



# **GESTÃO DE TALENTOS SUA ATRAÇÃO E RETENÇÃO**

**ADERJ - ASSOCIAÇÃO DE ATACADISTAS E DISTRIBUIDORES  
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

**RUA DO ARROS, Nº90, SALAS 512 A 515 - MERCADO SÃO SEBASTIÃO,  
PENHA CIRCULAR, RIO DE JANEIRO**

**ADERJ@ADERJ.COM.BR  
BAIXE O APP "ADERJ" (ANDROID E IOS)**



**Gestão de talentos é um conjunto de práticas para atrair, treinar e reter profissionais qualificados na empresa. Trata-se de um aspecto essencial da gestão moderna, que tem especial atenção ao capital humano, desde a seleção até a sua qualificação dentro da empresa.**

Muitos autores sugerem que as empresas devem criar um ambiente de trabalho que valoriza o capital humano e se esforça para engajar, motivar e oportunizar crescimento aos colaboradores.

Em seu livro “The executive guide to integrated talent management” (ASTD, 2011), Peter Cappelli diz que a gestão de talentos não é um fim em si mesmo e o propósito da gestão de talentos é ajudar a organização a atingir seus objetivos, pois com colaboradores mais satisfeitos e engajados, os resultados aparecem.

## **A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE TALENTOS:**

A gestão de talentos é fundamental para a estratégia do negócio, afinal uma empresa que conta com profissionais qualificados eleva a produtividade, ganha qualidade nos processos e, como resultado, faz entregas de valor para o cliente.

Quando a empresa se preocupa com seus talentos, ela obtém não apenas o reconhecimento dos colaboradores, mas também o de profissionais de fora da organização.

“Quando você diz a um candidato que se ele se dedicar no trabalho terá a oportunidade de se desenvolver profissionalmente, você atrai os melhores talentos”. Em outras palavras, o próprio fato de você investir nesse tipo de gestão já é uma forma de deixar a sua empresa mais interessante para os profissionais do mercado.

Sem dúvidas, há boas razões para apostar na gestão de talentos:

**a) Fortalecimento da cultura organizacional:**

Investir na gestão de talentos é uma estratégia para promover a sinergia na organização, já que, ao treinar e reter profissionais, fica mais fácil alinhar equipes com a cultura organizacional. Os valores, princípios e objetivos da sua empresa tendem a ser seguidos pelos colaboradores, o que fortalece a cultura organizacional, criando mentalidades e comportamentos comuns.

**b) Colaboradores mais motivados:**

É quase como uma equação matemática: colaboradores que recebem treinamento e têm oportunidade de crescer dentro da empresa resultam em um nível de motivação que permeia toda a organização.

**c) Atração de profissionais diferenciados:**

Vale ressaltar que quando se investe na gestão de talentos, os melhores profissionais do mercado têm maiores chances de se interessar pela sua empresa.



**REALOCAÇÃO DE PROFISSIONAIS EM CARGOS-CHAVE:**

Como a gestão de talentos inclui treinamento e qualificação constante dos colaboradores, você facilmente pode designar profissionais para cargos-chave quando necessário,

**significando que nunca haverá falta de lideranças e profissionais capacitados para exercer funções primordiais.**



Esta prática gera enorme economia de recursos, afinal com a gestão de talentos, as contratações são mais assertivas, enquanto os índices de rotatividade diminuem e por consequência uma redução significativa dos gastos com recrutamento, seleção e treinamento de novos colaboradores.

## ALCANCE DE RESULTADOS MAIS EXPRESSIVOS:

A gestão de talentos também estimula a alta performance e a produtividade, pois por meio do treinamento contínuo, ainda ajuda colaboradores a atingirem o desempenho máximo e, conseqüentemente, resultados mais expressivos.

Também traz maior satisfação dos clientes, impactando a relação da empresa com o consumidor. Quanto mais qualificados forem os colaboradores, mais qualidade haverá nas entregas - e maior será a satisfação do cliente.

Mas qual é a diferença entre a gestão de talentos e a gestão de pessoas?

Embora à primeira vista pareçam sinônimos, gestão de talentos não é a mesma coisa que a gestão de pessoas tradicional. **A gestão de talentos está mais voltada ao RH do futuro: um setor que promove o desenvolvimento de colaboradores de maneira estratégica.**

EXEMPLO:

### GESTÃO DE PESSOAS



### GESTÃO DE TALENTOS



## **CONHECENDO AS PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE OS DOIS CONCEITOS:**

As atividades realizadas pela **gestão tradicional de pessoas** são consideradas mais burocráticas e administrativas, incluídas aí as tarefas de como lidar com a folha de pagamento, fazer avisos de férias e conceder benefícios aos colaboradores.

Portanto, trata-se de um conjunto de atividades que tem menor valor agregado à empresa.

O **RH do futuro é a gestão de talentos**, envolvendo planejamento estratégico, criação de um ambiente organizacional altamente saudável e motivador e a lapidação de profissionais por meio de treinamento contínuo.

Essa perspectiva mais assertiva e estratégica é possível por causa da tecnologia e das automatizações que ela oferece. Hoje, organizar o período de férias dos colaboradores é uma tarefa muito rápida, por exemplo, quando automaticamente o sistema verifica todas as variáveis e acelera o processo imensamente.

**Ou seja, a parte operacional fica com a máquina, e o cérebro humano pode se dedicar à criação de soluções inovadoras para outros problemas mais complexos.**



## OS PROCESSOS QUE SÃO PARTE DA GESTÃO DE TALENTOS:

A gestão de talentos envolve uma série de componentes que a colocam em posição de destaque nas organizações.



### **a) Compreensão dos objetivos do negócio:**

Esse é o primeiro passo para definir quais competências são necessárias na equipe e, dessa forma, atrair os talentos mais adequados.



### **b) Busca e atração de talentos:**

Com os objetivos definidos, é hora de procurar os talentos que atendam aos requisitos das vagas.



### **c) Plataformas de recrutamento:**

Como o LinkedIn são algumas opções para se conectar com profissionais qualificados. Depois de atrair talentos, é o momento de recrutar os melhores para a empresa por meio de um processo de seleção.



### **d) Treinamento e desenvolvimento:**

Depois de fazer as contratações, invista no treinamento e desenvolvimento de Colaboradores continuamente.

“Essa é uma forma de criar equipes de alta performance, com competências adequadas às necessidades e objetivos organizacionais”.

## FERRAMENTAS E MEIOS PARA RETENÇÃO E PROMOÇÃO DE TALENTOS

Reter talentos é um desafio que envolve treinamento, oportunidade de crescimento, ambiente de trabalho saudável, reconhecimento e remuneração adequada e se você quer reter profissionais, é preciso promover colaboradores que apresentam bom desempenho para que eles cresçam junto com a empresa.



**a) Mapeamento de competências:**

É uma ferramenta essencial para que você conheça os talentos, considerando conhecimentos, habilidades e perfil de cada colaborador. Além de diagnosticar pontos a serem melhorados, você consegue designar as funções mais adequadas para cada profissional e desenvolver lideranças.



**b) Avaliação de desempenho:**

A avaliação de desempenho é outra ferramenta importante, já que permite medir a performance de cada colaborador em diferentes aspectos, como produtividade ou índices de vendas, por exemplo. Com a avaliação feita, você ganha embasamento para delegar tarefas, atribuir responsabilidades e identificar melhorias necessárias.

**c) Planejamento de carreira:**

O plano de carreira é um recurso fundamental da gestão de talentos, porque direciona a jornada de crescimento do colaborador na organização e faz com que ele se sinta valorizado.



**d) Planejamento sucessório:**

Fazer o planejamento sucessório, definindo substituições quando necessário, é uma forma de pensar no futuro do negócio. Com ele a empresa não fica suscetível a imprevistos e, mais uma vez, pode delegar cargos para os colaboradores com melhor performance e aptidão para liderança.



**e) Processo de desligamento:**

Nenhuma empresa está imune a desligamentos, seja por demissão, aposentadoria ou vontade do próprio colaborador, mas uma organização que valoriza o capital humano dá suporte para o funcionário durante o desligamento, ajudando na recolocação no mercado ou mesmo no processo de aposentadoria.



## IMPLEMENTANDO A GESTÃO DE TALENTOS NA EMPRESA:

Principais etapas na implementação da gestão de talentos.

### a) Criar um planejamento de talentos:

Planejar perfis, cargos e funções necessários na empresa, compreendendo quais profissionais devem estar presentes nas equipes a partir da análise das demandas e processos organizacionais.

Isto inclui especificar o que cada profissional necessita possuir, incluindo habilidades, qualificações e competências técnicas e comportamentais. Também faça o mapeamento de perfil dos colaboradores, avaliando se cada um está designado para o cargo adequado, fazendo as realocações necessárias e contratando novos funcionários se necessário.



### b) Descobrir como atrair e reter talentos:

Investir na gestão de talentos já é uma forma de potencializar a cultura organizacional e demonstrar aos profissionais do mercado que você está preocupado com a experiência e crescimento de quem faz parte do seu negócio. Essa medida inclui ações como plano de remuneração, benefícios e bonificações, plano de carreira e treinamentos.

### c) Desenvolver os talentos:

Por último, uma vez que você tenha atraído os melhores talentos para a sua empresa, é preciso lapidá-los, apostando no desenvolvimento de cada colaborador, oferecendo oportunidades, treinamento, capacitação, plano de carreira e remuneração justa.

**Em outras palavras, coloque em prática estratégias para engajar e motivar os profissionais do seu negócio, de forma que esse processo seja feito continuamente, fazendo parte da cultura empresarial.**



## SUJESTÕES DE PRÁTICAS MOTIVACIONAIS DE TALENTOS:

Cada colaborador tem um perfil e, conseqüentemente, existem grupos com motivações diferentes. Conhecer essas motivações é essencial para criar a estratégia motivadora na gestão de talentos.



### **a) Benefícios não-convencionais:**

Oferecer bonificações é excelente, mas, quando possível, invista em benefícios criativos, como viagens ou descontos em academias, por exemplo.



### **b) Proporcionar momentos de descontração:**

Momentos de descontração, como dinâmicas de grupo e happy hour, são ótimos recursos para quebrar a rotina, energizar os colaboradores e mantê-los engajados nas atividades da empresa.



### **c) Fortalecer suas lideranças**

Essa medida contribui para que várias pessoas com perfil de liderança atuem em favor da organização, engajando e inspirando equipes, tomando decisões e solucionando problemas.



### **d) Aplicando Coaching**

Para otimizar a gestão de talentos no negócio, voltada ao aprimoramento de competências comportamentais, extraindo o melhor de cada colaborador, fomentando o desenvolvimento das equipes.

***“Finalmente, investir em gestão de talentos é criar times de alta performance, e conquistar os objetivos organizacionais!”***

Fonte: Consultores Associados, materias de autores consagrados na gestão de pessoas e publicações da FGV e ABRH.