

# Quem deve criar a cultura produtiva da empresa?

Christian Barbosa (\*)

*Outro dia estava em uma reunião com empresários, compartilhando dores e soluções na vida empreendedora e uma questão interessante foi levantada*

Um deles, sócio de uma empresa com pouco mais de vinte profissionais, insistia que precisaria de uma gestora de RH para criar uma cultura produtiva na empresa. A discussão foi longe, mas muitos empresários tem a mesma visão: que o RH faz milagres! Claro que um RH é essencial para ajudar a empresa decolar, recrutar, criar políticas, aumentar a qualidade de vida, desenvolver e apoiar a liderança. Porém criar uma cultura produtiva não é papel do RH, do gerente, do diretor. É função do empreendedor! Do dono! Do acionista.

O conceito de cultura é bem grande, mas podemos simplificar e dizer que a cultura é criada por meio da missão, visão e, principalmente, dos valores que a empresa pretende seguir. No entanto, quando falo isso, não tem relação nenhuma com aqueles quadros que todas as empresas têm na recepção, que no mínimo são inúteis. Tem a ver com atitude, tomada de decisões, princípios essenciais e com o tom que a empresa terá internamente e para o mercado.

Delegar a criação da cultura é no mínimo estranho. Vamos supor que você seja o empreendedor e delegue isso para um profissional do comercial que você contratou e quer assumir isso. A empresa vai ter a cara de quem? Da pessoa do comercial, dos seus valores de vida, da sua visão de mundo etc. Isso até pode ser ótimo, mas talvez não seja a cara do empreendedor e, mais cedo

ou mais tarde, ele deixará de seguir esses ideais ou perderá a paixão pelo negócio.

Claro que você pode ter uma consultoria para te ajudar nisso, de diretores, do RH, mas a decisão, a forma e as palavras devem ser suas. Cultura é a coisa mais importante que uma empresa pode ter, principalmente no começo. Não é o RH que faz a cultura. O RH ajuda. Gerente ajuda. Diretor ajuda. Dono faz. Isso precisa ser vivido no dia a dia. As pessoas precisam ser contratadas com base nisso, precisam ser recompensadas por isso, os projetos e as decisões tomadas precisam ser guiadas por esses princípios. Não é enfeite, quadro, marketing. É estratégia.

Existem dois casos clássicos desse conceito. Na Zappos, empresa de sapatos adquirida pela Amazon, o dono, o Tony Hsieh, foi o responsável por criar essa cultura, ele escreveu e disseminou os valores. Já o time do Jorge Paulo Lemann, quando compra uma empresa, coloca um dos sócios para criar a cultura. Aliás, pode ser que você não perceba, mas na sua casa é a mesma coisa. Os sócios da casa são os responsáveis pela criação da cultura. Aliás, se você não tem uma empresa, mas tem uma equipe, esse conceito vale do mesmo jeito. E, caso você não tenha uma equipe, isso também pode valer para a sua vida.

Não espere o milagre do RH. Você tem que fazer acontecer e, quando o projeto começar a andar sozinho, pense em delegar! O principal conselho é: encontre tempo para o estratégico em vez de ficar só no operacional.

(\*) - Especialista em administração de tempo e produtividade, é CEO da Triad PS. Autor dos livros A Tríade do Tempo; Você, Dona do Seu Tempo; Estou em Reunião. Sua mais nova obra é 60 Estratégias práticas para ganhar mais tempo ([www.triadps.com.br](http://www.triadps.com.br)).