

A IMPORTÂNCIA DO FEEDBACK PARA A RETENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS.

Maria Alice Barreto Viana

Grupo de Estudos: Estratégias para Atração e Retenção de Talentos

O feedback é uma ferramenta valiosíssima para motivar e desenvolver pessoas. O conceito de feedback é herdado de teorias de sistemas. Significa na tradução literal retroalimentação, isto é, processar informações e transmiti-las ao sistema para continuidade do seu funcionamento.

É muito comum quando perguntamos às pessoas o que é feedback ter como resposta : Retorno. E é justamente este retorno que vem a ser um grande aliado na motivação , no desenvolvimento e conseqüentemente, na retenção dos talentos.

Este retorno deve esclarecer ao colaborador os caminhos, como ele está em relação ao que a empresa espera , os aspectos positivos , onde pode melhorar e para isso, deve-se estabelecer metas e/ou um plano de ação para melhoria.

O feedback deve ser utilizado de forma construtiva e deve ser encarado como um presente, pois sem ele, muitas vezes o colaborador pode achar que está no caminho certo e estar enganado. Com o feedback, este colaborador tem a chance de saber em que está acertando , onde está errando e onde pode melhorar.

Existem 3 tipos de feedback:

1. Feedback Positivo: No feedback positivo deve-se reconhecer e valorizar o que as pessoas fazem de bom. Isso contribui para a autoestima e segurança. É importante para a pessoa saber que está sendo notada e valorizada.
2. Feedback Construtivo: No feedback construtivo deve-se falar a respeito de um determinado comportamento ou desempenho para encorajar a pessoa a melhorá-lo ou desenvolvê-lo, tomando consciência de seu desempenho e poder buscar o padrão desejado.
3. Feedback Destrutivo: O feedback destrutivo não tem a intenção de ajudar e sim de prejudicar o outro. Ele foca somente os comportamentos negativos e ignora qualquer comportamento positivo, o que torna as pessoas inseguras e desmotivadas.

Como fornecer Feedback

O mais importante é observarmos a nossa intenção. É importantíssimo que a intenção seja contribuir para o sucesso do outro.

Deve ficar bem claro que o feedback é um “presente” e deve ser dado de forma muito aberta, olho no olho e em particular, nunca em público.

O ideal é iniciarmos pelos pontos fortes e para ilustrar os pontos que devem ser melhorados, devemos dar exemplos com dados reais.

Para que o feedback seja eficaz, devemos estabelecer metas de melhorias e fazer um acompanhamento com prazos fixados para reavaliação.

Deve-se dar espaço no final para que o avaliado fale e ele deve ser ouvido, dando retorno sobre suas colocações.

É fundamental que o avaliador receba treinamento sobre como dar feedback, pois um feedback mal feito pode resultar na completa desmotivação e na possível perda de grandes talentos.

Acredito que o feedback é uma ferramenta essencial e, se bem conduzido, ajuda muito no desenvolvimento e na retenção de talentos.

Referência Bibliográfica:

RABAGLIO, Maria Odete: Ferramentas de Avaliação de Performance com Foco em Competências. – Rio de Janeiro - 2006