



Casar é Preciso!
Por Adm. Marizete Furbino

“O passado é lição para refletir, não para repetir”.

(Mário de Andrade)

A ascensão de uma empresa está ligada primordialmente aos Recursos Humanos nela existente, portanto aliar desenvolvimento organizacional com investimento em Recursos Humanos é fundamental.

Como cada ser humano é ÚNICO, com seus anseios, talentos e objetivos, tem muito a contribuir para com a organização. Os funcionários recebem novo título, o de colaborador e estes que de fato merecem jus a este nome, são comprometidos e envolvidos com a organização, são cada vez mais participativos da gestão organizacional, contribuindo sempre com suas idéias geniais e sendo verdadeiros empreendedores dentro da própria organização onde exerce suas funções.

Sabemos que hoje, a maior commodity de uma empresa chama-se conhecimento, e é através deste que as organizações conseguem galgar vôos e se tornarem sólidas neste mercado onde a competitividade é tão acirrada.

Portanto, hoje, as empresas devem pensar em investir e valorizar cada vez mais o ser humano, caso contrário estará fadada ao fracasso.

Podemos considerar o RH (Recursos Humanos), como o maior patrimônio de uma organização, portanto, o maior investimento que uma empresa pode-se fazer é nas pessoas. Acreditar e apostar nos talentos nela existente, no potencial e na capacidade de cada ser humano.

As organizações têm que procurar enxergar que cada ser humano possui talento, desde o porteiro até a diretoria, todos têm idéias, inteligência e são criativos, portanto, possuem atributos valiosos, por isso, devem ser valorizados, sem distinção.

Nos momentos de crise, devem ficar “atenados” quanto ao seu maior patrimônio “as pessoas” e não desfazerem destas. Lembrar sempre que, as pessoas são os pilares ou esteios que sustentam uma organização e que ao desfazerem destas, a tendência é submergir, contribuir para que a organização chegue ao caos.

Em meio às constantes mudanças em que vivemos neste séc.XXI, o importante é saber selecionar, saber recrutar, saber investir, saber manter e saber reter as pessoas dentro de uma organização, uma vez que são consideradas esteios da mesma.

É de fundamental importância lembrar sempre que, quando o colaborador é valorizado, existe maior dedicação, envolvimento e comprometimento do mesmo para com a organização, porque passa a amar o que faz e isto faz todo um diferencial, contribuindo então, no alcance das metas propostas, tornando-se verdadeiros empreendedores, deixando de ser meros empregados, porque participam de fato de todo processo organizacional. E esta satisfação ao exercer as funções constitui um diferencial de competitividade para as organizações.

Neste processo organizacional, conhecer cada colaborador é essencial.

Enxergar o colaborador como maior ativo intangível em uma organização e saber relacionar adequadamente talentos existentes e áreas de atuação é primordial para que a empresa torne-se competitiva.

Um dos grandes desafios para as empresas do séc.XXI, além de proporcionar condições para que os colaboradores executem suas ações com eficiência e eficácia, é o de fazer com que toda a empresa reconheça e valoriza cada

funcionário como de fato colaborador, gente que possui talentos valiosos e também o de procurar fazer com que todos os departamentos e pessoas executem suas ações de forma interagida e integrada, conscientes de seu papel e do rumo a seguir, perseguindo os mesmos objetivos. Portanto, todos dentro de uma organização devem falar uma mesma linguagem, garantindo e canalizando esforços no alcance das metas propostas.

As organizações devem de forma urgente e emergente adotar a Gestão por Competência, onde toda a organização segue uma lógica única, preocupando em investir na formação dos profissionais, cujo objetivo é atender às demandas de negócios com eficiência e eficácia, contribuindo assim, para agregar valor à empresa e fazer o diferencial no mercado.

É preciso descortinar o passado, retirar os velhos hábitos, que podem ser prejudiciais nesta nova era: a era do conhecimento. É necessário que toda organização se comprometa em adotar novos hábitos, novas posturas, novos comportamentos, diante dos fatos e processos organizacionais.

Na era do conhecimento, praticar endomarketing dentro da organização é hoje fator sine-qua-non de sucesso. O Endomarketing é uma ferramenta do marketing dirigida ao público interno das organizações, cujo objetivo é: atrair manter e reter o

cliente interno, para se obter resultados favoráveis à empresa, atraindo, mantendo e retendo também os clientes externos, perseguindo e alcançando assim, qualidade significativa do produto ou do serviço prestado.

As ações de endomarketing buscam a satisfação do público interno e o seu comprometimento com os objetivos organizacionais, contribuindo assim, para que todos trabalhem em sintonia, em prol de um melhor atendimento ao cliente, buscando cada vez mais a excelência.

Para alcançar sucesso dentro da organização é preciso que transforme gerentes em grandes líderes, uma vez que estes além de comprometidos e envolvidos com toda organização, será sabedor da importância da delegação de tarefas, criando um vínculo de confiança entre todos os envolvidos no processo, e o resultado será um só: aumento de produtividade com qualidade.

O colaborador será consciente de sua importância dentro da organização, bem como da importância de estratégias utilizadas para atender com eficácia todos os clientes, exercendo suas funções com comprometimento, envolvimento, transparência e cooperação.

A valorização e reconhecimento dos clientes internos constituem-se fator essencial para que a organização não só sobreviva, mas para que permaneça perene, neste mercado onde a competitividade é tão acirrada, e em contrapartida os colaboradores deverão estar comprometidos com os resultados organizacionais esperados.

É preciso que a empresa valorize o funcionário, para que este torne a ser de fato um colaborador, mas também é preciso que o colaborador valorize a organização em que está inserido, para que o mesmo não apenas passe pela organização, mas, deixe a sua contribuição. Portanto, ambos deverão realizar um “casamento”, casamento este que impregne a harmonia, e que possam ser atendidas as necessidades e anseios de ambos (empregado e empregador).

Como em um casamento, é de suma importância que exista entre todos os colaboradores, o amor e o desejo de sempre continuar, alimentando o sentimento através de atitudes que expressam e contribuem para manter um relacionamento, tais como: respeito, confiança, carinho, admiração, fidelidade, criatividade, transparência nas ações, muito diálogo, comunicação, maturidade, e atuar em prol da conquista sempre. Caso contrário corre-se o risco de chegar à mesmice e desmoronar toda a relação, levando a organização a naufragar.

Assim é a vida organizacional, há que se ter, portanto, um casamento perfeito entre colaborador e organização, onde todos os objetivos estejam claros, definidos e perseguidos. Onde cada um sabe exatamente o que fazer para contribuir com o todo, se preocupando em alcançar sempre a eficiência e eficácia nas ações, em prol da qualidade, sabendo exatamente do caminho a percorrer e que estratégias utilizar.

Portanto, sentir amor pela organização em que está inserido, pela função/atribuição é imprescindível, pois, quando o amor é verdadeiro e forte, é possível superar obstáculos e seguir em frente.

04/08/2007

Marizete Furbino, com formação em Pedagogia e Administração pela UNILESTE-MG, especialização em Empreendedorismo, Marketing e Finanças pelo UNILESTE-MG. É Administradora, Consultora de Empresa e Professora Universitária no Vale do Aço/MG.

Contatos através do e-mail: marizetefurbino@yahoo.com.br

Reprodução autorizada desde que mantida a integridade dos textos, mencionado a autora e o site www.marizetefurbino.com e comunicada sua utilização através do e-mail marizetefurbino@yahoo.com.br