

A importância da Gestão da Singularidade mediante a segmentação, desenvolvimento e engajamento de talentos.

Vitória Karoline de Oliveira Lima¹, Marcia Cristina Teixeira²

¹Acadêmica do Curso de Administração, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSL, Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: vittoriakaroline18@gmail.com.

² Professora Orientadora, Mestre em Estratégia e Organizações, Centro Universitário São Lucas - UniSL, Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: marcia.foganca@gmail.com.

1. Introdução

Diante de tantas áreas que a Gestão de Pessoas pode alcançar, encontra-se em uma dessas vertentes a Gestão da Singularidade, também conhecida como Gestão segmentada de talentos, que aborda fatores essenciais para o desenvolvimento desse método e apresentação minuciosa do tema que vem sendo conhecido de diversas formas no mundo empresarial, embora de forma um tanto quanto atrasada, mas não podendo-se negar o seu exponencial crescimento, tanto em empresas de pequeno, médio ou grande porte.

A Gestão da Singularidade vem com meios práticos de solucionar problemas referentes aos talentos agregados na organização; não basta apenas captar talentos e não saber desenvolvê-los e mantê-los ativos, extinguindo todo e qualquer esforço realizado na hora da contratação, onde a maioria das empresas definem métodos excelentes de captação, que deixam de fazer sentido depois de um certo tempo de serviço do colaborador.

Eduardo Carmello (2013) define esse modelo de gestão como a capacidade que uma organização e seus gestores têm de maximizar seus resultados por meio da melhoria de performance e inovação de sua equipe, construindo estratégias distintas para talentos em níveis diferentes de performance, engajamento e conhecimento.

O reconhecimento de que esse modelo de gestão não é presente em todas as empresas se faz necessário, devido à falta de conhecimento do assunto e investimento em capacitação de gestores para levarem esse modelo às organizações, bem como os meios de executá-lo. Dessa forma, uma análise minuciosa em uma empresa x que está aderindo esse modelo de gestão, pode servir como base para outras organizações modificarem tais estilos.

A pesquisa teve como objetivo geral: Analisar a importância da Gestão da Singularidade mediante a segmentação, desenvolvimento e engajamento de talentos na Empresa X da cidade de Ji-Paraná/RO. Para tal, foi necessária a evidenciação dos seguintes objetivos específicos: Verificar como a Empresa X pode segmentar possíveis talentos mesmo tendo uma análise não tão aprofundada de cada participante nos processos seletivos; Identificar de que maneira a empresa vai desenvolver esses talentos identificados; Sugerir formas de aplicação desses talentos e como mantê-los engajados para continuarem produzindo e sendo recompensados pelo trabalho desenvolvido.

2. Materiais e métodos

O presente estudo foi definido como exploratório e quali-quantitativo. Gil (2019) define a pesquisa exploratória como uma opção de tornar o problema mais explícito, visualizando sua real necessidade, aproximando pesquisador e pesquisa. O método quantitativo vai basear-se em estatísticas para definição de dados, permitindo comparações; o modelo qualitativo vai explorar significados e suposições, captando perspectivas e interpretação dos fatos (ROESCH, 2013).

Outro modelo utilizado foi a pesquisa-ação, intitulada por Roesch (2013, p.156) como uma oportunidade de “[...] desenvolver os componentes analíticos, conceituais e categóricos de explicação, a partir dos dados, e não de técnicas estruturadas, preconcebidas e altamente quantificadas que enquadram a realidade em definições operacionais construídas pelo pesquisador”; o pesquisador tornou-se um modelo de consultor, colaborador e orientador.

O modelo de observação foi direta e participativa, denominada por Gil (2019) como participativa ativa, onde o pesquisador se envolve em todas as etapas, obtendo informações mais precisas por parte da equipe.

No âmbito quantitativo, os dados coletados foram submetidos a análise estatística por meio da criação de gráficos e porcentagens que o próprio Google Questionários forneceu, cabendo ao pesquisador apenas analisar essas informações no sentido qualitativo, expressando em forma de relatório a opinião dos funcionários e gestor, estes submetidos à pesquisa.

Para a análise de dados de caráter qualitativo, implementou-se no questionário dos funcionários pelo menos duas perguntas abertas; Roesch (2013, p.169) destaca que “[...] As perguntas abertas em questionários são a forma mais elementar de coleta de dados qualitativos”, dessa forma, foi possibilitado ao pesquisador a oportunidade de entender a perspectiva dos respondentes.

3. Resultados e Discussões

Um talento quando identificado, lapidado e direcionado tem grandes chances de se desenvolver e ser direcionado para o caminho certo, com capacitação apropriada que intensifique suas habilidades (FERREIRA, 2014). Dentro disso, encontra-se a Gestão da Singularidade, como uma vertente da Gestão de Pessoas, que vem como uma ferramenta de facilitação para segmentar, desenvolver e engajar de formas únicas cada indivíduo, evidenciado o fato de que cada talento necessita de um tratamento específico, relacionando suas necessidades (CARMELLO, 2013).

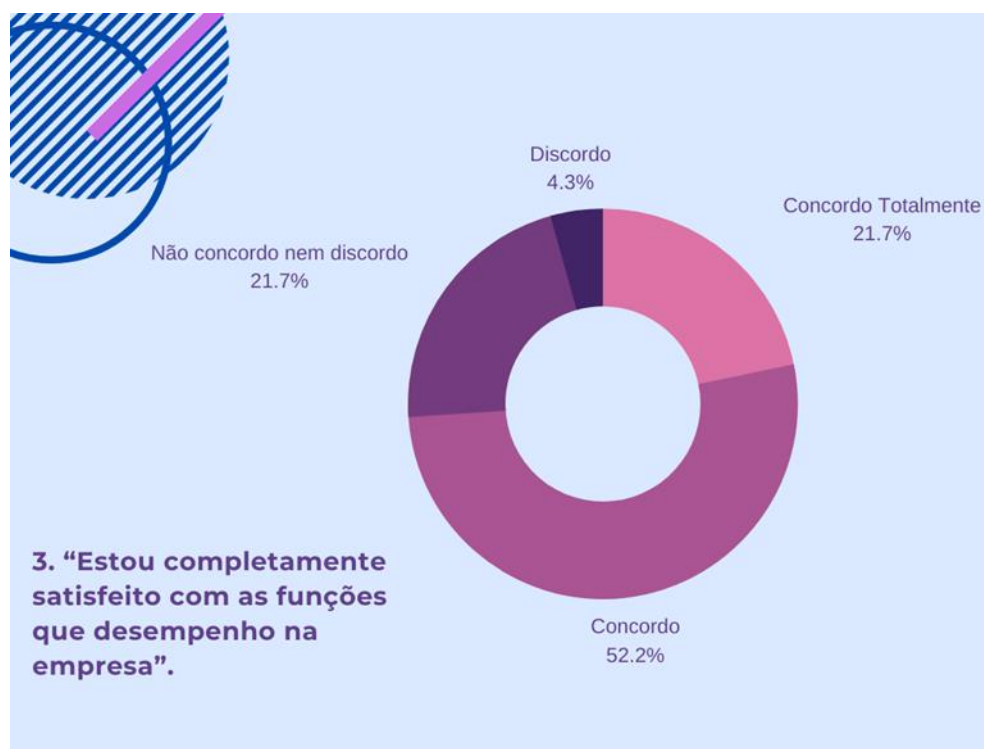
Mediante análise minuciosa de fontes confiáveis a respeito do tema abordado, destacou-se métodos práticos de identificar esses talentos empresariais, meios de desenvolver suas habilidades e formas de mantê-lo produzindo e crescendo cada vez mais, servindo então como apoio para organizações que desejam aplicar essa gestão aperfeiçoada em seu principal recurso de desenvolvimento e destaque.

Diante do questionário aplicado na Empresa X, que serviu como base para o estudo, passando por fases de implantação de um modelo parecido com o discutido no projeto, encontrou-se opiniões satisfatórias mediante opinião de funcionários, que

responderam perguntas fechadas e abertas, definindo a organização como um modelo de estudo para esse tema abordado, obtendo resultados positivos quanto à Gestão aperfeiçoada de talentos, além da participação ativa do pesquisador nesse meio empresarial, angariando informações mais precisas quanto ao que está sendo exposto, garantindo maior profundidade e detalhes.

Como representação dos dados coletados na aplicação do questionário com 23 funcionários, têm-se a questão 3, que afirma estarem essas pessoas satisfeitas com as atividades que realizam dentro da empresa, onde 73,9% (17 pessoas) dos respondentes estão satisfeitos com as funções que desempenham na empresa, ou seja, estão confortáveis em tais posições, dessa forma, utilizam seus talentos para obter melhor performance; um funcionário bem alocado, desenvolverá meios singulares de melhoria e aproveitamento dos talentos que carrega.

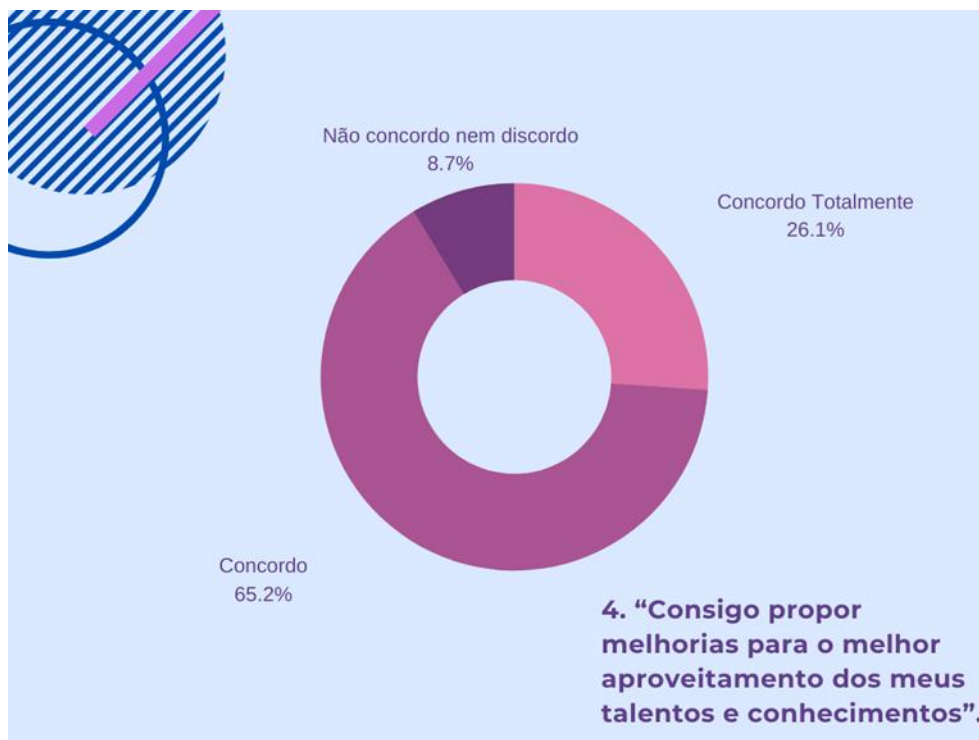
Figura 1: Satisfação com o próprio desempenho



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Quando um funcionário se sente confortável e observa disponibilidade por parte dos gestores para expor opiniões que auxiliarão em seu desempenho, propondo melhorias para o melhor aproveitamento dos seus talentos, a Gestão da Singularidade obtém maior eficiência, assim como foi coletado na questão 4, onde 91,3% dos respondentes (20 pessoas) aproveitam essa abertura ofertada pela empresa e desenvolvem o feedback inverso, de colaborador para gestor.

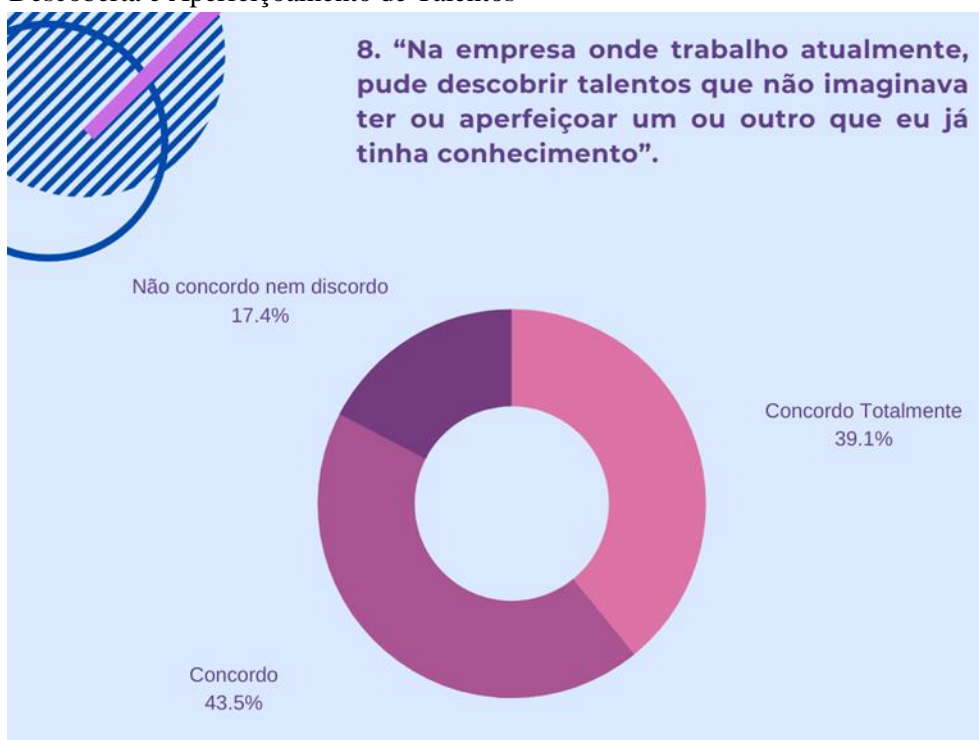
Figura 2: Sugestão de melhorias



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Um alto fator de engajamento é quando um funcionário pode se descobrir na organização e encontrar um espaço que lhe agrade, dessa forma, constatou-se na questão 8 que a maioria dos colaboradores da Empresa X puderam descobrir seus talentos ou aperfeiçoar os que já tinha, abraçando uma porcentagem de 82,6% dos que concordam com a afirmação apresentada, restando apenas 4 funcionários que ainda se encontram com dúvida nesse quesito.

Figura 3: Descoberta e Aperfeiçoamento de Talentos



Fonte: Dados coletados na pesquisa

4. Considerações finais

Empresa e colaborador precisam estar cientes dos pontos fortes de cada talento e posicioná-los fielmente e de forma singular nas funções assim estabelecidas, onde poderão se desenvolver e realizar com eficiência suas atividades.

Os pontos fortes surgem da junção dos talentos, conhecimentos adquiridos e técnicas, criando um indivíduo perfeitamente capaz para realizar algo. Dessa forma, quando identificados os talentos dominantes e aprimorá-los com técnicas e conhecimentos, desenvolverá autênticos pontos fortes (BUCKINGHAM; CLIFTON, 2015).

Apesar de treinamentos e outras capacitações, as pessoas geralmente apresentam uma certa resistência para um desenvolvimento imediato, algumas até desfrutam de algumas semanas travadas na nova função ou novo emprego, acreditando que não são capazes de realizar tais atividades.

Gestores precisam ficar atentos nesse sentido, pois são nesses momentos que podem descobrir possíveis talentos, sendo grandes as possibilidades de um indivíduo se destacar nessas horas, obtendo maior rapidez e entendimento imediato de muitos processos, apesar de não ter experiência com determinada atividade (BUCKINGHAM; CLIFTON, 2015).

Agregar talentos é mais do que recrutar e selecionar, estende-se para o oferecimento de oportunidades de desenvolvimento e investimento, com o retorno proporcional e significativo para as partes envolvidas (CHIAVENATO, 2020). A empresa precisa ter princípios alinhados e uma cultura estabelecida, para que consiga atrair pessoas que se identificam com seu valores, dessa forma, encontrarão sentido na realização de suas atividades; mais do que ter muito funcionários, é ter os certos e os mais capacitados.

Trazendo esse foco para a Empresa X, alvo do estudo, percebe-se que a mesma, segundo opinião de funcionários, se encontra em processo inicial de implantação dos modelos de recrutamento e seleção de forma organizada, visando captar os melhores talentos, questionando os novos entrantes a respeito de suas habilidades, dessa forma, resultados positivos a respeito de uma excelente captação de talentos, serão obtidos depois de um certo tempo de análise.

Dentro da Gestão da Singularidade, desenvolver talentos se resume em encontrar uma forma que melhor se aplica em cada indivíduo no quesito da aprendizagem, pois cada pessoa reage de modo diferente na aplicação dos diversos modelos de desenvolvimento abordados por diversos autores, cabendo ao líder encontrar a maneira que melhor se aplica em cada um de seus liderados, provocando crescimento exponencial nos mesmos (CARMELLO, 2013).

O desenvolvimento entra nesse modelo como um mecanismo de suporte para acompanhamento e treinamento, aprimorando esses talentos e extraindo o melhor deles, servindo como base de produtividade para a organização. A capacitação é mais do que inúmeros treinamentos, mas de escolher o método certo para determinado talento, pois

cada indivíduo necessita de uma preparação diferente para melhor potencializar seu rendimento.

Mediante análise do questionário aplicado na Empresa X, nota-se essa ferramenta de desenvolvimento da gestão de talentos bem aguçada, onde a maioria dos colaboradores conseguem propor melhorias para que seus talentos sejam bem utilizados, sentem que seu desempenho é monitorado, obtendo constantes práticas de feedbacks, além de receber treinamentos, palestras e reuniões com foco em sua produtividade.

Talentos engajados colocam suas energias físicas, mentais e emocionais em prol da organização. O engajamento consiste na disponibilização por parte da organização de disponibilizar um ambiente físico, psicológico e social agradável, motivador, seguro e despertador de boas energias, tornando-se então um dos maiores desafios que as organizações encontram atualmente (CHIAVENATO, 2020).

O engajamento é uma ferramenta poderosa de encontrar sentido no fazer; indivíduos bem orientados e acompanhados vão saber o que fazer e como fazer, cabendo ao gestor criar métodos de comunicação eficiente para com seus liderados, fazendo-os chegar ao ápice da produtividade, trazendo nesse sentido, uma boa comunicação entre as partes interessadas.

Nesse sentido, encontra-se na Empresa X, em grande maioria, funcionários satisfeitos com as funções que desempenham dentro da organização, significando então uma boa alocação desses recursos, além de terem descoberto talentos que não imaginavam ter ou aperfeiçoar outros que já tinham conhecimento, mediante as ferramentas que a empresa disponibiliza, resultando em indivíduos que realmente vestem a camisa e se empolgam com tais descobertas; encontrou-se apenas um ponto negativo nessa ferramenta de engajamento, ligado diretamente às gratificações e bonificações, acreditando-se então que um processo de melhorias vem como sugestão por parte dos colaboradores.

5. Referências

BUCKINGHAM, Marcus; CLIFTON, Donald O. Descubra seus pontos fortes. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

CARMELLO, Eduardo. Gestão da Singularidade: Alta performance para equipes e líderes diferenciados. São Paulo: Editora Gente, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel da gestão do talento humano. São Paulo: Atlas, 2020.

FERREIRA, Patricia Itala. Atração e seleção de talentos. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 2019.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. Projetos de estágio e de pesquisa em administração: Guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. São Paulo: Atlas, 2013.