

# Rosângela Barcellos



## Reter talentos: economia em tempos de crise

Estamos atravessando uma crise política que tem afetado direta ou indiretamente muitas empresas de vários segmentos. Inevitavelmente, o impacto recai internamente sobre as finanças, gerando um quadro de mais economia por parte do empresário que é obrigado de alguma forma a reduzir custos e priorizar investimentos. No entanto, o desafio passa a ser maior, quando sabemos que para reter talentos, é muitas vezes necessário e imprescindível, investir em treinamentos e qualificações para desenvolver seus colaboradores e suas equipes, conseguindo com isso manter a qualidade do atendimento, relacionamento interno e do clima organizacional.

Uma ação importante que pode auxiliar sem gerar tantos custos, é a prática constante de uma comunicação transparente, assertiva e coerente. Neste caso, o gestor é, em grande parte, responsável por priorizar agendas de conversas individuais e em equipe, mantendo um diálogo aberto, estimulando e envolvendo todos para pensar a empresa, pensar a 'crise', pensar soluções, pensar economia, ou seja, promover espaços para cultivar o exercício constante de ativar a responsabilidade que cabe a cada um diante de um cenário que pede esforço extra, comprometimento e engajamento para soluções criadas em conjunto.

Manter diálogos vivos e a chama acesa de conversas que estimulem o desenvolvimento do grupo organizacional como um todo, não gera custo financeiro e, sim, investimento e priorização de um tempo que pode gerar valor agregado e sustentabilidade para o negócio.

Diante da necessidade de se enxugar os quadros, vale ressaltar que a tomada de decisão precisa ser pautada em análise lógica e contextual de cada situação, praticar o bom senso. Avaliar os prós e contras no momento de enxugamento de quadros, sem dúvida, é uma boa medida para não agir precipitadamente, diminuindo os riscos de impactos negativos no ambiente interno e na gestão de pessoas.

Recentemente li sobre uma provocação que dizia mais ou menos assim...! treinamentos geram custos extras...mas, e se você não investir e essa pessoa continuar na sua organização? Ou seja, o pensamento natural seria... eu invisto, gero custos e ela sai, perco meu investimento, mas e se este funcionário permanecer em sua empresa 'sem este investimento', qual impacto tem no atendimento e nas entregas dele? Qual a consequência de ter alguém dentro do meu negócio despreparado para atender, relacionar-se com clientes internos e externos, desmotivado...enfim, qual 'custo' e impacto improdutivo resultará na ponta

e nos resultados?

Investir é um risco muitas vezes que pode ser calculado, pois é importante investir em quem acredito que tem potencial para meu negócio, mesmo que possa não ter garantia de que depois esta pessoa ficará comigo, experiências revelam que quando se investe há um retorno, mesmo que seja, por um tempo, mas se este tempo for direcionado produtivamente para meu negócio, ainda assim, pode valer a pena. É uma questão de escolha consciente!

E se for preciso desligar, a avaliação de desligamento é também uma poderosa ferramenta de diagnóstico e ao mesmo tempo de escuta. A dica é aproveitar este momento é checar com quem está desligando de todas as percepções e avaliações que tem do tempo que passou na empresa, fazer perguntas que aprofundem sobre as situações que marcaram este colaborador tanto positivamente quanto negativamente, recomendações que ele faria, caso voltasse a empresa, sugestões...enfim, este é um momento que ao mesmo tempo que apazigua-se um momento difícil para quem sai escutando-o, promove-se um diálogo que contribui para a empresa crescer, munida de informações relevantes, terá em mãos um cenário real dos pontos críticos e de suas forças podendo criar estratégias de melhoria em curto e médio prazos.

Bom, e se você foi desligado e reconhece que tem diferenciáveis, não ficará muito tempo sem oportunidades, o exercício da empregabilidade passa sim, em parte, pelo investimento que foi feito em você, mas mais ainda pela iniciativa que você tem de buscar constantemente qualificação, sem esperar que a outra empresa, resolva investir em sua carreira, afinal, a gestão é sua e a carreira também!

### Rosângela Barcellos

*PCC-Professional Coach Certified pela ICF/EUA, Coach com experiência Nacional e Internacional de Executivos, Liderança, Diretores, Gestores, Carreira e Coaches com + de 3000h de prática de coaching. Professora convidada pela Fundação Dom Cabral. Psicóloga graduada pela UCDB-MS. Especialista em Desenvolvimento de Recursos Humanos para a Qualidade, Sócio-Terapia de grupo e Psicopedagogia. Especialista em Processos Grupais validada pela SBDG- Sociedade Brasileira de Dinâmica dos Grupos. Coach Specialist pela Transfer of Learning, fazendo parte de uma equipe internacional de coaches. Trainer Licenciada pela Corporate Coach U Internacional (CCUI) EUAs. Diretora Executiva da RBT Coaching & Desenvolvimento.tir em sua carreira, afinal, a gestão é sua e a carreira também!*