

Motivação & Sucesso

Jovens, brilhantes, imperdíveis

Luiz Marins

Uma grande empresa estava preocupada com o seu futuro. Os membros da diretoria tinham mais de 50 anos e não havia nenhum programa de formação de novos talentos.

Fomos chamados e fizemos um trabalho a que nominamos de "Jovens, brilhantes, imperdíveis".

Cada diretoria deveria identificar 10 jovens brilhantes de sua área. Esses jovens, não poderiam saber que haviam sido selecionados. A ideia era que iríamos investir pesadamente na formação e desenvolvimento desses jovens. Mandá-los estudar no exterior; programar visitas e estágios em empresas de ramos diferentes; dar a eles liberdade para que buscassem novos conhecimentos nas mais diversas áreas do saber, até

mesmo nas artes e na filosofia.

Eles eram considerados "imperdíveis" e, se uma diretoria perdesse um desses jovens selecionados, o diretor perderia parte do seu bônus anual.

O programa foi um sucesso e hoje, a maior parte dos diretores dessa grande empresa é composta por aqueles "jovens, brilhantes, imperdíveis".

Estou contando esta história para sugerir aos nossos assinantes e leitores que façam alguma coisa semelhante em suas organizações.

Identifiquem jovens brilhantes e invistam neles para que o futuro de sua organização esteja garantido ou pelo menos assegurado de alguma forma.

Muitos me dirão que não encontram esses jovens em suas empresas. Isso não deve ser verdade. Deve haver uma ou duas pessoas com algum brilho nos olhos e que merecem ser trabalhadas. Outros me dirão que não vale a pena investir nesses jovens pois eles ou elas deixarão a empresa na primeira oportunidade que lhes interessar. Mesmo que você pense assim, vale a pena fazer esse trabalho e tentar reter esses talentos, por isso os chamamos de "imperdíveis".

É preciso lembrar que um programa desse tipo exige investimento e paciência, muita paciência, pois não se pode esquecer que são jovens, inexperientes, apressados e inquietos.

Todas as pesquisas nos mostram que o que os jovens mais querem de

seus empregos é sentirem-se constantemente treinados e crescendo profissionalmente e um emprego que lhes dê sentimento de missão e propósito. É justamente isso que um programa como este deve oferecer.

É preciso, também, cuidar para que os mais antigos de empresa não boicotem os mais jovens impedindo seu crescimento. Isso é muito comum acontecer.

É claro que cada organização deverá definir a melhor e mais eficaz maneira de fazer um programa deste tipo, de acordo com sua realidade concreta.

A verdade é que, sem um programa de formação de sucessores profissionalmente capazes, sua organização terá um futuro incerto.

Pense nisso. Sucesso!