

ALQUIMIA DAS GERAÇÕES: TRANSFORMANDO IDEIAS EM AÇÕES DE CONVERGÊNCIA PARTE 2

Dando continuidade ao artigo da última edição, decidi contar aos leitores, algumas idéias geradas na grande vivência que conduzimos no ESARH 2010 (Brasil, Gramado 18 a 21 de maio), cujo objetivo foi estimular o compartilhamento das aprendizagens grupais e das experiências que cada profissional acumulou, construindo um **BANCO DE PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS**, que viabilize a integração e o melhor aproveitamento dos talentos de todas as gerações presentes hoje no mundo corporativo.

Adaptamos a técnica metaplan, definimos cinco eixos temáticos e todos os grupos tiveram oportunidade de contribuir com todos os temas: atrair e selecionar talentos, desenvolver e capacitar, reter e remunerar, construir e gerir conhecimento / garantir a sucessão, desenvolver cidadania, responsabilidade social e contribuir com a sustentabilidade dos negócios.

Durante a construção coletiva identifiquei claramente que as ações sugeridas se entrelaçavam e muitas estavam repetidas em vários grupos, o que ratifica a idéia de Peter Senge sobre o pensamento sistêmico. Esta é a disciplina que integra as demais. Vamos conhecer algumas destas idéias:

- Oferecer oportunidades de crescimento profissional e pessoal e desafios constantes;
- Criar plano de sucessão e programa de suporte (mentores & mentorados);
- Implantar programa de participação nos resultados;
- Investir em capacitação e desenvolvimento;
- Estimular práticas que promovam a integração entre as pessoas, inclusive o desenvolvimento de atividades culturais e artísticas que revele talentos;
- Incentivar programas de recrutamento interno;
- Definir perfil de competências da função alinhado com as metas estratégicas do negócio;
- Definir critérios de seleção que sejam justos e que valorizem as competências e não a idade do profissional;
- Formar líderes para que eles desenvolvam suas equipes (coaching);
- Educar para a sustentabilidade;
- Capacitar para o uso de tecnologias e inclusão digital de todos;
- Capacitar com base numa matriz cargo e competências, que permita as pessoas se preparem para outras funções;
- Implantar avaliação de competências para identificar as reais necessidades de capacitação de cada indivíduo;
- Aproveitar os talentos internos como multiplicadores de conhecimentos;
- Estimular a cultura do feedback (formal e informal) constante;
- Usar metodologia de educação à distância;
- Desenvolver metodologia de avaliação da eficácia da aprendizagem;
- Ter um plano de carreira com política de remuneração consistente e competitiva;
- Implantar programa de remuneração variável com definição de metas, que incluam também aspectos de responsabilidade social;
- Ter políticas de benefício de acordo com as necessidades e perfil de cada geração;
- Implantar programas de reconhecimento e estímulo a inovação;
- Criar grupos de estudos sobre temas de interesse envolvendo representantes de todas as gerações;
- Desenvolver programas de liderança que estimulem uma atitude cidadã e responsável socialmente;
- Desenvolver programas de preparação para a aposentadoria, para prevenção e tratamento de uso de drogas (em especial o alcoolismo);

- Estimular o trabalho voluntário e facilitar as condições para que os colaboradores participem ativamente da vida da comunidade;

É difícil sintetizar uma construção coletiva de 60 pessoas de todas as gerações, debatendo durante três horas nesta grande vivência. Também é difícil concluir o que mais de 60 palestrantes apresentaram em 4 dias de evento, mas não ficou dúvidas de que **a integração das gerações passa por colocar os interesses coletivos e os objetivos organizacionais como ponto de convergência e o respeito pela diversidade como condição básica para o entendimento.**

Se tivesse que registrar em uma palavra eu diria: **DIALÓGO.**