

MANUAL DE COMO RETER **TALENTOS** NA SUA EMPRESA



Gustavo **Mota**

Manual de como ter talentos na sua empresa.

“

Atrair e reter bons talentos na sua empresa sem investir rios de dinheiro pode parecer impossível, mas, **neste manual definitivo eu trago um passo a passo completo** de como você pode fazer isso.



Saiba como atrair bons talentos para sua empresa.

O primeiro passo deve ser atrair bons talentos para sua equipe e, para isso, será necessária estratégia e conhecer bem cada um dos talentos que estão aqui na sua frente.

Existem vários benefícios para atrair e reter talentos nas organizações. Entre eles, podemos contar a otimização de colaboradores, a criação de equipes de alta performance e a obtenção de resultados fora da curva.

Há certas práticas que podem influenciar em maior ou menor grau a atração e o desenvolvimento de novos talentos.

Construir uma marca empregadora forte é um bom começo, pois isso requer políticas sistemáticas de retenção de talentos e um bom programa de treinamento da empresa.

Para você construir o que chamamos de employer branding (ou marca empregadora em português) será necessário responder algumas perguntas como:

Qual tipo de imagem a sua empresa transmite especificamente para os profissionais do mercado de trabalho?

Quais são os propósitos que este talento deve ter para ocupar este cargo?

Quais são as etapas de treinamento que preciso ter?

Possuo um plano de crescimento sólido para todos os funcionários?

Respondendo essas perguntas, bastante coisa passará a fazer sentido dos motivos da sua empresa não atrair ou atrair e não reter grandes talentos.

Entenda que, muitas empresas são o que podemos chamar de “sonho de carreira”, ou seja, muitas pessoas têm elas como objetivo profissional.

Quer um exemplo? A Google hoje é uma referência de empresa dessa categoria, isso porque, seu conceito de gestão empresarial é bem diferente do conceito dos concorrentes e esse é o grande segredo.

Pense estrategicamente, você não pode ter um marketing positivo apenas para o seu cliente, entre os seus colaboradores e possíveis talentos é necessário ter reconhecimento também.

**2**

Sua empresa quer ter vários talentos por vaga ou nenhum?

Tomar essa decisão é o primeiro passo para iniciar o processo de atração de talentos, então, divulgar as metodologias aplicadas, mudanças de conceito e imagens reais da empresa é importante para construção da sua employer branding.

Para melhorar sua marca empregadora, você utiliza as redes sociais em grande número para postar vídeos, fotos e textos sobre o ambiente de negócios, também é apropriado comentar outras informações como modelos de liderança, cultura e propósito da organização.

A comunicação deve ser a base da sua employer branding, sem diálogo não existe alinhamento profissional. Por isso, foque na comunicação interna clara e nos canais da empresa como redes sociais e site.

Além disso, dar uma cara para sua empresa explorando momentos de conhecimento com o diretor da empresa, os líderes e principalmente momentos de interação durante os treinamentos. Isso constrói um relacionamento com os perfis disponíveis no mercado.

É importante que os talentos olhem para as imagens e queiram pertencer a este ambiente e se identifiquem com esse perfil de comunicação.



Foque no bem-estar do ambiente de trabalho:

O ambiente organizacional precisa ser leve e trazer segurança para o colaborador, quando ele se sente bem consegue produzir mais e entregar maiores resultados.

Existem diversos benefícios em construir um ambiente de bem-estar corporativo. Um estudo veiculado pela revista Exame mostra que bons locais de trabalho são, também, 76% mais atraentes, 86% mais produtivos e 70% mais rentáveis, em média.

Existem diversos indicadores que podem ser sinais de ambientes tóxicos ou desagradáveis aos colaboradores. O alto índice de faltas injustifica-

das, evasão ou improdutividade são exemplos importantíssimos de uma má cultura organizacional.

Para mudar esse cenário, é importante investir em segurança, ergonomia e saúde laboral dos colaboradores. Outro ponto é a criação de processos menos burocráticos e o estímulo de debates saudáveis dentro da equipe.

Isso vai servir como motivação para a construção de soluções importantes a longo prazo, pense bem, cada um dos seus talentos tem uma visão dos processos que executa, com a visão dele pode-se planejar metas, resultados e muito mais.

O bem-estar no ambiente de trabalho cultura inclusive a retenção de talentos, pois, o seu colaborador poderá permanecer na sua empresa apenas pelo convívio e liberdade que possui ali dentro.

4

Elabore um plano de retenção de talentos:

Agora que conhecemos o primeiro passo que é atrair os olhares dos talentos do mercado, você precisa entender o que pode ajudar a mantê-los na sua empresa.

Não devemos manter ninguém por obrigação, ou no caso de uma iminente demissão, ofertar um salário maior para que a pessoa se mantenha no cargo.

A retenção de talentos não tem relação apenas com dinheiro, ela precisa ser muito mais do que isso, deve estar ligada a como os funcionários se sentem hoje no ambiente de trabalho e nas funções que exercem.

Assim, ter um plano de retenção de talentos vai te ajudar a ter uma boa comunicação com a equipe, saber como está a satisfação e a evolução de cada um deles, no dia a dia.

Veja abaixo quais são pontos que você deve adicionar neste plano de retenção de talentos:

Modifique a responsabilidade pela retenção de talentos:

Atribuir a responsabilidade pelo acompanhamento dos profissionais aos gerentes e supervisores que estão diretamente ligados ao trabalho. Para fazer isso, vincule metas de desempenho e bônus à sua capacidade de reter funcionários.

Essa atitude se faz necessária, pois somente esses líderes poderão definir que tipo de competências e habilidades o novo funcionário precisará ter para poder desempenhar sua função da melhor forma na instituição.

Mude a prioridade no ambiente de trabalho:

Priorize a manutenção de um ambiente de trabalho estimulante e não deixe de considerar a oportunidade de oferecer horários flexíveis. Assim, abrir espaço para que os colaboradores equilibrem a vida pessoal e profissional.

Também é importante permitir que esses colaboradores obtenham mais informações sobre sua área profissional, por meio de cursos e participação em eventos em sua área. Além disso, incentive o grupo a compartilhar informações.

Faça um plano de retenção de talentos e de carreira:

Ter um plano de carreira eficaz e promissor para os colaboradores, oferecendo promoção e surgimento de profissionais com alto padrão de desempenho. Os colaboradores devem saber que, dentro da empresa, têm oportunidade de crescimento profissional.

Seu plano de carreira precisa ser bem estruturado e definir as funções e metas exigidas, bem como os requisitos de bônus ou promoção dentro da empresa.

Meça o nível de engajamento dos colaboradores:

Descubra e forneça ferramentas para medir o nível de envolvimento dos funcionários. Verifique se eles participam ativamente das atividades da empresa e contribuem positivamente para o seu crescimento.

No entanto, é importante definir o que deve ser considerado engajamento, pois nem todas as métricas podem dar sentido aos objetivos e atividades de uma empresa.

Com as métricas corretas alinhadas, é hora de começar a monitorar seus funcionários de perto, dessa forma você pode fazer análises periódicas e descobrir quais pontos dentro do trabalho deles eles têm mais dificuldade, neste ponto você poderá usar one on one para fazer esse acompanhamento.

Ele servirá como norteador do estado profissional que o seu talento está e como você pode ajudá-lo a evoluir e conquistar novas oportunidades dentro da empresa, assim, ele se sentirá mais motivado e aberto a receber feedbacks.

Saiba quem são os melhores funcionários:

Identifique profissionais talentosos e de alta potência na empresa, concentrando seus esforços no resultado final. É importante lembrar que entregar bons resultados não é o único parâmetro para definir um bom profissional.

Também é possível utilizar o que se chama de PDA (Personal Development Analysis), onde é possível conhecer o tipo de liderança de cada colaborador. Além disso, suas habilidades analíticas, comerciais, de influência e seu nível de motivação dentro da instituição.

Seja referência para o colaborador:

De nada adianta buscar uma atitude positiva e um bom desempenho dos colaboradores se os gestores e supervisores não derem o exemplo. É importante que seus funcionários tenham alguém que possam admirar. Assim, eles conseguirão crescer norteados por essa referência de liderança.

Além de melhorar o desempenho de sua equipe, ser referência o ajudará a ter uma melhor atitude como líder e conseguir conquistar o respeito e a confiança de seus colaboradores, ao invés de ordens serem cumpridas apenas por medo ou obrigação.

Use a tecnologia como aliada:

Existem plataformas de gestão de RH que ajudam a analisar o desempenho dos colaboradores, além de auxiliar em diversas outras tarefas do dia a dia.

Além disso, o software de RH também ajudará a gerenciar os benefícios do grupo, uma parte muito importante que ajuda a reter o talento, isso fará uma grande diferença na rotatividade da sua empresa.

Pois assim, você pode saber quais são os pontos que precisa evoluir para ter uma comunicação e um alinhamento no processo de desempenho dos funcionários.

Faça um plano de experiência para seus funcionários:

Estabeleça um sistema de “informações do empregador” que possa satisfazer os funcionários em diferentes níveis. Faça reuniões com seus profissionais para entender o que precisa ser melhorado física e internamente para ter uma boa experiência de trabalho.

Além disso, é importante deixar bem claro para a equipe como ela irá progredir dentro da empresa,

para que ela se sinta envolvida em trazer melhores resultados para a empresa, portanto, seja recompensada com um salário melhor ou cargos mais altos.

O programa de experiência também ajuda a organizar a instituição, pois é possível planejar as futuras posições a serem ocupadas, além de garantir que os funcionários promovidos tenham conhecimentos e habilidades suficientes para exercer essa nova função.

Facilite a mobilidade de colaboradores:

Crie sistemas que facilitem a circulação dos colaboradores na empresa, para diferentes departamentos ou regiões do país onde existem filiais. Esta deve ser uma característica incluída no plano de trabalho do colaborador, de forma clara e em termos bem definidos.

Uma forma de possibilitar aos colaboradores a passagem por diferentes áreas da empresa (com o seu consentimento prévio) para poderem desenvolver diferentes competências e tornarem-se multitarefas.

Portanto, usando as dicas acima de como implementar um programa de retenção de talentos, você poderá reter os melhores profissionais da sua instituição. Isso ajuda a reduzir os custos associados a novas contratações, além de melhorar o desempenho da sua empresa.



Invista em estratégias de retenção de talentos:

Investir em estratégias de retenção de talentos tem muito a ver com os processos da empresa. Então, buscar uma boa estratégia de onboarding e investimento em capacitação dos colaboradores.

Essa é uma estratégia estimulante para evolução constante, vale dizer que a evolução não vem apenas pelo conhecimento, mas também, pelos feedbacks. Ter a certeza de que não existe feedback positivo ou negativo já será um passo rumo à busca de resultados de alta performance.

O talento é um pensador crítico e busca analisar se sua entrega está geran-

do valor para o negócio, priorizando a qualidade da entrega em relação aos prazos. Além disso, são inspiração para os demais colaboradores, fortalecendo a cultura de melhoria em seus locais de trabalho.

Assim, estimular essas atitudes, seja escutando as sugestões dos colaboradores ou expondo as melhorias que precisam ser priorizadas são estratégias que podem funcionar muito bem.



Como funciona na prática:

Na prática, você irá priorizar o processo de contratação de talentos identificando quais deles têm afinidade com a sua empresa e com os propósitos que hoje sua organização possui.

Sendo assim, vale levantar a possibilidade de saber como deve funcionar o processo de seleção de talentos, buscando as habilidades que o seu talento possui e quais delas podem ser aprimoradas durante essa jornada.

Além disso, trabalhar em cima da comunicação, seja durante os on ones ou na comunicação interna, é preciso ter clareza, metas definidas e prioridades nítidas, para que não gere dú-

vidas ou confusão na execução das funções.

Esses pontos são importantes para que um grande talento se mantenha na sua empresa não pelo dinheiro, mas, por todo o bem-estar e alinhamento profissional que a empresa proporciona como um todo.

E você está preparado para implementar esse processo na sua empresa? Se ainda tem dúvidas, saiba que temos uma imersão de 3 dias para te ajudar a ter cada um desses insights bem claros e implementá-los com sucesso.

CLIQUE AQUI

**“Agregue valor
na vida das
outras pessoas
e veja como a
evolução pode ser
transformadora.”**

Gustavo Mota

CEO do Sales Clube e
fundador do We Do Logos

Gustavo Mota é o CEO do Sales Clube, tem uma visão experiente em soluções online e 22 anos de trabalho na internet. Especialista em gestão e marketing digital, é apaixonado por empreendedorismo, professor de inovação, além de ser mentor Endeavor e Sebrae, com formação de mentoria pelo VMS do M.I.T. - Massachusetts Institute of Technology.



Manual de como ter talentos na sua empresa.



MANUAL
DE COMO RETER
TALENTOS
NA SUA EMPRESA

Gustavo **Mota**

 **SALESCLUBE**

www.salesclube.com.br

© 2022 | @salesclube