



EDUARDO NAJJAR

EDUCAÇÃO E *core business*

Dias atrás, ouvi de um presidente de uma multinacional do setor de telecomunicações: "Educação é tão importante para empresas, hoje, que deve ser uma responsabilidade do presidente". E emendou: "É como dizia um dirigente de futebol: pênalti é tão importante que deveria ser cobrado pelo presidente".

Na sua empresa é assim? Quem "toma conta" do treinamento? Com que qualidade? Existe atividade sistemática de treinamento?

Bem, enfrentemos a realidade. A maior parte das empresas - nem todas, ressalve-se - não pensa sequer em treinamento sistematicamente. Pudera, com o mercado do jeito que está hoje (ou do jeito que esteve há dez, cinco anos, no último ano), quem tem cabeça para pensar em treinamento? E tempo então... não dá tempo para nada, não é verdade? Como pensar em parar o time de gerentes, o de vendas, o de RH, os estagiários? Só se for aos sábados! E quer saber mais? (Sussurando...) De verdade, eles não gostam dessa coisa de aula, palestra, workshop, apostila, ler livros, artigos... iihhhh!

Se o leitor tiver conhecimento do ambiente real das áreas de RH de dez empresas e não reconhecer esse *script*, pode me enviar uma mensagem de protesto.

Convenhamos, tentar semear a ideia de educação corporativa neste cenário é uma ousadia! Eu, no entanto, cerro colunas no clube dos otimistas. Ainda que com visão crítica, sou testemunha da implementação de projetos bem-sucedidos, reforçando a mensagem da educação continuada como diferencial competitivo para pessoas e empresas.

Voltando ao discurso do presidente, proponho uma reflexão: num futuro próximo, a empresa que conseguir entender que a educação dos funcionários é um apoio fundamental à realização de seu *core business* estará em linha com as mais destacadas performances em seu setor.

Todas as vezes em que lanço mão do precioso texto coordenado por Jacques Delors - *Educação, um tesouro a descobrir* -, faz eco em meu trabalho a afirmação de que "a educação deve contribuir para o desenvolvimento total da pessoa: espírito e corpo, inteligência, sensibilidade, sentido estético, responsabilidade pessoal, espiritualidade". O mesmo digo da imagem dos quatro pilares básicos da assim denominada educação por toda a vida: "Aprender a conhecer" - que inclui o aprender a aprender; "aprender a fazer" - a noção de competência, inclusive para os trabalhos sociais; "aprender a viver juntos" - na realização de pro-

jetos em equipe, gerenciar conflitos, respeito pela diversidade, compreensão mútua e da paz; "aprender a ser" - verdadeiramente humano, trabalhar com a verdade e com a visão de que o trabalho deve servir como instrumento de desenvolvimento das pessoas.

Caso seu trabalho atual não lhe dê acesso à educação corporativa, aproxime-se de um movimento associativo que atue com objetivos que tangenciem essa área, em qualquer um dos seus aspectos.

Com a certeza de que estará investindo no enriquecimento do seu currículo e trazendo diferencial competitivo para seu ambiente de trabalho para outras comunidades.

Aos colegas do presidente cujas ideias conheci, que por ventura estejam passando os olhos por este texto, ousou propor que implementem uma ação educacional sistemática, nem que seja como um projeto experimental.

A médio prazo, constatarão que o investimento na educação de seus funcionários é fonte de lucros - em sentido amplo -, de gratificação pessoal e de cidadania planetária.

Trabalho deve
servir para
desenvolver
as pessoas

Eduardo Najjar é autor, consultor e conferencista; mestre em administração de empresas e mestrando em educação. Diretor de relações com universidades da ABRH: enajjar@attglobal.net