

Gestão de talentos: Mais que realidade, necessidade!

por Odilon Medeiros em qualidadebrasil.com.br

Sem fins lucrativos. Essa é uma condição que, em geral, não contemplam as empresas: elas existem por e para darem lucros. Por essa razão, vários teóricos dedicam horas e mais horas de pesquisas para encontrarem alternativas que causem impactos positivos e atinjam um objetivo: aumentar a lucratividade.

Analisando a história observa-se que muito já se comentou sobre o assunto. Taylor e Ford, por exemplo, focavam exclusivamente nos processos produtivos. O que acontecesse com a “mão-de-obra”, era considerado apenas como consequência. Na época, eles tiveram a sua importância, mas, em seguida, foram superados.

Chega a década de 1950 e com ela, um jovem com ideias revolucionárias: Peter Drucker, o pai da Administração moderna. Para ele, as pessoas são o recurso mais valioso de uma organização. Passados quase 70 anos, acreditem, muitos gestores ainda não assimilaram essa ideia.

Alguns chefes, ou seja, os mais conservadores, acreditam que as pessoas são “apenas números” e as tenta tratar como tal. Com essa filosofia não conseguem criar e manter um grupo de trabalho fiel, motivado e produtivo. E o que é pior: culpam os outros por esse insucesso. Você conhece alguém assim? Como é o nível de comprometimento dos integrantes do grupo? Note que não citei “integrantes da equipe”, já que em uma situação de comando como essa, o máximo que pode surgir é conjunto de pessoas sem comprometimento, objetivos comuns, relacionamento, etc. Fatores que, como se sabe, comprometem a produtividade.

Só que agora, não tem mais jeito, não há outra solução. A própria contingência do mercado impõe: ou o gestor cuida bem, principalmente, dos bons colaboradores ou eles se desligam. Sem eles a empresa “quebra” ou chega próximo disso. Vale lembrar que bons profissionais já estão escassos atualmente.

Para que se tenha uma ideia, segundo dados obtidos em uma sondagem especial com 385 empresas da construção civil, feita pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), em 2011, 89% das empresas deste setor apontaram a falta de profissionais qualificados como o problema principal. Entre as pesquisadas, 94% informaram que enfrentam dificuldades para encontrar bons profissionais, sejam eles com qualificação básica, como pedreiros, serventes, ou até mesmo, os mais especializados, como os engenheiros.

Outra pesquisa, realizada pela IBM, mostra que para 71% dos presidentes de 66 empresas brasileiras, a falta de talentos no mercado representa a maior preocupação deles.

Ratificando essa informação, a Ernst & Young divulgou resultado de uma pesquisa recente, onde, pela primeira vez, a gestão de talentos ocupa o topo da lista das preocupações do empresariado.

O leitor deve observar que os resultados das pesquisas convergem para o mesmo foco. A credibilidade das instituições ratifica a necessidade do estabelecimento de um novo olhar para a gestão de talentos.

Para tanto, neste cenário, mesmo sabendo que ninguém é insubstituível, é importante saber que os talentos existentes, precisam ser mantidos na empresa. E aqui, merece uma reflexão: o que você está fazendo para conhecer e reter os talentos da sua equipe?

Entretanto, se não existem profissionais prontos, a alternativa é desenvolver os talentos disponíveis na equipe e, igualmente, realizar ações para retê-los. Afinal, o mercado não perdoa e alheio a essa situação de escassez, cobra respostas rápidas e com qualidade. E os prazos dos contratos precisam ser cumpridos de forma rentável.

Partindo do princípio que as pessoas são diferentes, um dos grandes desafios do gestor, no tocante à retenção de talentos, é identificar os anseios, as necessidades de cada um dos seus colaboradores e adequá-los à realidade da empresa.

Assim, já se vê que não é uma tarefa simples, mas também não é impossível. E isso se refere a qualquer tipo de empresa, de qualquer porte, de qualquer segmento.

Os anseios citados anteriormente podem estar relacionados ao recebimento de desafios e à liberdade para solucioná-los, ao um bem elaborado sistema de gestão que contemple plano de carreira, remuneração, benefícios, à qualidade de vida, etc. Lembrando que, as pessoas tendem a ficar mais tempo naquelas empresas onde são consideradas e estimuladas. Um programa com formato similar consegue isso.

Por outro lado, para fazer jus a um programa tão abrangente, os colaboradores precisam apresentar competências, habilidades e atitudes acima da média do mercado.

Enfim, empresas e colaboradores devem apresentar alguns diferenciais competitivos. Para apresentá-los, em ambas as posições, usando a criatividade os custos reduzem bastante.

Desta forma reflita: o que estou fazendo para merecer fazer parte de um programa de retenção de talentos? Ou então, enquanto gestor, o que estou fazendo para reter os talentos que colaboram comigo?

Assim, pense, aja, retenha ou faça por onde ter o seu talento ser retido pelas empresas. Que assim seja!