

## PROCURA-SE: Onde está o Messi da Sua Empresa?

Caro Leitor, são mais de 100 gols numa única temporada. Recordes sendo superados a todo momento! Ninguém fez mais gols em um ano do que um atleta chamado Lionel Messi. Em janeiro último, Lionel Messi recebeu o prêmio Bola de Ouro, que o coroa como o melhor jogador do mundo no ano pela quarta vez consecutiva. Prêmio este nunca antes entregue a um jogador quatro vezes – nem seguidas, nem alternadas. Vivemos a era Messi! E que tal refletir: Quem é o Messi da sua Empresa?

É válido mencionar o desafiante começo deste atleta que possuía um problema ósseo que tardava seu crescimento. Era necessário um tratamento que custava 900 dólares mensais, o pai de Messitinha dificuldades de manter este tratamento, e com isso seu pai tentou um acordo com alguns clubes argentinos, mas todos recusaram-se a ajudar o atleta. Foi então que seu pai resolveu levá-lo para o exterior, tentando a sorte no Barcelona da Espanha. No começo houve uma hesitação para pagar o tratamento, mas percebendo ser um possível talento, o Barcelona investiu. O craque que o Barça contratou pelo custo da “terapia de crescimento” é, hoje, a maior jóia do futebol mundial. O clube teve uma visão de longo prazo e fazia cumprir a sua missão ao investir em jovens talentos desenvolvendo uma sólida política de valorização de pessoas. Hoje, Messi é um jogador indispensável para qualquer esquema tático, porque não dizer, estratégia empresarial. Analogicamente ao contexto organizacional, procura-se um Messi, ou quem sabe, vários Messi`s.

Continuamente é possível notar gerentes e profissionais de recursos humanos preocupados com planos de retenção de talentos. O dinheiro já não é mais o principal chamariz dos profissionais qualificados, que buscam possibilidade de crescimento e aprendizado dentro das organizações. Se nossos pais e avós acreditavam na importância da estabilidade, hoje, os jovens querem satisfação profissional e pessoal. Podemos perceber com frequência nas empresas uma ausência de uma política clara de treinamento e desenvolvimento. As empresas até treinam, mas fica uma dúvida, o treinamento tem desenvolvido competências? As organizações em vários momentos limitam-se a Programas de Treinamentos que muitas vezes não estão alinhados à Estratégia do Negócio, e isso em médio prazo pode passar de uma percepção de Investimento para outra de Custo. Ao pensar em reter e desenvolver talentos, é preciso que as empresas mostrem aos profissionais a possibilidade de futuro, pois desta forma terão motivos para permanecer na organização. Especialmente para as gerações mais novas, é importante mostrar que podem inovar e crescer. O profissional precisa ter autonomia, ter a chance de errar por tentar, e não por não fazer.

Uma das vantagens da retenção de talentos é a eliminação de novos custos com seleção, treinamentos e tempo de adaptação. Mas para que exista a retenção, inicialmente é preciso que a seleção tenha critérios rigorosos não apenas quanto à qualificação técnica dos candidatos, mas também em relação a suas características comportamentais. O grande erro das empresas é focar muito no currículo do profissional e não medir o grau de divergência entre o perfil buscado pela empresa e o perfil apresentado pelo candidato. Isso pode causar um choque que resultará em insatisfação, e provavelmente afastamento deste funcionário, que acaba permanecendo pouco tempo na organização.

Outro problema que resulta na perda de talentos são os problemas com superiores. Programas de liderança podem ajudar na retenção, pois pesquisas mostram que 70% das pessoas que deixam uma empresa estão na verdade deixando seu líder, seu chefe, e não a empresa de fato. Um bom trabalho do líder pode ajudar na permanência do funcionário.

Caro leitor, sugiro que sua empresa reflita em algumas estratégias que exponho abaixo para manter a motivação de funcionários de alto potencial, e conseqüentemente, desenvolver algum “Messi” internamente:

1. Nomear um mentor para instruir e dar direcionamento ao talento;

2. Adotar uma política de remuneração variável;
3. Subsidiar cursos e treinamentos;
4. Tornar o funcionário responsável por um projeto que seja de seu interesse;
5. Garantir horários flexíveis e implantar programas de qualidade de vida;
6. Oferecer feedback de forma contínua.

Pense nisso e forme uma seleção de Messi's em sua empresa!