

Retenção de Talentos: Uma Questão de Visão de Mercado

Escrito por Simone do Nascimento da Costa
Qua, 15 de Outubro de 2008 21:00

Tantas polêmicas envolvem este contexto, que obstante aos fatos que espreitam nossas atitudes em sermos visionários, encaramos uma realidade onde nossas contribuições no contexto organizacional passam a ser recursos que propiciam inevitavelmente a sustentabilidade da empresa.

Quando falamos em retenção de talentos, estamos falando também de valorização, reconhecimento, alcance de objetivos e porque não dizer: "da estratégia de sucesso dos novos tempos".

Não existem políticas e processos que facilitem o desenvolvimento organizacional, sem que no centro das atenções e investimento exista o talento humano. Pode até ser que por certo momento sua organização dissemine boas práticas através de políticas que facilitem o processo de produtividade ou de otimização de tempo, porém por quanto tempo "VOCÊ", gestor, líder de equipe, vai conseguir alavancar seus processos sem realizar o desenvolvimento e a retenção dos talentos humanos da organização.

É necessário compreender que lidar com pessoas não é administrar apenas o quantitativo ou, o quanto se espera que a sua organização seja eficiente em números. Grande parte das organizações que se colocam em posições de fracasso são aquelas que entendem que o competitivo trata-se do atingimento de metas e lucros que equacionizam imposições e regras um tanto quanto incongruentes.

É lamentável que alguns gestores ainda não tenham percebido que oportunidades de crescimento, reconhecimento e recompensa, promoções, planos de remuneração diferenciados e autonomia para exposição de novas idéias representem em alta escala o ideal fluxograma de equilíbrio para as perspectivas da organização e de seus colaboradores.

Não podemos, é evidente, estender processos de retenção de talentos análogos a todas as organizações, visto que cada uma possui uma cultura diferenciada que necessita de um conhecimento analítico de sua natureza e realidade, para que somente assim possa enxergar, a médio e longo prazo, os caminhos que representarão o que realmente define uma direção contextualizada em bases sólidas de reflexão da sua capacidade.

A fim de compartilhar minha visão, sabemos muito bem que cada organização possui uma tecnologia diferenciada para atender e facilitar seus processos internos, mas você já parou para pensar que o melhor software da sua organização é o seu colaborador?

- Vamos analisar alguns pontos!

Sabemos muito bem que uma nova tecnologia demanda bom conhecimento sobre a nova ferramenta. Imagine se começarmos a estreitar os relacionamentos com nossos colaboradores,

Retenção de Talentos: Uma Questão de Visão de Mercado

Escrito por Simone do Nascimento da Costa
Qua, 15 de Outubro de 2008 21:00

conhecer seus desejos em vencer, em superar desafios.

Da mesma forma, podemos falar que incontestavelmente uma boa tecnologia nos traz otimização de tempo através das inúmeras possibilidades que o sistema pode oferecer, mas vamos imaginar quanto um colaborador realmente engajado no contexto organizacional pode representar no aumento de produtividade!

- Será que não é hora de percebermos que a eficiência, a criatividade, o desempenho e a superação são processos que só dependem da introdução de valores humanísticos nas organizações?

O que é reter talentos senão fazer o seu colaborador enxergar seu papel no contexto organizacional, envolvendo-o ininterruptamente em toda a evolução da empresa, sem esquecer de enquadrar neste contexto os momentos de mudança organizacional, pois não há nada mais retrocedente do que colocarmos nosso colaborador na posição de expectador, um mero observador de modificações no seu ambiente de trabalho. Em um ambiente organizacional, não existirão apenas fatos estáveis, até porque não existem processos perfeitos, mas devemos reconhecer que a principal mudança deve acontecer no aspecto de reter nossos colaboradores com a firmeza do comprometimento que não é apenas uma característica necessária a eles, mas sim de ambas as partes.

Comprometam-se mutuamente a integrar e inovar essa rede de relacionamentos, propagando conceitos de reciprocidade e introjeção de valores. Partindo destes pressupostos, um de seus resultados será o de impressionar o mercado, porém muito mais que prender a atenção do seu ambiente externo, sua organização terá uma grande e satisfeita equipe de trabalho instaurada em seu contexto.

A maior identidade de uma organização que retém talentos humanos se encontra no fato de que está mantendo seus mais importantes clientes: seus colaboradores! Perpetuar esta prática é absolutamente articular dinamismo e dar visibilidade ao mensurável.

Não podemos falar de ações de parceria sem o estabelecimento de uma comunicação clara, com objetivos bem definidos e avaliação permanente de desenvolvimento dos talentos da organização. O alinhamento dos processos internos é consequência do envolvimento de todos na certificação de que se pode e deve compartilhar conhecimento e executar novas práticas organizacionais.

Quando retemos talentos não podemos exacerbar controles autoritários, com argumentos disformes aos objetivos e metas da organização. Devemos sim, influir nosso ambiente de trabalho sem manipulações, pois num longínquo passado estão as concepções de que o comprometimento depende apenas de um bom salário. Seria discrepante dizer que um bom salário não faz a diferença, mas nos tempos atuais, bons benefícios e reconhecimento também são importantes fatores na criação de situações que efetivamente demonstrem que a organização procura corresponder às expectativas de seus colaboradores.

Seja qual for seu investimento, preocupe-se com o fator humano, pois de que adianta espreitar um diferencial ao seu cliente final, se "VOCÊ" não terá quem te represente verdadeiramente

Retenção de Talentos: Uma Questão de Visão de Mercado

Escrito por Simone do Nascimento da Costa
Qua, 15 de Outubro de 2008 21:00

perante ele.
Pense nisso!

Simone do Nascimento da Costa
Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela
Universidade Metodista de São Paulo.