

## ***A quarta responsabilidade de um administrador.***

Se nós temos que dedicar 50% do nosso tempo e capacidade em nós mesmos, NOS LIDERANDO. Gastar 25% do nosso tempo diário e de nossa capacidade administrando os nossos superiores, ajudando a LIDERAR NOSSOS SUPERIORES. Temos que dedicar 20% do nosso tempo e capacidade desenvolvendo a administração de nossos iguais, procurando LIDERAR NOSSOS IGUAIS. Só nos resta 5% do nosso tempo diário e de nossa capacidade para administrar os nossos colaboradores, sendo esta a QUARTA E ÚLTIMA RESPONSABILIDADE DE UM ADMINISTRADOR, segundo o pensamento de Dee Hock, ex-executivo emérito da VISA que criou conceitos e idéias em uma filosofia que desafia nossas crenças fundamentais sobre a nossa relação com as pessoas, com o dinheiro, com as organizações, com a liderança, com a administração – sobre o espírito humano e a nossa relação com o mundo natural.

Será que não é pouco tempo para dedicar a nossos colaboradores?

Geralmente nós gastamos muito mais do nosso tempo diário, dedicado a ajudar os nossos colaboradores a fazer com que as coisas aconteçam. Este deve ser o seu pensamento neste momento de reflexão sobre a QUARTA RESPONSABILIDADE DE UM ADMINISTRADOR.

Convido-o neste momento a liderar a si mesmo, liderar seus superiores, liderar seus iguais, EMPREGAR BONS COLABORADORES E DEIXÁ-LOS LIVRES PARA FAZER O MESMO.

Sim, DEIXÁ-LOS LIVRES PARA FAZER O MESMO, ou seja, livres para aplicar os conceitos até aqui apresentados a vocês: Liderar a si mesmo; Liderar seus superiores; Liderar seus iguais e identificar novos TALENTOS para aplicar o mesmo conceito.

Na verdade o grande desafio do administrador é identificar, buscar colaboradores. Verdadeiros TALENTOS HUMANOS. O diferencial competitivo de uma organização contemporânea esta justamente em ter ou não ter, em possuir ou não possuir, formar ou não formar, fomentar ou não fomentar TALENTOS HUMANOS.

Grande parte dos problemas de uma organização são resolvidos quando a seleção de TALENTOS HUMANOS é bem feita, é criteriosa, é convergente com : os PROPÓSITOS, os PRINCÍPIOS, os CONCEITOS e com a ESTRUTURA da organização.

Não adianta trazer para sua organização TALENTOS HUMANOS que não sintam-se bem nela. Que não creiam nos seus princípios. Que não tenham independência mental. Que não cumpram e não façam cumprir os direitos e obrigações da organização. E que acima de tudo não ponham em prática tudo que aprender de bom no seu dia a dia. NUNCA CONTRATE TALENTOS HUMANOS COM ESTE PERFIL.

Lembrem-se se àqueles sobre quem temos autoridade não são induzidos a compreender, aceitar e praticar o conceito que ora estou lhes transmitindo, esse é um fracasso de quarta grandeza.

Quando isto acontece, é em nós mesmos que devemos procurar os erros e não nos outros.

Discuta com seus amigos como é IDENTIFICAR TALENTOS HUMANOS DE QUALIDADE. Boa sorte!

***Fernando Caldas***