

# Gestão do talento



**DANIELA MOREIRA**  
Managing Director  
BWS Consulting  
dfmoreira@bws-consulting.pt

Orinda do contexto organizacional atual, relacionado com a globalização, no qual assuntos como liderança, gestão do desempenho, criatividade, inovação, produtividade e crescimento são temas fulcrais, a gestão de talentos é um dos maiores desafios atuais da gestão de pessoas.

A última recessão obrigou as empresas a modificarem os seus modelos de negócios, quer do ponto de vista estratégico, quer na forma de desenhar e gerir os programas de gestão de talentos. Desde então, as organizações passaram a enfrentar novos desafios, nomeadamente a necessidade de responder às crescentes exigências dos colaboradores relativamente a questões como segurança, estabilidade e oportunidade de crescimento na carreira para os principais talentos e para os colaboradores com competências críticas para o negócio.

Assim, conseguir um maior comprometimento, uma retenção do talento e uma maior produtividade só parece ser possível através da utilização de processos e metodologias que beneficiem mutuamente a empresa e o colaborador. A Gestão de Talento pode cumprir amplamente esse objetivo, ao tratar-se de uma abordagem organizacional que tem como objetivo a criação de valor nas equipas e nas empresas, através da identificação do potencial "versus" motivação dos seus colaboradores. A gestão do talento organizacional tem, entre outros, os seguintes propósitos:

- **Identificar** o potencial / talento versus motivação de cada colaborador na organização
- **Aproveitar** o potencial / talento "versus" motivação de cada colaborador na organização
- **Desenvolver** o potencial / talento "versus" motivação de cada colaborador na organização
- **Enquadrar** (manter, alocar e realocar) com adequação o colaborador à função,



à equipa ou área da empresa conforme o seu potencial / talento "versus" motivação, salvaguardando as necessidades organizacionais

- **Reter** o colaborador conforme o seu potencial / talento "versus" motivação, salvaguardando as necessidades organizacionais
- **Validar** métodos e processos de avaliação utilizados pela empresa com os seus colaboradores
- **Permitir** um "feedback" efetivo e genuíno sobre o desempenho dos seus colaboradores
- **Decidir** sobre a implementação de estratégias de reconhecimento e recompensa aos seus colaboradores
- **Promover** o desenvolvimento individualizado e o acompanhamento dos seus líderes e equipas
- **Garantir** de uma forma sistemática a satisfação dos seus colaboradores

## Mas, afinal, em que consiste a gestão de talento?

Gerir talento é identificar capacidades para adquirir novas competências, mas também diz respeito a reconhecer conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que podem ser otimizados de modo a **criar o "fit" entre organização e o colaborador**. É com a criação e manutenção da motivação dos colaboradores que se consegue contribuir favoravelmente para o alcance dos objetivos organizacionais, impulsionando o negócio.

O grande desafio da equipa de liderança, em conjunto com a Direcção de Recursos

Humanos e nunca exclusivamente do Departamento de Recursos Humanos, é identificar o potencial/talento "versus" motivação de cada colaborador de modo a orientá-lo e consequentemente apostar no seu desenvolvimento. Convém salientar que as equipas de alto desempenho são aquelas que aliam um elevado grau de competência a elevados níveis de motivação.

São vários os modelos que podem servir de base à gestão de talento organizacional, sendo que é fundamental que sejam sempre feitos ajustes ao modelo, para que este encaixe na perfeição de na organização. Partindo do pressuposto que talento pode ser descrito como a integração plena da competência e motivação dos seus colaboradores com visão estratégica da empresa, os principais objetivos de um qualquer modelo de gestão de talentos devem ser: identificar, avaliar e implementar um conjunto de acções que favoreça um alinhamento entre a visão estratégica da empresa e o talento dos seus colaboradores de modo a conseguir um "match" entre as verdadeiras necessidades da empresa e o potencial (talento) dos seus colaboradores. Verifica-se, por isso, um enfoque na liderança da empresa, uma vez que é esta a principal responsável por poder fazer acontecer que um conjunto de esforços seja operado no sentido de uma tomada de decisão rigorosa e transparente.

Ainda que premente, a gestão de talento faz parte do dia a dia da sua organização? E se a resposta for negativa, reflita no motivo e nas implicações que pode ter. ■