

Sua organização desenvolve ou poda talentos?

Escrito por Simone do Nascimento da Costa
Qua, 12 de Maio de 2010 11:34

Recentemente, presenciei algo um tanto quanto “retrocedente”, ao momento que o Processo de Gestão de Pessoas nos exige atualmente. Tanto se fala em “inovar”, “valorizar o talento humano”, que alguns gestores acabam por esquecer que o papel disposto a cada um se projeta na ação de realizar atividades efetivas que espelhem essa condição.

Parece surreal, mas percebi o quanto uma organização pode se enganar no que diz respeito ao desenvolvimento de seus talentos humanos. - Vamos falar um pouco da questão “Integração”! Visualizem um ambiente demarcado pela falta de comunicação, rodeado por falta de comprometimento, onde as tarefas são apenas executadas sem qualquer tipo de motivação. Para que eu não detalhe apenas os aspectos negativos, existe um único momento em que há integração: o “Bom dia”!

É importante compreendermos que neste caso, existe uma grande barreira no exercício da comunicação, pois é perceptível que os colaboradores da empresa não possuem um relacionamento organizacional saudável, visto que estes gestores preocuparam-se tanto em cumprir prazos, que acabaram esquecendo das condições em que todas as tarefas seriam executadas. Utilizaram aquele modo “arcaico” da preocupação excessiva com datas, prazos, números; e esqueceram do processo humano em que o trabalho seria realizado. Aprofundando um pouco mais sobre este assunto, como uma empresa pode ter sucesso ou competitividade colocando seus funcionários contra a parede ou fazendo com que trabalhem constantemente sob pressão? Quando falamos em ambientes organizacionais opressivos, evidenciamos descontentamento e insatisfação pela falta de administração das tarefas à serem executadas, correlacionadas ao tempo em que devem ser realizadas.

Desta forma, não podemos esbravejar desafios num ambiente demarcado pela falta de lideranças equilibradas, ausência de diálogo e com aparente falta de metas reais. O primeiro passo é colocar o saturado de lado, e socializar os relacionamentos internos, despertando os colaboradores para a necessidade do coletivo. O restrito tem que dar espaço ao natural, bem como a individualidade tem que dar lugar à cooperação. Falando um pouco de flexibilidade, entramos num outro aspecto importante, pois colaboradores podados exprimem resultados sem eficiência; se acostumam com a submissão, pois são levados à realizar atividades como verdadeiros robôs, sem ao menos se preocupar com o aprendizado, e o que é ainda pior, sem terem visão de futuro ou alguma perspectiva de melhoria. Estes colaboradores estão sempre constantes, com uma diretriz pré-estabelecida e sem entusiasmo. Simplificando, podemos afirmar que estes indivíduos apenas tomam seus lugares, delimitados ao espaço físico da organização, mas ainda não foram convidados a fazer parte de seu patrimônio, visto que quando uma empresa escolhe desenvolver seus talentos humanos, decide ter como

Sua organização desenvolve ou poda talentos?

Escrito por Simone do Nascimento da Costa
Qua, 12 de Maio de 2010 11:34

verdadeiro, os princípios do que é progredir, cultivar relações e fomentar o sucesso.

Sob uma visão mais ampla, certamente podemos dizer, que quando a organização tem a percepção de que seus colaboradores, são apenas “empregados”, e designam aos mesmos apenas um aspecto quantitativo, é imprescindível ressaltar que a própria empresa coloca-se na esfera das limitações que não são coerentes com princípios de criatividade, gestão do conhecimento, desenvolvimento de habilidades e desafios. Nosso mercado está propenso às organizações que em vez das barreiras de concreto ou das visões de “contramão”, difundam “alternativas concretas” de novas competências, com foco no diálogo, na capacidade de desenvolver seus colaboradores, identificando cada nova necessidade como um mapa de direcionamento empresarial.

É muito interessante falar em visões de “contramão”, pois temos tantos casos que presenciamos, que certamente vale a pena comentar alguns exemplos! Quantas vezes, vemos gestores atribuindo valor tardiamente à um colaborador que, por exemplo, pede demissão, e na entrevista de desligamento, não deixa de comentar que seu líder não “o percebeu” ou ainda vemos grandes líderes, estendendo em primeira instância, o tapete vermelho para o “cliente final”. Neste último exemplo, é fácil detectarmos um problema de visão, pois na verdade, o grande cliente de uma organização é seu colaborador, aquele que participa de praticamente todos os processos de produção, até que esse produto, inclusive vendido por ele mesmo, possa chegar às mãos do consumidor.

As organizações precisam desfazer aquelas pirâmides hierárquicas, em que sempre a alta hierarquia se encontra no topo, pois está bem claro que a competitividade está na capacitação de novos talentos, e estes indivíduos precisam ser descobertos e percebidos. É hora de parar com simplórias execuções de deveres, pois seu colaborador precisa ser incorporado a um aprendizado contínuo, que o faça esbanjar comprometimento e simpatia, percebendo desta maneira, que as imposições deram lugar a espontaneidade. É evidente que gerenciar todo este processo não é tarefa fácil, mas uma organização que não investe em seus funcionários é falida no aspecto “valor” e “investimento”.

Conceber a idéia de parceria com seu colaborador, é um grande passo, pois nosso mercado não quer “capachos” do trabalho, e sim indivíduos retentores de futuro. Futuro este, que se encontra na oportunidade de uma escolha, no desenvolvimento de um novo projeto, na busca

Sua organização desenvolve ou poda talentos?

Escrito por Simone do Nascimento da Costa
Qua, 12 de Maio de 2010 11:34

de aperfeiçoamento e reconhecimento de habilidades, na aposta do “criativo” e na concepção de novas posturas. O peso e a medida do mercado é desenvolver talentos à medida que possam ser oferecidas oportunidades, sejam elas de carreira dentro da organização, promoções, benefícios ou investimentos na qualidade de vida dos funcionários.

É evidente que todo esse processo de evolução, tem que acontecer gradativamente, ou passaremos de uma organização com funcionários frustrados, para um cenário de perda de competitividade por falta de estratégia na retenção de talentos e como sabemos, as mesmas facetas e caminhos que levam uma organização ao sucesso, podem levá-la ao derradeiro fracasso.