

Valorização, reconhecimento e treinamento



“Saber exatamente quais são as competências a serem desenvolvidas e necessidades de treinamento e desenvolvimento de cada colaborador é o que fará a diferença na percepção de valorização e reconhecimento, contribuindo para o maior comprometimento”

Adriana Gomes

é mestre em Psicologia, coach com mais de 20 anos de carreira e professora da pós-graduação da ESPM.

Uma vez que o discurso esteja coerente com a realidade, ou seja, “as pessoas são nosso maior patrimônio”, os gestores das empresas não devem se esquecer e nem perder essa visão. As percepções de reconhecimento e de valorização impactam o funcionamento psíquico do trabalhador e se refletem na produtividade e no clima organizacional. São fortes fontes de satisfação quando existem na relação de trabalho ou de profundo sofrimento e desapontamento, quando não existem.

Sentir-se valorizado implica perceber sentido e significado pelo que se faz tanto na organização quanto socialmente, assim como o reconhecimento implica ser aceito e admirado no trabalho, respeitado pelas suas ideias, dedicação e contribuições. Todos conseguem identificar quando isso acontece em qualquer nível hierárquico. Em momentos de crise, quando os nervos estão expostos, é que os verdadeiros líderes terão a oportunidade de demonstrar quanto fazem a diferença contribuindo para que esses sentimentos sejam difundidos e se proliferem, criando um círculo virtuoso.

Os RHs, juntamente com os gestores, precisam ser mais eficazes, pois essa é a exigência dos novos tempos. Saber exatamente quais são as competências a serem desenvolvidas e necessidades de treinamento e desenvolvimento de cada colaborador é o que fará a diferença na percepção de valorização e reconhecimento, contribuindo para o maior comprometimento. A escolha de bons fornecedores e parceiros de treinamento com essa visão maior e não simplesmente oferecer mais um curso de prateleira também poderá fazer a diferença. Há muita pirotecnia, shows em que as pessoas ficam mobilizadas emocionalmente, se abraçam, choram, vão embora e no dia seguinte fica tudo como estava.

É preciso ter em mente que as pessoas conseguem reconhecer quando estão adquirindo informações de qualidade. Que se não há condições de viver o que se viu em treinamentos, o conceito se perde muito rapidamente nas rotinas diárias. Não haver condições e suporte para a prática do que foi ensinado implica dinheiro jogado fora e resultados abaixo do esperado em curto prazo.

Treinar e desenvolver pessoas é, e sempre será, estratégico. Eu chamo de “sorte” quando a pessoa ou empresa está preparada para quando a oportunidade surge e de “azar” exatamente o contrário. Assim, prevendo que crises têm prazo para terminar, é estratégico azeitá-lo, cuidar para deixá-lo motivado, competitivo, atualizado para quando as exigências surgirem. Inclusive, vale deixar isso muito claro para os colaboradores.

Acreditar nas pessoas como o maior patrimônio não quer dizer só dar tapinhas nas costas e dizer que acredita nelas, mas investir pensando também no melhor desempenho e no comprometimento durante a passagem de períodos difíceis. Deixá-las saber que são, de fato, importantes, explicando o porquê, será fundamental para a assimilação do processo.