos-da-comunicacao-oral-e-escrita-na-vida-das-pessoas>

Díspõnível _____ em:

<https://exame.com/negocios/7-habitos-que-google-linkedin-e-twitter-querem-abandonar-em-2017/>

Díspõnível _____ em:

<https://www.fcdl-sc.org.br/fcdl-noticias/cinco-ferramentas-simples-de-gestao-que-os-funcionarios-do-google-utilizam/>