

A arte de atrair e reconhecer talentos!

Escrito por Simone do Nascimento da Costa
Qua, 12 de Março de 2008 21:00

Uma organização que realiza uma nova contratação deve compreender que além de um “ser humano”, está contratando um indivíduo com anseio por oportunidades.

É evidente que este colaborador necessita de um salário, mas além das notas (\$), procura uma organização que queira mantê-lo em seu quadro de colaboradores, e que possa dispor de outros benefícios como: um programa de qualidade de vida, promoções, comissões por desempenho e resultados, premiações, treinamentos de capacitação e até mesmo, oportunidades de carreira.

A valorização de cada colaborador no contexto organizacional é imprescindível, à medida que cada um deve ser tratado na sua particularidade. Para isso seus gestores (líderes), não devem desenvolver uma linguagem que valorize apenas os números, visto que a liderança coerente acontece a partir de uma comunicação que promova discussões em grupo, que crie o espírito de equipe, e que resulte num modelo de organização competitiva e produtiva.

Quando existem estímulos, os resultados positivos são conseqüências decorrentes de um trabalho vinculado a práticas saudáveis dentro da organização.

É necessário, deixar os gráficos com demonstrações de crescimento através de porcentagens e quantidades para um segundo momento, pois os colaboradores de uma organização precisam da “explosão do reconhecimento”; aquela que indica sua evidente colaboração junto à empresa.

Vamos optar pelos gráficos com demonstrações de “diferenciais” no contexto organizacional. Demonstrem que através da “interação” de determinado setor, foram agregados resultados relacionados à capacidade de soluções rápidas por problemas manifestados pelos clientes; ou que através da “motivação” nas equipes, foi possível contribuir com novas práticas no que se refere à negociação com os clientes; e que ainda, através da “flexibilidade”, todos os investimentos da área de treinamento, se transformaram em recursos de criatividade utilizados para fixar o produto ao cliente.

Faça seu funcionário sentir-se “único” e “especial”, reconhecendo cada esforço realizado; cada etapa vencida.

É evidente que esta não é uma tarefa fácil, mas, por exemplo, de acordo com os treinamentos programados em sua organização, planeje um evento diferenciado, digamos um “encontro motivacional”.

Evidencie as conquistas de cada colaborador na empresa, sempre enfatizando que mesmo aqueles que ainda não se sobressaíram estão sendo observados, pois a organização reconhece que muitos estão trilhando novos caminhos dentro de seu contexto.

Os vídeos motivacionais são ótimos, mas utilizem também de outras práticas; criando um momento favorável para que falem de suas próprias vivências profissionais, relembrando o momento de sua entrada na organização até os dias atuais.

A organização deve registrar momentos de sua história, sem esquecer que seus

A arte de atrair e reconhecer talentos!

Escrito por Simone do Nascimento da Costa
Qua, 12 de Março de 2008 21:00

colaboradores fazem parte dela. Desta forma, criar ocasiões também faz parte de um momento importante no contexto organizacional, seja para tirar uma simples foto, ou colher uma imagem do seu colaborador exercendo suas atividades diárias; sempre se atentando ao fato de que este momento poderá ser utilizado para surpreendê-lo, por exemplo, em um “treinamento”.

Faça-os lembrar do sorriso pelo primeiro salário, do primeiro abraço por uma conquista, das confraternizações, dos momentos de premiações, da caracterização de um departamento em virtude de festas comemorativas, do colega de equipe que lhe deu a primeira ajuda sobre um trabalho a ser executado, inclusive do colega que com um simples sorriso e um lindo “Bom dia” mudou seu humor, e não se esqueçam de fazê-los lembrar dos “acertos”, que vieram depois dos “erros”. Se não houvesse erros ou dúvidas, para que teríamos a palavra “aprendizado”? Identifiquem juntos, as qualidades preponderantes em suas equipes, e em seus departamentos, compreendendo que todas essas qualidades fazem toda a diferença para a organização.

Não permitam que um Processo de Gestão de Pessoas se transforme em regras incoerentes, que somente irão podar seus colaboradores; nem esperem que a área de RH vá aos seus departamentos reconhecer os funcionários que “VOCÊS” lideram todos os dias.

Sempre devemos buscar nossas estratégias, compreendendo quais são as missões de nossa empresa e as estratégias que são necessárias para alcançarmos sucesso nos negócios, porém latente a este processo devemos compreender que temos “talentos” em todo o contexto organizacional, e são eles que formarão uma organização dinâmica e flexível. É exatamente este “todo”, que nos fará ter dimensão do globalizado, bem como das oportunidades que deveremos criar. O que deve ficar bem claro, é que independente de visões pré-estabelecidas, o comprometimento com o ser humano deve ser sempre a “preocupação maior”. Você sozinho tem uma capacidade X caso utilize o seu tempo para se comprometer somente com a organização; mas se usar esse tempo criando coeficientes de contribuição, para se comprometer em apoiar também, seus 10 colaboradores, multiplicará esta capacidade por 10. O que dará mais resultado para a organização?

Não existem profissionais de sucesso em organizações que pleiteiam apenas “sonhos de papel”; que possuem aqueles infundáveis projetos, que só gastam tempo e nunca saem do papel. Os colaboradores de uma organização precisam da “realidade”, que contém oportunidades de desenvolvimento e que garantam consistentes carreiras de sucesso.

Não existe estratégia numa organização que só pede por mudanças, mas não abre caminhos para que isso aconteça! O primeiro passo é mudar conceitos, compreendendo que o colaborador é um “parceiro”, que para difundir qualidade de serviços, precisa ter a qualidade do que é “sustentável”, ou que para agregar valor a qualquer produto, precisa ser reconhecido como alguém potencial para sua organização!

O reconhecimento do talento humano não é só um diferencial em uma organização, mas sim a conquista do sucesso de qualquer negócio. Deixem seus funcionários serem “construtores de idéias”; não permitam que sejam expectadores, pois quem apenas assiste ou observa, não se sente “parte integrante” de nenhum contexto; seja ele qual for!