

Gerenciamento de talentos

Quantas empresas você conhece onde o ser humano seja realmente tratado com respeito e valorizado?

A resposta é muito fácil basta olhar o índice de *turn over*. Altas taxas de retenção podem refletir a eficácia das políticas de RH, já o contrário...

Discurso bonito não falta, mas na prática quando as máscaras caem, o que sobra é um cenário devastador.

A grande maioria das empresas são ambientes tóxicos que acabam adoecendo as pessoas e a incongruência entre o discurso e a prática é um dos sintomas da esquizofrenia corporativa.

Funcionário feliz gera lucro. Felicidade e sucesso; competitividade e lucro são razões diretamente proporcionais.

O sucesso de qualquer empreendimento depende de boas idéias e pessoas comprometidas em fazer acontecer. Claro, não somos ingênuos, sabemos da necessidade dos recursos materiais. Capitais tangíveis fazem bem e dão um bom fôlego aos processos decisórios, mas nem só de pão vive o homem..... os intangíveis são fundamentais também.

A soma das competências individuais de todos os funcionários- conhecimentos, habilidades e atitudes - faz parte do patrimônio tanto quanto os hardwares e os softwares. Esperamos que em pouco tempo, o capital intelectual - quando for possível ser aferido - possa ser apresentado no Balanço Social como parte da estrutura da empresa. A competência humana poderá ser traduzida em inovação e competitividade.

Se o gestor ainda não considera o desenvolvimento do capital humano um investimento e principalmente uma prioridade, pode ir se preparando, em pouco tempo - logo depois da falência - vai ficar se perguntando o que pode ter acontecido, mas aí já será tarde demais.

O respeito e a valorização começam na hora da seleção. Esse talvez seja o momento mais crítico no processo de política de recursos humanos de uma empresa e deveria receber o status de altamente estratégico. Caso não seja dada a importância que ele merece e principalmente se não for conduzido profissionalmente, pode trazer um grande problema ao invés de uma solução. (Atenção, RH não é um DP melhoradinho. O DP pertence ao RH, mas é apenas uma pequena parcela).

Se no recrutamento o enfoque ficar apenas no plano rasante da análise do currículo ou, pior ainda, se candidato bom é aquele que aceita um salário aviltante e achatado, cuidado, o sinal já está ficando amarelo...

Investir em gente requer inteligência de mercado e principalmente visão estratégica. Tudo começa com uma boa contratação e termina com uma boa entrevista de desligamento.

Não há empresa competitiva sem corações e mentes alinhados. Um clima interno saudável já é um bom começo. Visualizar o futuro e cultivar um clima organizacional saudável é tarefa que requer monitoramento constante.

Hoje e cada vez mais daqui para a frente, viveremos uma crise de talentos. Há um enorme gap entre as necessidades das empresas e a formação profissional do jovem.

Por outro lado vemos empresas precisando de pessoas competentes e profissionais experientes querendo trabalhar. Mapear e reter os talentos que já fazem parte do quadro funcional, capacitá-los e recrutar novos talentos, tudo isso requer um planejamento e engana-se quem pensa que só empresas grandes podem fazer isso.

Ser pequeno hoje não é impedimento para pensar grande agora.

O ano de 2009 - que se iniciou com o céu nublado da crise - terminou em céu azul de brigadeiro. Pelo menos por aqui no Brasil. Mas muitos profissionais, e pode colocar muitos nisso, com ótima formação, depois de décadas de dedicação a grandes corporações foram desligados e estão em busca de novas ocupações em empresas menores e dispostos a trazer toda a expertise adquirida durante sua vida profissional, muitas vezes até mesmo em outros mercados mais globais.

Cabe aos empresários de empresas pequenas e médias, abrirem suas portas para receber - sem medo - esses profissionais que tem muito para contribuir, principalmente na profissionalização das PME brasileiras. Cabe a esses profissionais compreenderem que muito provavelmente não vão se recolocar em empresas do mesmo porte das que foram desligados e que existe vida inteligente fora das multinacionais.

Portanto, gerenciar talentos, investir em capital humano e no desenvolvimento das competências internas com certeza é um grande gerador de valor e riqueza. Lucro e expansão são resultados de práticas diárias.

Empresa inteligente acredita em gente!

Maristela Moura

Especialista em Marketing e Neuropsicologia pela UFPR, há 15 anos trabalhando com consultoria e capacitação empresarial, credenciada pelo Sebrae/SP. Realiza trabalhos de Outplacement e Orientação Profissional para pessoas físicas, sempre com o foco em ações de Inteligência de Mercado. Editora do Blog: <http://www.inteligencia-de-mercado.blogspot.com>