



## Management and Performance Associates – Maio 2011

### Não me deixe assim!

*Don't leave me this way  
I can't survive, can't stay alive  
Without your love, oh baby  
Don't leave me this way!*  
**Thelma Houston**

Tal como prometido, este artigo encerra a trilogia que começou com **“Identificar Talentos”** (março 2011) e, na sequência, **“Desenvolver Talentos”** (abril 2011).

Embora sejam desconhecidas as causas que levaram Thelma Houston a lançar em 1976 **“Don't leave this way”**, sucesso que a projetou internacionalmente (no final deste artigo você encontrará um acesso à versão original), temos visto, com alguma frequência, ao longo de nossa vida profissional, alguns gestores desesperados porque seu melhor colaborador acabara de anunciar que havia encontrado outros e melhores desafios e horizontes profissionais. Aí é tarde demais e parece que não há nada que possa ser feito.

Ao contrário de Thelma Houston, em muitos desses casos, podemos, com grandes chances de acerto, imaginar algumas razões que podem explicar essas perdas.

Observem que estamos colocando razões e não razão, pois não há uma única ação específica que explique a dificuldade ou impossibilidade de manter esse talento em nossa organização.

Todas as pessoas, especialmente as talentosas – conscientes de seu potencial –, têm o desejo de evoluir e construir uma carreira brilhante. Para as novas gerações, cuja preocupação constante é manter as portas e opções abertas, esse desafio é renovado e ampliado.

Então, o que podemos fazer para evitar saindo pelos corredores da empresa, ao ritmo de **“Don't**

**leave me this way”**, correndo o risco de sermos confundidos com Thelma Houston? Vejamos:

#### **1. Assegure-se de praticar uma gestão justa. Aja sempre de mãos dadas com a meritocracia.**

Mérito é a única forma de medição, tanto para contratar talentos, quanto para apoiar o desenvolvimento, reconhecer e definir aumentos salariais ou promoções. A injustiça, seja fundamentada em fatos reais seja em julgamentos, simplesmente destruirá a motivação de qualquer pessoa e ativará o desejo de buscar outros horizontes. Lembre-se que para profissionais talentosos não falta quem lhes queira.

#### **2. Trate seus talentos como adultos que são. Delegue autoridade e autonomia para que possam liberar plenamente seu potencial.**

Envolve-os no processo de tomada de decisão. Convide-os a desenhar planos de ação, desenvolva-os como seu back-up. Surpreenda-os com desafios maiores e com oportunidades reais de desenvolver novas habilidades, de descortinar novas possibilidades de ver seu trabalho. Seja um facilitador do desenvolvimento de sua equipe e não uma barreira para seu potencial. Nesse caso, eles não terão dúvida em saltá-la.

#### **3. Valorize o desempenho**

**O prato que nunca pode faltar em seu menu de ações gerenciais é feedback.** Fluido, constante, baseado em fatos, com o propósito de que se sintam reconhecidos e valorizados. E se as coisas não estão saindo tão bem quanto esperado, dê feedback ao colaborador para que possa ter mais clareza de suas dificuldades presentes e gerar alternativas de melhoria.

#### **4. Ajude-os a ter equilíbrio em sua vida pessoal e profissional**

**A vida é um equilíbrio, em todos os sentidos.** Os extremos, branco e preto, tudo ou nada, não se sustentam ao longo do tempo. Um colaborador pode estar disposto a fazer um esforço adicional à



já significativa carga de trabalho, por um período de tempo. Mas, em algum momento, ele buscará o equilíbrio entre sua vida profissional e a pessoal. Antecipe-se e incentive a criatividade, inovação, foco no que é importante e relevante, retire do dia-a-dia aquelas tarefas que não agregam valor, respeite os horários e o tempo de seus colaboradores e faça do tempo adicional de trabalho uma exceção e não a regra.

### 5. **Converse sobre o futuro.**

Periodicamente cheque as aspirações da sua equipe, especialmente dos seus talentos. Isso não significa fazer promessas ou criar expectativas desnecessárias. Ao contrário, significa simplesmente entender aonde querem chegar, em quanto tempo. É conhecer suas aspirações e desejos, é saber o que os motiva e quais são seus próximos passos (novos desafios, desenvolvimento acadêmico, logros pessoais). Com esse alvo em mente, é hora de avaliar se as competências que necessitará no futuro estão presentes, como seu potencial poderá ser liberado e ampliar sua consciência do que implica – pessoalmente – trilhar esse caminho.

### Compartindo as melhores práticas.

Este mês queremos compartilhar os Valores de uma empresa que – simplesmente - fascina seus colaboradores: The Zappos Family

1. **“Brinde um serviço “WOW”** (*Deliver Wow Through Service*)
2. **“Abrace e conduza a mudança”** (*Embrace and Drive Change*)
3. **“Crie diversão e alguma pequena loucura”** (*Create Fun and a Little Weirdness*)
4. **“Seja aventureiro, criativo e de mente aberta”** (*Be Adventurous, Creative and Open-Minded*)
5. **“Busque o crescimento e a aprendizagem”** (*Pursue Growth and Learning*)
6. **“Construa vínculos honestos e abertos, com comunicação”** (*Build Open and Honest Relationships with Communication*)

7. **“Construa uma equipe com espírito positivo e de família”** (*Build a Positive Team and Family Spirit*)
8. **“Faça mais com menos”** (*Do More with Less*)
9. **“Seja apaixonado e determinado”** (*Be Passionate and Determined*)
10. **“Seja humilde”** (*Be Humble*)

Fonte: <http://about.zappos.com/jobs/why-work-zappos/core-values>

**Até a próxima! Seu feedback é muito bem-vindo!**

**Antes de voltar ao seu trabalho, escute esse clássico dos anos 70. Vale a pena:**

<http://www.youtube.com/watch?v=AKrRrGLqLo&feature=fvwr>