

Como reter talentos?

Há pouco tempo, empreendedores e profissionais de RH eram uníssonos ao afirmarem que era necessário garimpar muito para encontrar técnicos e especialistas das mais diversas áreas de atuação. Este panorama mudou

Amir El-Kouba

Estamos vivendo um apagão de mão de obra. Apesar da crise europeia e do crescimento pífio da economia brasileira, está cada vez mais difícil encontrar profissionais alinhados aos novos tempos de um mercado altamente competitivo.

Há pouco tempo, empreendedores e profissionais de RH eram uníssonos ao afirmarem que era necessário garimpar muito para encontrar técnicos e especialistas das mais diversas áreas de atuação.

Este panorama mudou.

O índice de desemprego no Brasil despencou. Hoje, empreiteiras gaúchas contratam nos estados do nordeste. Empresas do agronegócios de Goiás anunciam suas vagas no norte e no interior do sudeste. Brasileiros contratam bolivianos, paraguaios e espanhóis.

Engana-se, no entanto, que pensa que estamos falando de trainees, analistas, especialistas ou gestores. Estamos falando mesmo de trabalhadores com níveis básicos de escolaridade: auxiliares, trabalhadores rurais e operacionais.

É isso mesmo! Está difícil contratar profissionais básicos e que tenham disponibilidade para, simplesmente, trabalhar. Por isso, mais do que ter competência para contratar bons profissionais, as organizações precisam se preocupar em reter os talentos que possuem.

Mas, como reter talentos neste mercado competitivo onde os bons profissionais são atraídos pelos seus concorrentes, sempre dispostos a oferecer o céu para que vão trabalhar com ele?

Algumas ações precisam ser contempladas:

- **Implantar planos de remuneração estratégica**, composta por salários fixos e variáveis, bem como por benefícios diferenciados. O trabalhador precisa acreditar que sua atuação competente na organização levará à realização dos seus sonhos;

- **Estruturar programas de meritocracia e reconhecimento** pelos bons resultados apresentados pelo colaborador. Algumas empresas oferecem, inclusive, participação acionária àqueles que se destacam, buscando comprometimento de longo prazo com a organização;

- **Oportunizar crescimento profissional**, por meio de programas de recrutamento interno e planos de carreira que privilegiem o bom desempenho;

- **Fortalecer a identidade**, por meio de programas que "acendam o orgulho" do profissional de pertencer àquele grupo e àquela organização. Programas de endomarketing e de fortalecimento de equipes, associados a uma postura integradora das lideranças possibilitam esta condição.

- **Oferecer programas de capacitação e desenvolvimento** por meio de um sistema de educação continuada. Afinal, desenvolvimento retém talentos.

No entanto, nenhuma destas ações pode ser eficaz se a cultura empresarial não permitir a expressão das ideias, da espontaneidade e dos sentimentos de cada um. Por isso, é possível afirmar que a retenção de talentos reside, especialmente, na atitude e competência do gestor. Está na sua habilidade de liderança, numa gestão baseada em valores e no respeito ao ser humano.

Por fim, o talento que convive em harmonia com os colegas de trabalho num ambiente em que possa viver de acordo com seus valores, é motivado e comprometido, pois consegue conciliar bons resultados com qualidade de vida. Este, vai querer ficar na empresa por muito tempo. E a empresa vai querer que ele permaneça sempre. Simples assim!

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/como-reter-talentos/69815/>