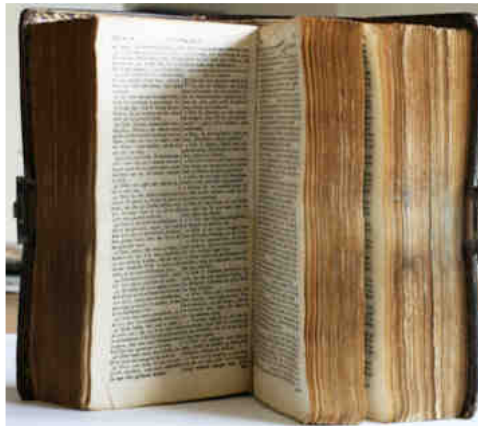




A Parábola da Gestão dos Talentos

"Um homem rico, possuidor de muitos bens, o qual ao sair de sua terra convocou seus «servos» e deu-lhes a oportunidade de trabalharem com os «bens» a eles distribuídos; E a um deu cinco talentos, e a outros dois, e a outro um, a cada um segundo a sua capacidade(...) E, tendo ele partido, o que recebera cinco talentos negociou com eles e granjeou outros cinco talentos(..)"

Novo Testamento, Mt 25.14,16



Desde os tempos bíblicos que a gestão dos bens, serviços e pessoas é uma constante. Por vezes, tal como na parábola, cada pessoa possui suas capacidades ou dons inatos. De acordo com essas capacidades assim cada qual, como no Novo Testamento, irá multiplicar os bens ou não. Os que possuem talento são os "escolhidos" das empresas, e também o ponto de preocupação na última década: Como os reter?

Reter os talentos na empresa, não é apenas um quebra-cabeças das grandes empresas, mas também das microempresas. Como manter os colaboradores motivados? Quais os factores que indicaria? Salário? Incentivo a inovação? Comunicação? Talvez esteja a pensar em outros factores? Escreva o que pensou.

Caso seja gestor de uma microempresa ou pequena empresa, ou mesmo um gestor de recursos humanos, coloca em prática todos esses factores? Colocou em acção todos aqueles que indicou, no passado, antes do seu colaborador sair da empresa? Sim! É em facto verdade?

O que é talento? A palavra talento é definida como uma aptidão natural ou adquirida, sendo aptidão definida como capacidade e disposição. Quando estou "disposto a", estou preparado a dar forma, colocar em ordem, a resolver. (Fonte: Dicionário online – www.priberam.pt). Quem possui as qualidades descritas, está naturalmente disposto a resolver, a ordenar, a comandar na área e função para qual foi contratado. Por isso talvez, a Google seja um bom exemplo, de retenção de talentos, através da política de inovação e empreendedorismo, entre muitas outras medidas.

Para que o colaborador em que aposta, possa actuar daquela forma, pergunto, quais são os valores que a sua empresa atribui importância? Respeito, lealdade, qualidade, inovação, confiança, comunicação, trabalho em equipa....quais são os valores que de facto são importantes para analisar se o seu colaborador está adequado a realidade que irá enfrentar? Pergunta-se: mas qual é a relação entre impedir que um talento mude para outra empresa?

Antes do "escolhido" trabalhar na sua empresa, e ainda antes do processo de recrutamento, o ideal é saber quais são os valores que a empresa defende no seu core business, e quem é que deseja. É um casamento entre empresa e colaborador, entre gestores ou até entre fundador Joaquim Silva da microempresa e António Batista. Ou seja, poderá existir potencial entre ambas as partes para a convivência ou divórcio. Mas não deseja o divórcio. Mas tem receio que ele se apaixone por outra empresa. Neste quadro o que o pode impedir de ficar consigo no casamento e construírem a relação laboral?

Valores! Os valores, não só monetários, são como um motor que impulsiona cada um de nós, a continuar

em algo ou a desistir. Caso a empresa defenda valores como, dinheiro, poder ou qualidade, o seleccionado será analisado neste parâmetro. Se a sua empresa tem uma política de controlo, para um colaborador que atribui extrema importância ao valor liberdade, ele sentirá que está numa "guilhotina". Ele sentirá que não tem espaço e verá limites a sua volta. Ele é excelente, recebe um salário alto, spa voucher para o cão de estimação, entre muitas outras regalias, mas... ele irá embora, assim que outra empresa ofereça a ele liberdade de acção e decisão. Recorde-se do significado da palavra Talento.

Talvez o ideal é iniciar com a questão: "o que valorizamos? Qual a estratégia da empresa e o qual o perfil que procuramos?" Caso já possui um talento, como pretende manter a relação saudável? Quanto está disposto a "partilhar" da empresa com o seu colaborador?

A A MORE com a Identity Compass e coaching, tem apoiado empresas a compreenderem estas e muitas outras questões. Também tem auxiliado na gestão da personalidade do talento. Os valores referidos fazem parte do que nos motiva, de quanto estou disposto a "dar de mim" ao outro, o que faz parte de quem eu sou e como me apresento. Em suma, quanto uma pessoa está disposta a colocar em prática a aptidão natural e quanto o outro está apto a recebê-la.

[Sobre Nós](#)[Contactos](#)[Inscrição](#)[Informação](#)[Testemunhos](#)[Referências](#)