

Toda hora lemos em anúncios de emprego sobre a contratação de talentos. E fica a indagação: Como é que eu faço para ser um Talento que as empresas queiram reter em tempos difíceis?

Uma vez dentro da empresa, pense em dedicar toda sua competência e energia no trabalho que lhe couber, independente do nível ou importância relativa dele na pirâmide organizacional, sem olhar também para o lado ou para cima, mas buscando superar-se diariamente.

Pense que você está, a cada dia, construindo um legado profissional e pessoal, formado por conhecimentos, habilidades, atitudes, enfim, ações e idéias para deixar sua marca pessoal para formar sua reputação profissional. Muito provavelmente, apenas essa postura de contínua auto-superação e uma atuação fundada em valores éticos sólidos, já lhe creditará o "selo de talento", que as boas empresas estarão procurando reter. As que não o fizerem, não merecem sua frustração.

Preocupação Nº1 das empresas é reter talentos, mas a realidade ainda é dura

As empresas têm falado e pesquisado muito sobre Políticas de Retenção de Talentos que passam a ser sua Prioridade Nº1. Elas estão se dando conta de que investir tanto tempo e grandes somas de dinheiro para contratar, treinar e desenvolver um funcionário e depois deixá-lo ir embora - até para a concorrência - não é uma estratégia muito inteligente.

Analisando os fatores que retém os talentos e limitam a drenagem indesejada de capital intelectual, descobriremos que não se trata de fórmulas complicadas, equações avançadas ou da pesquisa de novos níveis da psique humana. As pesquisas chegam a conclusões banais, comprovando a simplicidade das pessoas comuns - mesmo as talentosas. Elas só querem:

O que esperar da sua empresa

- Fazer um trabalho interessante e desafiador
- Ter orgulho da empresa onde trabalham
- Perceber que o critério de recompensas é justo
- Receber reconhecimento pelo trabalho bem feito
- Trabalhar com um grupo de pessoas legais
- Serem respeitadas por seus superiores
- Saberem onde estão pisando, ou seja, ter feedback sobre seu desempenho
- Aprender coisas novas
- Sentir que a empresa se preocupa de verdade com elas.

Não precisa ser um Doutor para entender que qualquer pessoa deveria tratar a outra, da maneira pela qual espera ser tratada - a famosa Regra de Ouro - que, infelizmente, é leiloada como sucata em várias organizações.

Algumas empresas até que chegam perto de **reter** seus talentos, mas por trocarem uma letra apenas, mudam todo o sentido. Essas empresas conseguem **deter** seus talentos -- presos a um emprego que pode ser a única alternativa para sua sobrevivência ou a uma

remuneração elevada que dificulta sua mobilidade. Essas empresas até conseguem deter as pessoas em seus quadros por algum tempo ou, pelo menos, algumas partes delas: suas mãos e sua cabeça, pois seu coração e paixão, já devem ter partido há algum tempo.

Há décadas escutamos que "as pessoas são seu patrimônio mais importante", mas continuam privilegiando metas de lucro de curtíssimo prazo, independentemente do custo humano de seus "colaboradores". Elas mantêm em seus quadros, chefes autocráticos e desrespeitosos porque eles entregam o resultado do curto prazo, a qualquer custo, são os heróis que se sobressaem sobre os desvalidos de poder. E, no máximo, esses chefes recebem alguma leve bronca por sua atuação brutal que termina numa brincadeira de *happy hour* gerencial. A brutalidade vira folclore.

A dura realidade do mundo empresarial

Então, caros talentos espalhados pela face oculta das empresas, para serem retidos pelas empresas, preparem-se para diminuir suas expectativas. Não anseiem tanto por:

- Uma empresa que lhe dê orgulho, que você adote como seu sobrenome, falando em voz alta para os colegas
- Trabalhos interessantes e desafiadores - "Você tem um emprego e já deveria estar satisfeito";
- Tratamento sempre respeitoso e democrático do seu chefe, afinal: "Manda quem pode e obedece quem tem juízo!"
- Critérios justos e transparentes na distribuição de recompensas, muito menos, reconhecimento pelo trabalho bem feito, afinal: "Você não faz mais do que a obrigação!"
- Ambiente de camaradagem - "Isso é para a vida fora das empresas". Lá dentro é a Lei da Seleção Natural - a competição predatória e antiética é até estimulada
- Oportunidades de aprendizagem de novas habilidades e desenvolvimento de seu potencial - "Isso você deveria ter feito na escola."

Desolador quanto possa parecer, esta é a realidade prevalente no mundo empresarial, senão em seu discurso, certamente em sua prática. Para enfrentar essas frustrações, porém, ofereço uma prescrição para o presente e um desafio para o futuro.

Seu Talento é Sua Fortuna – Seja Seletivo Sobre Onde Aplicá-la

No presente, seja o mais exigente e seletivo possível na escolha da empresa que vai contratar seu talento. Você deve ser tão inquisitivo e cauteloso nessa escolha como o investidor da Bolsa de Valores que vai decidir onde aplicar sua fortuna - afinal, seu talento é sua maior fortuna, não é? Seleccionadores que olham feio para você, por estar fazendo perguntas demais, certamente, como vendedores de carros usados, estão nervosos porque você está descobrindo que aquele carro já bateu, capotou e está desmoronando.

O Desafio do Futuro: Mudar a História!

O desafio para o futuro é que, sendo um talento, em algum momento, você terá sua primeira oportunidade de liderar outras pessoas, plagiando a propaganda: o primeiro cargo de supervisão a gente nunca se esquece.

Fica então o desafio de fazer desta sua conquista, algo inesquecível pelas razões certas, pela capacidade de atrair e reter em sua equipe os melhores talentos que a empresa possa ter, de olhar para os olhos das pessoas que fazem parte de sua equipe e ver o brilho de quem está aprendendo, se desenvolvendo e crescendo, engajado com seu coração e sua mente, para um propósito comum traduzido por sua liderança. Com certeza, dessa maneira, você será um Líder que as pessoas não esquecerão. Enfim, o desafio é para, quando chegar a sua vez, você mudar a história!