

# DESENVOLVIMENTO DE METAS

Estamos diante de uma série de incertezas políticas, socioeconômicas, ambientais. Mas temos a certeza de que o Brasil não parará. Alguém crescerá, mesmo que pouco. Outros não.

Muitas organizações começaram o seu ciclo de planejamento para 2016 e sempre surge a dúvida de quais metas atribuírem aos líderes e, por conseguinte, às suas respectivas equipes.

**Primeiramente, vale lembrar uma regra prática na composição de uma meta. Ela deve ser:**

- S – Específica: possui escopo claro e delimitado;
- M – Mensurável: permite avaliar se foi alcançada ou não;
- A – Alcançável: arrojada mas possível de ser realizada;
- R – Relevante: para a organização, para as pessoas, para outras partes interessadas;
- T – Temporal: com um período determinado para ser realizada, com prazo final definido.

A relevância e a temporalidade não necessariamente devem ser restritas a 2016. Sendo assim, sugiro mais alguns pontos que, somados à regra SMART, podem ajuda-los nesse processo:

- Não atribua mais do que 5 metas para o colaborador. Tendo muitas metas, há uma enorme chance de ele largar uma ou mais que considere menos importante, se perceber que colocará em risco o alcance de outras mais importantes (mesmo que essa escala não tenha sido definida pelo superior; ele definirá por conta própria e não falará que o fez);
- Mescle essas metas. Tente colocar uma de resultado financeiro; uma de melhoria de processo/produtividade; uma de desenvolvimento de pessoas (do próprio colaborador como se habilitar para uma nova função ou de desenvolver a equipe ou um sucessor); uma estrutural (que elevará a área, os processos ou a empresa a um novo patamar de inovação e competitividade) e uma de cliente (satisfação de clientes internos e/ou externos);



Divulgação

- Monte um cronograma e um sistema de acompanhamento. Não precisa ser nada complexo. Planilhas eletrônicas, gráficos, relatórios financeiros, pesquisas bem estruturadas, auditorias. Meios simples e eficazes. O importante é acompanhá-las sistematicamente e de forma organizada. A falta de acompanhamento transmite a sensação de pouco importante. Acredite, deve haver muita disciplina e organização se quiser obter sucesso. Se a equipe tem dificuldade para isso, contrate alguém para ser o “leão de chácara” das metas. Se preferir alguém com visão isenta, com método e sem o habitual envolvimento emocional, contrate um consultor. O investimento terá retorno.

Metas bem planejadas, bem executadas e devidamente gerenciadas elevarão a sua competitividade.

Sucesso !

### **Elton Brasil de Souza**

*Mestre em Administração de Empresas, Diretor Executivo da EBS Consulting, Professor da ESPM - Escola Superior de Propaganda e Marketing e Coordenador Acadêmico do Curso de Pós-Graduação em Gestão de Negócios mantido entre a Escola de Negócios da ACIPI e ESPM*  
[ebs@ebsconsulting.com.br](mailto:ebs@ebsconsulting.com.br)