

Os talentos que estão “dentro de casa”

por Ubirajara Neiva, em educacaonaempresa.blogspot.com.br



Disse Benjamin Franklin, certa vez, que “o talento sem a educação é como a prata na mina”. Assim como dizemos popularmente e fazendo uma analogia direta ao pensamento de Franklin, acredito muito na “prata da casa”, e é triste perceber como as empresas desperdiçam valores humanos importantes pela falta do olhar mais apurado e, conseqüentemente, de um sistema de identificação, resgate ou valorização de seus talentos.

Mas o que é o talento? Há como classificar ou catalogar? Para entendermos melhor, deixem-me contar uma história que presenciei há poucos anos. Havia, numa grande multinacional, um grupo de trabalho designado pela alta direção para melhorar os processos internos e alavancar os índices positivos de segurança no trabalho. De cada área foi determinado um representante, geralmente de cargos mais altos. De uma das áreas foi designado um especialista operacional, com formação para tal. Já na primeira reunião do grupo de trabalho, esse especialista mostrou-se extremamente seguro, um pouco inflexível e até arrogante.

Uma das ações acordadas pelo grupo foi a de fazer visitas técnicas nas áreas operacionais para identificar, catalogar e reforçar as melhores práticas de operação e segurança. Na primeira visita,

justamente na área em que trabalhava aquele especialista, uma situação interessante aconteceu. Uma das máquinas com maior risco de acidentes parou de funcionar e o especialista então tomou a frente para apontar os erros de seus subordinados em frente ao grupo de trabalho. Por alguns minutos, ele listou ações equivocadas, apontou pessoas e, quando ia listar o procedimento para o reparo da máquina, um rapaz, de seus poucos 20 anos, se ofereceu para avaliar a avaria, o que foi prontamente negado pelo especialista.

Um dos membros do grupo de trabalho então resolveu chamar o especialista e sugerir que ele ouvisse o que o rapaz tinha a dizer, até mesmo por uma questão de respeito e educação. Mesmo contra sua vontade, o especialista abriu espaço para o jovem que, em menos de 5 minutos, abriu a máquina, encontrou a falha e apontou para uma forma mais rápida e eficaz de se resolver o problema. Fora o constrangimento do especialista, o que ficou para o restante do grupo foi que ali se encontrava um grande talento na empresa, até então subjugado a uma gestão equivocada do líder da área.

Essa história me veio à lembrança quando resolvi falar do assunto de hoje. Ficou muito marcado para mim esse acontecimento e, por diversas outras vezes, já vi o mesmo se repetir em várias empresas. É fato que existem muitos talentos nas empresas, que não são devidamente aproveitados exatamente porque não existe um ambiente propício para que sejam vistos, descobertos, aperfeiçoados.



Como também sou amante do esporte, vejo como alguns clubes e entidades desportivas, de várias modalidades, trabalham incessantemente na busca de talentos. É um investimento na base, na pesquisa de novos atletas em potencial e na formação desses atletas, que na maioria das vezes, irão para outros clubes e times numa próxima temporada. Esse é, para mim, um grande exemplo e outra excelente analogia que podemos fazer com o meio corporativo. Quando falo sempre aqui em educação nas empresas, busco sempre referendar exatamente esse trabalho visando o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores nas empresas.

Obviamente que devemos aí pensar numa lógica inversa, já que o interesse é para que a pessoa vá lapidando suas habilidades e competências para o crescimento junto com a empresa em questão, mas assim como no esporte, não se pode esperar que as pessoas se desenvolvam sozinhas, sem suporte e ambientes educacionais propícios.

Sabemos hoje que os maiores desafios das empresas no que diz respeito à gestão de talentos e carreiras são a identificação, o desenvolvimento e a retenção desses talentos. Uma mudança estratégica que acredito ser importantíssima e urgente está no incremento das práticas educacionais nas empresas com foco na descoberta e fomento dos talentos internos. Assim como na história que contei, é certo que há muitas pessoas com talentos incríveis dentro das equipes e que, por questões práticas e demandas do cotidiano, acabam por não serem conhecidos e, claro, ficam inutilizados, quando poderiam trazer enormes contribuições. Mas como evitar uma revoada de talentos, quando o mercado é tão dinâmico e oferece oportunidades atrativas diariamente? Nas ações educacionais numa empresa é possível perceber, catalogar e criar um sistema de talentos, que vai gerar informações úteis a todas as áreas da empresa. E isso não é tão complicado quanto parece. A conscientização de profissionais de RH que atuam em educação corporativa, e estes, por sua vez, criando acordos de trabalho com as lideranças, podem sim estruturar uma rede interna de identificação e fortalecimento de talentos. Em ações de treinamento, de cunho colaborativo, por exemplo, haverá sempre a oportunidade de perceber esses potenciais, com base nas contribuições que os colaboradores dão para discussões e processos de trabalho.

Os trabalhos de mapeamento de competências, confrontados com as necessidades da empresa e atrelados às trilhas de carreira construídas para cada profissional, possibilitam aos gestores e profissionais de educação orientar melhor as ações de educação, focando no desenvolvimento dos talentos. Uma das chaves para o sucesso de qualquer ação é a imersão dos colaboradores em atividades desafiadoras, que possibilitem um passo a frente nesse desenvolvimento, não somente conceitual, mas também prático, de expressão e relacionamento.

Educar não é simplesmente repassar um conhecimento. Nos tempos de hoje, a educação na empresa e em todas as instâncias da vida é também oportunidade de aprender, conhecer e reconhecer novas fontes de saber. Se a visão estratégica para a educação numa empresa for definida como um projeto de desenvolvimento a longo prazo, com incentivo constante à colaboração, é certo que os talentos da casa serão descobertos com mais facilidade. E com essa descoberta, outras ações devem ser desencadeadas para a sustentabilidade da empresa como formadora de talentos. É preciso reter esses talentos com política de remuneração adequada e sempre apontar para novas possibilidades

de crescimento com os processos de recrutamento e seleção interna, o que certamente irá incentivar os colaboradores a buscar esse crescimento sem sair da empresa.

Espelhando o tema de hoje com outra experiência que já vivi, um dia ouvi um senhor que trabalhava comigo dizendo que uma pessoa talentosa criava suas oportunidades, mas que, com muita vontade ela criaria não somente oportunidades, mas o próprio talento. Será que todos não temos talentos que desconhecemos e precisamos mesmo é de incentivo? Será que as empresas estão perdendo tempo e dinheiro numa busca incessante por talentos e profissionais prontos, quando, na verdade, poderiam redirecionar esse tempo e investimento para descobrir e formar seus próprios talentos?