



[Quem é Quem?](#)

[RH Estratégico](#)

[RH Suporte](#)

Você está aqui » [Página Principal](#) » [RH Imprensa](#) » [Artigos](#)

## Artigo

# Enriquecer as empresas com talento próprio



O responsável pelo Talento é o artesão da sua equipa, da sua unidade, da organização. Tem por missão conhecer os talentos das nossas pessoas, os que demonstraram capacidades e os que não sonham que as têm, e das quais a empresa necessita. Ao criar um ambiente propício, a empresa atingirá o seu potencial máximo. Como otimizar os recursos disponíveis? A solução mais óbvia é provavelmente a mais fácil, mas que nem sempre é a melhor: consiste em ajustar objectivos, custos. No entanto, a redução de colaboradores e, consequentemente, do talento organizacional, empobrece a empresa e retira-lhe competitividade.

O crescimento das empresas e a sua competitividade dependem fortemente do talento das pessoas que delas fazem parte. O talento é, assim, a melhor garantia que as organizações podem ter para sair de situações turbulentas, como por exemplo alterações das condições do mercado; e porque, ao sair da crise, serão as empresas

que cultivarem o seu talento as mais aptas para competir.

Há competências que identificamos como estando ligadas a uma maior facilidade de aprendizagem e outras competências que se aprendem e desenvolvem ao longo da vida. Por isso, pode dizer-se que todos temos talentos inatos, bem como limitações inatas, e outras que desenvolvemos ao longo da vida.

A gestão do talento implica paixão pelo desenvolvimento das pessoas e das suas competências, começando por dar suporte ao trabalho de cada um. Cada pessoa na empresa tem um certo conhecimento do papel que desempenha e a missão que lhe é chamada a realizar. Esta concepção dá lugar a atitudes, que motivam o exercício de determinados talentos. Actuando com saberes dos colaboradores, através da formação e treino, bem como na atitude empreendedora, por via do feedback e acompanhamento próximo, gera-se um ciclo virtuoso.

Gerir o talento é também correr o risco de responsabilizar, de dar autonomia, de delegar. Quem não se sente responsável por uma missão é um mero executante. O risco consiste em termos de conviver com o erro, com o insucesso, com ideias diferentes das nossas, quando até sabemos que temos razão, com pessoas que não são nossos "clones". E vale a pena porque podemos ir muito mais longe onde nunca sonharíamos chegar.

É preciso dar o exemplo desse espírito empreendedor, generoso, e de colocar os talentos ao serviço da organização e dos demais. Essa tarefa é de responsabilidade transversal a todos os dirigentes da organização. A Direcção de Recursos Humanos pode criar condições para que estes dirigentes consigam desempenhar esta função da melhor maneira. A formação de dirigentes é um instrumento fundamental para alcançar, com sucesso, este propósito. A AESE procura, desde há 30 anos, dar um contributo para alterar esta situação através dos seus programas de formação para executivos, de forma a promover boas práticas na gestão das empresas portuguesas.

Em Portugal existem competências e são tantas quantas as actividades que cada um pode realizar, isto é, infinitas. É por

que cada pessoa é especial. Há sempre algo que, provavelmente, ainda não descobrimos em que essa pessoa é exceção única. Daí que o auto-conhecimento, a autocrítica e a abertura ao feedback sejam tão importantes para o desenvolvimento. Estimule o espírito de desenvolvimento de talento, com trabalho, empenho, confiando em si mesmo e nos outros apaixonadamente.

**Fátima Carioca**  
**Professora de Comportamento Humano na Organização e Ética AESE**



Partilhar

0

« V

© 2011 Tema Central | Condições de Utilização | webdesign: Desig