

04 – ADMINISTRAÇÃO DE TALENTOS HUMANOS NO SISTEMA OCB

INTRODUÇÃO

Em 1987 foi encaminhada a seguinte proposta ao Superintendente da OCB, no intuito de dinamizar e profissionalizar a Administração de Talentos Humanos no Sistema OCB. Talvez com o surgimento do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP e com a nova Gestão do Sistema CNCOOP/OCB/SESCOOP, essa proposta tenha se tornado ainda mais atual, motivo pelo qual é colocada novamente para ser analisada. Eis o texto:

O Sistema OCB cumprirá o objetivo de ser o órgão técnico-consultivo do Governo, conforme Art. 105 da Lei 5.764 de 16/12/1971, e cumprirá também as demais incumbências que lhe foram atribuídas por essa lei, se for administrado com postura profissional.

Pelo item b) do artigo citado, o Sistema OCB deve integrar todos os ramos das atividades cooperativistas e, pelo item g), deve dispor de setores consultivos especializados de acordo com os ramos de cooperativismo.

Isso requer que os melhores profissionais de cada área, em âmbito estadual, estejam na respectiva OCE e, em âmbito nacional, na OCB, tornando assim o Sistema OCB referência nessas áreas.

Para alcançar essa meta, são necessários os seguintes procedimentos:

1. A OCE solicitar a suas cooperativas que indiquem os melhores profissionais que atuam no respectivo Estado na área da assessoria parlamentar, comunicação, contábil, educacional, jurídica etc.

2. Os profissionais indicados de cada área farão avaliação mútua, mediante critérios definidos pela OCE, e o profissional que obtiver a maior pontuação será contratado pela OCE para ser o Coordenador Estadual dessa área. Caso não aceite o convite, será contratado quem na sequência tiver a maior pontuação e aceitar o convite.

3. Anualmente haverá, no mínimo, um encontro estadual desses profissionais, para avaliação e planejamento de atividades, quando também será avaliado o Coordenador Estadual, podendo ele permanecer ou ser substituído. O coordenador, quando respaldado pela OCE, poderá realizar outros eventos para o aperfeiçoamento profissional dos técnicos que atuam nas cooperativas.

4. Os Coordenadores Estaduais de cada área farão avaliação mútua, mediante critérios definidos pela OCB, e o profissional que obtiver a maior pontuação, será contratado pela OCB para ser o Coordenador Nacional dessa área. Caso não aceite o convite, será contratado quem na sequência tiver a maior pontuação e aceitar o convite.

5. A OCB fará, no mínimo, um encontro anual dos coordenadores estaduais de cada área para avaliação e planejamento de atividades, bem como a avaliação do Coordenador Nacional,

podendo ele permanecer ou ser substituído. O Coordenador Nacional, quando respaldado pela OCB, poderá realizar outros eventos para o aperfeiçoamento profissional dos coordenadores estaduais.

6. Os critérios para a avaliação em âmbito estadual e nacional, entre outros, podem ser:

- a. Conhecimento técnico na respectiva área.
- b. Conhecimento da Doutrina Cooperativa.
- c. Capacidade de coordenar grupos.
- d. Adoção do método cooperativo, ou seja, construção participativa.
- e. Desempenho no atendimento das expectativas do respectivo público.

OBSERVAÇÃO: Esses procedimentos, além de várias outras vantagens, garantem os melhores técnicos para o Sistema OCB e estimulam o seu aperfeiçoamento profissional. Assim o Sistema OCB se tornará referencial do Cooperativismo Brasileiro e de sua identidade, estimulando a intercooperação e ampliando sua participação socioeconômica. Convém ainda ressaltar, que se trata de um investimento, com retorno certo na qualidade dos serviços e custo muito menor do que com a alta rotatividade de talentos humanos no Sistema OCB, resultante da contratação de gerentes que nunca trabalharam numa cooperativa e nem sequer numa organização estadual de cooperativas.

Helmut Egewarth