Inadvertidamente, somos dominados por momentos que definem nossas relações com o mundo, porém somos solícitos às situações que nos colocam como propulsores das novas idéias; administradores na área do empreendedorismo; coletores das mais diversas informações e "Ilmo.Srs." ou quem sabe, "Excelência", quando somos ilustres na arte de fazermos parte de uma organização. Não existem termos conotativos neste caso, pois o colaborador, reconhecido em seus talentos e potencializado em seus conhecimentos, nada mais é que a intensidade adequada para se alcançar o sucesso!

A organização é reduto de um ambiente saudável e inovador, à medida que utiliza como primeira regra a "sabedoria" de como receber seu colaborador.

As concepções de que um breve relato da história da organização, com treinamentos específicos sobre a área em que o profissional irá atuar, já são meramente práticas, que no mínimo, deveriam ser consideradas "comuns e necessárias". O momento com repercussão ao estratégico, nos convida a sermos mais que óbvios, e transformamos a chegada de um colaborador em um evento proposto à receptividade, exposto a consciência de um contexto acolhedor que será delineado pela capacitação e valorização de seus talentos.

Mais do que realizar atividades que nos dão prazer e satisfação, a idéia de uma gestão eficaz precisa conter princípios de contribuição e colaboração destinados a manter padrões de aprendizagem contínua no contexto organizacional.

A promoção de oportunidades só acontece quando existe valorização das pessoas, e as grandes disseminações dos negócios de uma organização apenas prosperam quando o trabalho de cada colaborador é posicionado ao compasso de uma política que transforma obrigação em desenvolvimento de habilidades; monitoramentos, em perfis definidos; ou ainda, competências que passam de simples domínios de conhecimento, para uma contextualização de novos valores e atitudes.

Quando objetivamente pensamos que uma organização deve abrir as "portas" para seus colaboradores, devemos nos lembrar que, enquanto indivíduos, não reconhecemos contextos com pilares de crescimento, quando sugestionados a uma idéia multifacetada de "jornada de atividades"; mas em contrapartida, quando somos direcionados a um canal aberto de comunicação, trabalho em equipe, integração, respeito e conduta ética, conseguimos compreender nossa organização, como difusora de talentos versus excelência.

O título deste artigo deveria ser uma franquia múltipla promovida nos quatro cantos do mundo, pois se o reconhecimento do talento humano contextualiza projetos com visibilidade de grandes diferenciais no mercado, teríamos proposto uma ação que efetivaria, por completo, a consciência de evolução e mobilidade que devemos conceber face às vertentes de um mercado que é detentor de uma incalculável diversidade de talentos.

Que este convite a um condicionamento criativo e estratégico possa ser percebido como o gerenciamento mais bem sucedido destes novos tempos.

É muito mais fácil administrarmos talentos solidificados, por diferenciais que lhe foram

atribuídos, do que conquistarmos equipes, que em vez de grandes idéias ou desenvolvimento de novos métodos passaram a maximizar os erros da organização, pelo simples lapso de "processos engessados".
O colaborador é parte da organização, quando desvinculado da idéia do "sempre constante".

Não existem ações ditadas, mas sim planejadas; da mesma forma que não existem talentos sustentáveis em organizações sem consciência da "flexibilidade", pois o que os promove e garante compromisso com resultados, é exatamente o "movimento" que prevê novos desafios e novas responsabilidades.

Dar "movimento" à organização é substituir regras por estratégias; ambientes sob constante pressão por ambientes descontraídos; cobrança de prazos em otimização do tempo, lideranças autoritárias em tomadores de decisão influentes.

O "suficiente", já é muito pouco; mas caso ainda não tenham conseguido detectar falhas, é fundamental que parem por um instante, e olhem para as "vigas" que sustentam suas organizações. Essas "vigas", não são seus departamentos, pois neste caso estaríamos falando de um "todo". Se atente para a viga "colaborador" (ser humano), pois é ela que mapeará todas as necessidades de desenvolvimento e sustentabilidade que sua organização possui.

Não comece pelas beiradas, se atente a dinâmica de um gerenciamento que deve ser pautado na investigação de um resultado que só acontecerá, mediante ações focalizadas e de mútuo enriquecimento.

Simone do Nascimento da Costa
Universidade Metodista de São Paulo
Graduação Tecnológica em Gestão de Recursos Humanos