

Gestão de talentos: aprenda a atrair e reter os melhores na empresa

Atrair e reter as melhores pessoas disponíveis é algo cada vez mais desafiador, em virtude da quantidade de opções que os bons profissionais têm nos dias de hoje. Quanto maior for a necessidade por um alto desempenho, maior será a importância da gestão de talentos.

À medida que o mundo dos negócios muda, novas competências passam a ser relevantes. As tendências atuais de demandas por mais tecnologia e estruturas de organizações difusas, devido às redes de informação, tornam necessárias a contratação de colaboradores com habilidades bem específicas.

Pensando nisso, preparamos o artigo de hoje para que você possa entender melhor a gestão de talentos e por que tais práticas se tornaram fundamentais. Além disso, você verá algumas dicas para deixar seus processos de atração e retenção de profissionais mais eficientes. Tenha uma boa leitura!

Qual é a relevância da gestão de talentos?

O gerenciamento de talentos não é uma questão-chave apenas para o setor de Recursos Humanos. Toda a organização é afetada, pois suas iniciativas estão relacionadas a contratar, gerenciar, desenvolver e reter os funcionários mais talentosos, que podem fazer a diferença nas diferentes áreas do negócio.

Portanto, a gestão de talentos tem um papel importante na estratégia geral da empresa, uma vez que está diretamente ligada aos ativos mais fundamentais: as pessoas. Por isso, as empresas devem se esforçar para gerenciar efetivamente os colaboradores atuais e atrair excelentes profissionais. É preciso ajudá-los a desenvolver suas habilidades e capacidades, investindo na retenção.

A gestão de talentos pode ser subdividida entre as práticas listadas abaixo. Acompanhe!

Atrair e reter os melhores profissionais

Ter uma gestão estratégica de talentos dá às organizações a oportunidade de atrair e reter profissionais qualificados. Criar uma boa marca de empregador faz com que as pessoas queiram trabalhar em sua empresa, o que contribui para a melhoria do desempenho e dos resultados obtidos.

Práticas de divulgação da cultura, posicionamento nas mídias sociais e treinamentos de integração bem estruturados para novos colaboradores criam níveis mais altos de interesse. Assim, a empresa economiza em seus custos de recrutamento e melhora sua [performance](#) no longo prazo.

Motivar os colaboradores

Ter uma gestão estratégica de talentos ajuda as companhias a manterem seus funcionários motivados. Eles terão mais razões para permanecer no negócio e entregar além daquilo para o que foram contratados. A maior parte das pessoas não está interessada apenas em dinheiro. Elas precisam sentir satisfação em um sentido mais amplo, o que inclui a motivação e o [engajamento](#).

Cobrir continuamente os papéis críticos

O gerenciamento correto de talentos dá o suporte de que as empresas precisam para sempre contar com especialistas capazes de realizar as atividades críticas. Isso é fundamental no planejamento e na

construção de abordagens para um tipo de função altamente diferenciado. Assim, a organização estará preparada e terá um fluxo contínuo de gente capacitada para atender às demandas que forem críticas em suas operações, sem gerar problemas ou uma carga extra aos demais colaboradores.

Melhorar o desempenho da equipe

A gestão de talentos facilita a identificação das pessoas mais indicadas para cada trabalho. Isso minimiza problemas de coordenação ou relacionamento, além de garantir que os melhores talentos estejam realmente trabalhando naquilo em que seu potencial pode ser mais bem utilizado. Os colaboradores passam a trabalhar na direção dos objetivos do negócio, o que tem influência no resultado global da empresa.

Como um bom plano de benefícios pode ajudar?

A gestão de talentos permite que as empresas tomem decisões sistemáticas e consistentes sobre o desenvolvimento da equipe, visando contar com pessoas que apresentem as competências necessárias para o crescimento do negócio. Sendo assim, é fundamental investir em práticas que possam contribuir para que todo esse trabalho de atração e retenção seja realmente realizado na prática. Atuar na perspectiva do oferecimento de benefícios além dos que já são [obrigatórios](#) pode ser um ótimo caminho.

Essa estratégia é excelente para se diferenciar no mercado e tem um custo mais baixo do que focar apenas na [política salarial](#), em virtude dos encargos. Para ter um plano de benefícios que se destaque da concorrência, porém, é preciso ficar atento a algumas questões.

Defina um orçamento

É primordial que, na etapa de planejamento, se defina quanto do budget total do negócio será investido no plano de benefícios. Quando você tiver acesso aos recursos, ficará mais fácil decidir quais serão os tipos oferecidos e em que situação.

Monitore as preferências dos colaboradores

Muitas vezes, as empresas tomam a decisão de oferecer determinado benefício sem compreender quais são as demandas dos funcionários. Nesses casos, são ofertados itens que têm pouco valor percebido, independentemente da quantia gasta. Quando você sabe exatamente o que as pessoas querem, fica bem mais simples fazer essa proposição. Realize pesquisas e converse com os colaboradores — se não for possível com todos, aborde pelo menos alguns representantes.

Conheça as práticas de mercado

É absolutamente necessário entender o que as outras empresas estão fazendo em relação aos benefícios. Se a intenção é atrair e reter os melhores talentos, as ofertas devem, no mínimo, se equiparar às dos concorrentes. Caso esteja em uma boa situação quanto ao orçamento, fazer investimentos que realmente possam diferenciar o negócio dos demais é uma boa estratégia.

Conte com uma consultoria especializada

No mundo atual, é cada vez mais comum que as empresas se dediquem ao que for core em seus negócios. Portanto, é preciso que os colaboradores de RH estejam focados naquilo que realmente agrega valor. Nesse sentido, a contratação de um fornecedor [especialista na gestão de benefícios](#) pode fazer toda a diferença e inclusive reduzir os custos.

A gestão de talentos é uma prática que se tornou imprescindível para as empresas atualmente. A

competição por profissionais qualificados é cada vez mais acirrada, ao passo que as necessidades por competências específicas não para de crescer. Lembre-se: deixar de investir em ações que contribuam decisivamente para a atração e retenção de talentos pode se tornar um problema irreversível.

Este conteúdo foi útil para você? Então, assine nossa newsletter para não perder nenhum de nossos próximos artigos!