

COMO A RETENÇÃO DE TALENTOS PODE SER A CHAVE PARA O SUCESSO DA SUA EMPRESA



O mercado de trabalho atual é extremamente complexo e competitivo, por isso empresas que não apresentem diferenciais e ações pontuais para reter talentos tendem a contratar profissionais comuns e perder os excepcionais.

Estamos a falar de estratégias que procuram oferecer benefícios corporativos, valorizar e reconhecer as habilidades dos colaboradores, com o objetivo de evitar que a empresa perca bons profissionais por sentimentos como falta de reconhecimento, insatisfação ou outra razão que possa levar um funcionário a querer trocar de emprego.

COMO A RETENÇÃO DE TALENTOS PODE SER A CHAVE PARA O SUCESSO DA SUA EMPRESA

Por que se preocupar?

Trabalhar a retenção de talentos é fundamental para a performance de uma empresa. Além de aumentar a produtividade da empresa, investir em estratégias de retenção de talentos ajuda a reduzir o índice de turnover, ou seja, a rotatividade de funcionários na sua empresa. Com isso, evita-se gastos desnecessários.

A alta rotatividade é sinônimo de mais dor de cabeça e mais prejuízo. Por esses e outros motivos, é cada vez mais urgente que as empresas utilizem seus recursos para reter talentos estratégicos para suas operações. Confira alguns outros benefícios da prática:

- Construção de um ambiente de trabalho harmônico e agradável;
- Aumento do nível de colaboração entre os colegas;
- Potencialização do engajamento dos colaboradores;
- Continuidade a processos de qualidade;
- Economia do dinheiro necessário para realizar novos processos seletivos;
- Impacto positivo na imagem da empresa no mercado;
- Atração de novos talentos;
- Retenção do conhecimento e expertise dos colaboradores.

Para chegar até esses resultados não é necessário nenhum plano complexo. É essencial que a empresa mostre preocupação com o bem-estar do seu pessoal e dê oportunidades para que cada colaborador se desenvolva pessoalmente e profissionalmente.

Vale ressaltar, entretanto, que cada indivíduo possui necessidades e perfis diferentes. Consequentemente, uma estratégia única ou ação isolada provavelmente não será eficaz nem terá repercussão no longo prazo. Para que a retenção de colaboradores seja bem-sucedida, é preciso trabalhar frentes diversas e complementares.

Outras formas de reter talentos

Além das questões financeiras, outros fatores também possuem grande peso na hora que os profissionais precisam decidir aceitar ou negar uma oferta de trabalho. Para reter talentos, a companhia precisa ter algumas características básicas, como:

- Bom clima organizacional;
- Plano de carreira;
- Salário compatível com o mercado;
- Benefícios, previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou a mais;
- Possibilidade de crescimento dentro da empresa;
- Equipe de Recursos Humanos competente;
- Novos desafios para os colaboradores.

Vale lembrar ainda que a lista de prioridades pode variar de acordo com a geração do profissional. A geração Z, com profissionais de 18 a 24 anos, valoriza empresas que ofereçam oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional.

COMO A RETENÇÃO DE TALENTOS PODE SER A CHAVE PARA O SUCESSO DA SUA EMPRESA

Já para os millenials, quem tem em torno de 30 anos, o grande atrativo é um empregador reconhecido pelo mercado. Para quem tem mais de 40 anos, a prioridade é ter um regime de trabalho flexível. Os funcionários com mais de 50 anos procuram, especialmente, por boas oportunidades de carreira.

A faixa etária também influencia o que os profissionais priorizam no pacote de benefícios. Quanto mais seniores e experientes são os colaboradores, mais importante se tornam benefícios com impacto no longo prazo.

A busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional tem aumentado entre os trabalhadores de todas as idades. Por isso, os talentos valorizam empresas que também oferecem aos colaboradores a possibilidade de ter mais tempo livre, de acordo com pesquisa da MetLife. Oferecer medidas que contribuam para o desenvolvimento de competências e do crescimento profissional, como formação de pessoal, descontos ou incentivos à especialização e bolsas de estudos também são extremamente valorizados pela força de trabalho.

O papel da RH na retenção de talentos

Cabe ao setor de recursos humanos das empresas avaliar e implementar as ações e práticas que melhor atendam às necessidades da companhia. Algumas estratégias como fazer um estudo de perfil comportamental.

Entender quem são os colaboradores da empresa facilita o planeamento estratégico de ações que atendam às suas necessidades e desejos. Além disso, é preciso mensurar o fit cultural do colaborador. A expressão faz referência à adaptação da pessoa em relação à empresa, ou seja, quão bem ela se encaixa no que é esperado pela empresa em questão de comportamento. Profissionais com fit cultural maior tendem a permanecer mais tempo na organização, principalmente por acreditarem em seu propósito.

Mas o olhar não deve ser apenas interno. Os profissionais devem levar em consideração o que é praticado no mercado, para manter a empresa competitiva. Trazer soluções únicas e ainda pouco exploradas pela concorrência pode ser o diferencial entre conquistar aquele profissional que vai alavancar a empresa ou manter o status quo.

Autora:



Sofia Chaves