

RETENÇÃO DE TALENTOS: e sua importância na gestão de recursos humanos*

RETAINING TALENT: and its importance in human resource management*

Lidia de Sousa Silva**

Edilson Silva Diniz***

INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR FRANCISCANO

RESUMO

Observa-se que a retenção de talentos auxilia as empresas a terem sucesso, desta forma as empresas passam a investir em estratégias para incentivar os seus colaboradores, as empresas que retêm talentos conseguem adquirir vários benefícios que implica na economia para as organizações e ajuda a contribuir um bom clima organizacional, retenção de talentos e o nome que foi dado a estratégia de reter bons colaboradores dentro da organização, colaboradores com habilidades e inteligência para realizar uma função com bastante desempenho, tendo oportunidades de aperfeiçoá-lo com treinamentos as pessoas que se destacam dentro das organizações, os funcionários que são reconhecidos e tem chances de crescimento, e vantagens competitivas se sentem mais valorizados e acabam trabalhando com mais dedicação e começam a gerar o aumento da produtividade que acaba obtendo bons resultados para as organizações, pois seu objetivo é identificar o quanto a retenção de talentos pode ser importante para as empresas e como pode ser um diferencial competitivo. E através da metodologia bibliográfica pode-se observar o quanto a retenção de talentos é eficaz, e o quanto diminui os gastos das empresas, enfatizando também a importância das pessoas no ambiente empresarial.

Palavras-chaves: Retenção de talentos. Organizações. Benefícios. Colaboradores.

ABSTRACT

It is observed that the retention of talent helps companies to succeed, in this way companies start to invest in strategies to encourage their employees, companies that retain talent manage to acquire several benefits that imply the economy for organizations and help contribute to a good organizational climate, retention of talent and the name given to the strategy of retaining good employees within the organization, employees with skills and intelligence to perform a function with high performance, having opportunities to improve it with training for people who work. stand out within organizations, employees who are recognized and have chances of growth, and competitive advantages feel more valued and end up working with more dedication and start to generate increased productivity that ends up getting good results for organizations because its objective is to identify how important talent retention can be for companies how it can be a competitive differentiator. And through the bibliography methodology, it can be observed how effective talent retention is, and how much it reduces company expenses, also emphasizing the importance of people in the business environment.

Keywords: Talent retention. Organizations. Benefits. Contributors

1 INTRODUÇÃO

*Artigo científico apresentado ao Curso de CST Gestão de Recursos Humanos do Instituto de Ensino Superior Franciscano – IESF

*Graduando do Curso de CST Gestão de Recursos Humanos. E-mail: lidiasousa651@gmail.com

***Bacharel em Administração e Marketing e Mestre em Ciências da Educação

Retenção de talentos é um conjunto de ações, que pode ser definida como um grupo de políticas e práticas pelas organizações, com a finalidade de garantir com que os colaboradores que estão acima da média continuem nela por um bom tempo. Também é conhecido como método de provisão de pessoas envolvendo práticas de recrutamento e seleção, podendo ser compreendida como qualquer atribuição da empresa para resolver e estabelecer uma conexão de emprego com pessoas competentes para preencher as necessidades das organizações e somar para o sucesso organizacional. Sendo assim existem fatores que auxiliam as empresas a manter seus colaboradores como: a flexibilidade, inovação, boa liderança, feedback do trabalho, recompensas, clima organizacional, reconhecimento e outros mais.

As pessoas que são talentosas são excepcionais em qualquer ambiente e acabam trazendo vários benefícios para a organização, as empresas precisam ter algumas estratégias de retenção até mesmo para que possam segurar bons funcionários, algumas estratégias como programa de gamificação, reconhecimento, plano de carreira e outras. As organizações de sucesso consistem em 3 pilares que são inseridas em experiência dos funcionários que são linguagem interna, valores e reconhecimento, tendo outras formas de reter talentos aonde as organizações estão relacionadas com o desenvolvimento profissional em um bom ambiente de trabalho

O problema dessa pesquisa foi: quais os fatores que auxiliam a empresa a manter seus colaboradores, aumentando com isso a fidelidade dos mesmos?.

Como suposta resposta ao problema tem-se as seguintes hipóteses: oferecer benefícios de crescimento profissional; reconhecer o profissionalismo dos colaboradores; e oferecer qualidade de vida aos profissionais.

O objetivo geral dessa pesquisa é demonstrar a relevância da retenção de talentos na organização como um diferencial competitivo. Tendo os objetivos específicos que são: ter um plano de carreira; manter um bom clima organizacional; mostrar ferramentas para o processo de retenção de talentos; e incentivar com oportunidades e objetivos.

Os objetivos de reter talentos fazem com que as empresas criem uma boa produtividade para que a equipe não seja interrompida, e aumente o engajamento de produtividade, reter é um fator fundamental para as organizações pois consistem em resultados satisfatório e mantém um bom clima organizacional.

A justificativa de retenção de talentos é que tem impactado de maneira crescente na geração de valor dos funcionários, no seu nível de produtividade, dedicação e motivação para com as organizações, reter é um grupo de ações com a intenção de manter nas organizações bons colaboradores e profissionais bastante talentosos.

Para este trabalho sobre retenção de talentos foi realizado uma pesquisa bibliográfica, podendo ser de índole qualitativo ou quantitativo, sendo as fontes de pesquisa: a internet, artigos e livros, com o propósito de reunir informações que servirão de base e construção deste trabalho, aonde permite explicar as referências que foram pesquisadas. A pesquisa tem como objetivo de ser vista como um diferencial competitivo na empresa, sendo colocado a retenção de talentos nas organizações.

Obtendo qualidade de vida, os funcionários tem acesso às melhores condições de trabalho, manter os funcionários engajados trazem bons resultados, sendo capazes de alcançar uma maior adaptação entre as equipes, tornando-se o ambiente de trabalho mais agradável.

Tendo em questão os objetivos de relacionar a motivação dos colaboradores, mostrar ferramentas para o processo de retenção de talentos e ter um plano de carreira definido.

Os capítulos a seguir falam sobre: gestão de pessoas que visam melhorar o desempenho dos colaboradores; processo da gestão de pessoas que é uma atividade chave para o sucesso da companhia; retenção de talentos que é adotado pelas organizações para manter um colaborador; técnica de retenção que reúne pessoas que defendem sua marca; estratégia de retenção de talentos que é através de benefícios e reconhecimento; e benefícios de retenção de talentos que implica na economia.

2 GESTÃO DE PESSOAS

Recursos humanos começou a surgir no Brasil no século XIX, foi quando apareceu os primeiros setores pessoais dentro das organizações. Mas com a revolução tecnológica e a facilidade de acesso aos conhecimentos e informações foi que chegou o enorme progresso, desenvolvimento e crescimento da gestão de pessoas.

A gestão de pessoas quando bem aplicadas com funcionários eficientes, consegue fazer com que os seus clientes fiquem bastante satisfeitos e felizes com o atendimento que foi realizado. Tendo alguns dos seus principais pilares que são: a motivação, o fornecimento de feedbacks contínuos, liderança, comunicação, cooperação trabalho em equipe, conhecimento, treinamento, desenvolvimento e outros mais.

A gestão de pessoas tem passado por bastante modificações e alterações porquê tem a intenção de aperfeiçoar o desempenho e o desenvolvimento dos funcionários nas organizações.

Chiavenato (2004, p. 54) Fala que “o conceito de talento humano conduz necessariamente ao conceito do capital humano - o patrimônio inestimável que uma organização pode reunir para alcançar competitividade e sucesso”.

Para conseguir o sucesso como é de entendimento geral, todo legado deve ser bem cuidado, sendo bem gerenciado para que possa ser vantajoso da melhor forma possível, caso contrário o sucesso e o crescimento e desenvolvimento da organização será comprometido. Por outro ponto de vista, algumas organizações que tem talentos em seu quadro não significa que ela saiba como usá-lo em seu favor.

Laste (2009) Ressalta que o talento humano é visto como um fator bastante decisivo e dominante quando se trata sobre sucesso e competitividade na organização, ainda acrescenta que o segredo da gestão de pessoas é reconhecer o capital humano porque são as pessoas que fazem com que gerem os negócios das organizações, são as pessoas que movimentam o mercado, sendo que hoje o capital humano “é o grande diferencial” das grandes empresas. A autora ainda acrescenta que os gestores devem respeitar as ideias dos colaboradores para que possam criar um lugar de trabalho aonde se tenha confiança e transparência, um ambiente de trabalho aonde os colaboradores possam compartilhar suas ideias.

Nessa nova era é importante o talento humano, e para ser talentoso precisa de um diferencial, capital humano é a capacidade de conhecimentos e talentos são as habilidades, e assim um vai complementando o outro. Deve-se estar atento para impedir o que Vicenzi (2011) apud Souza (2011) chama de “auto sabotagem”, que é

quando a organização não conhece e nem identifica os seus talentos disponíveis ou não os considera, ou mesmo não possui uma estratégia e planos adequados de direção entre as competências do negócio e as competências de seu capital humano.

Além disso viu a administração estratégica de pessoas, com ênfase: na retenção de talentos, na descentralização das responsabilidades da gestão de pessoas, na seleção, na capacitação e na rotina da folha de pagamento bem como essa abertura de espaço para a carreira mais ampla: laterais e diagonais.(DUTRA, 2014 p.22)

As pessoas são muito importantes para o sucesso das empresas, a administração de pessoas fica responsável por uma grande parte do quadro dos funcionários ajudando a garantir o desenvolvimento das funções

Chiavenato (2014) relata que a gestão de pessoas é uma área muito receptiva a entendimento e mentalidade sendo que a cultura corporativa que predomina e prevalece nas organizações. Ela é extremamente situacional e contingencial, pois necessita de diversos tópicos, como a cultura corporativa, o negócio da organização, a arquitetura organizacional, os processos internos, e as características do seu mercado. A tecnologia utiliza o estilo de gestão e uma infinidade de outras variáveis. Também necessita das características das pessoas que o formam, tudo isso constituem um mix, que faz com que seja a única em cada organização.

O autor acima aborda também que as pessoas constituem o principal ativo da organização daí a exigência de tornar as instituições mais conscientes e atentas para seus colaboradores, em um novo ambiente aonde a tecnologia esta bastante acelerada, as pessoas ainda continuam sendo bastante importantes para as organizações. As organizações que são bem-sucedidas estão entendendo que só podem crescer se suas continuidades forem bem preparadas, para otimizar os resultados sobre os investimentos de todos os parceiros, principalmente o investimento dos funcionários. Dai a necessidade do Rh ficar atento as pessoas para poderem alcançar os objetivos tanto organizacionais como individuais.

Chiavenato (2014, p. 21) Relata que “As organizações são verdadeiros organismos vivos e em constante ação e desenvolvimento quando elas são bem-sucedidas, tendem a crescer, ou no mínimo a sobreviver”

As organizações se dispõem para atingir suas metas e objetivos pretendido, as organizações buscam cada vez mais o crescimento e dependem das pessoas para conseguir os objetivos.

Vergara (1999) apud Gil (2016, p.28) fala que a “gestão de pessoas é o nome que vem sendo apresentado desde o final da década de 1990 para designar uma nova tendência na gestão de recursos humanos”.

Gil (2016) fala que gestão de pessoa é uma atribuição cujas origens são capazes de reconhecer um passado muito remoto. Quando algumas pessoas começaram a empregar outras para realização de determinadas tarefas, mediante algum tipo de pagamento, iniciou-se, a rigor, a gestão de pessoas. Assim, a gestão de pessoas levou proporções diferentes ao longo da história, já que os vínculos que as pessoas determinaram e estabeleceram no modo de trabalho alteraram significativamente em atribuição das revoluções tecnológicas e sociais.

Segundo o site gupy.io (2021) as pessoas são integrantes essenciais para as organizações a qual se declara ao desempenho e execução dos serviços e ao alcance dos propósitos apontados. Além de que a gestão de pessoas necessita de vários fatores, na visão do autor a instituição necessita das pessoas para poderem alcançar

e obter seus objetivos pessoais, tendo que realizar uma enorme parte das necessidades dos funcionários para poder tornar organização em um local bem apropriado e agradável.

Conforme Chiavenato (1999, p. 27) as empresas “perceberam que as pessoas constituem o elemento do seu sistema nervoso que introduz a inteligência nos negócios e a racionalidade nas decisões”. O RH tem como objetivo o desenvolvimento humano, garantido com que todos os trabalhadores estejam trabalhando de acordo com a legislação, fazendo com que o ambiente seja saudável.

A antiga Administração de Recursos Humanos (ARH) cedeu lugar a uma nova abordagem: a Gestão de Pessoas (GP). Nesta nova concepção, as pessoas deixam de ser simples recursos (humanos) organizacionais para serem abordadas como seres dotados de inteligência, personalidade, conhecimentos, destrezas, aspirações e percepções singulares. São os novos parceiros da organização. (CHIAVENATO, 1999, p.31)

O RH passou por muitas alterações surgiu ferramentas novas que aumentaram ainda mais a efetividade, mudou a forma de divulgação de vagas sendo divulgações abertas que recebiam currículo e fazia entrevistas, nos dias atuais podem ser divulgadas através das redes sociais

Atualmente, a mudança é uma características mais marcantes do ambiente empresarial no contexto mundial e brasileiro. As transformações nas organizações, no ambiente empresarial e na sociedade são profundas e ocorrem em ritmo cada vez mais dinâmico e rápido. (CHAVIENATO, 2014 p.56)

O ambiente empresarial proporciona a qualidade de vida e fazem com que os funcionários mantenham o bem-estar, com isso acabam obtendo algumas vantagens que e o aumento da produtividade.

A autora Brito (2019) do site administradores.com relata que o departamento de gestão de pessoas não é uma tarefa tão fácil, sendo que a hierarquia é necessária para a organização da empresa, a autora ainda ressalta que o gestor de pessoas mesmo com tantos desafios um deles ainda é de ouvir os funcionários fazendo com que os mesmos se sintam parte daquela organização, e o gestor só será um bom gestor quando passar a ouvir seus funcionários e ainda enfatiza que uma organização que deseja crescer precisa ouvir e investir nas pessoas.

2.1 Processos da GP

Chiavenato (2016, p. 13 e 14) Ressalta que a GP constitui-se em diversas atividades adaptadas entre si como uma forma de conseguir vários efeitos sinérgicos e multiplicadores tanto para a empresa como para aqueles funcionários que nela trabalham.

A GP é um grupo adaptado para processos que são dinâmicos e interativos. Os seis processos fundamentais da GP são os seguintes:

Processos de agregar pessoas

Aplicados para inserir novas pessoas dentro das organizações. Segundo Marras apud Santos (2002, p. 65), “esse processo é responsável pela: captação e triagem de profissionais no mercado; e pela seleção e encaminhamento de profissionais para a empresa”

Processos de aplicar pessoas

Aplicados para traçar as atividades que os indivíduos exercem dentro da organização e para conduzir seu desempenho.

Este processo consiste em: É o trabalho de prospectar todos os detalhes de cada uma das funções que compõem um cargo, estudando lhe os contornos do 'que como e para que se faz, registrando todas as exigências em termos de características exigidas para a obtenção dos resultados esperados. (MARRAS, 2002, p.94)

Esse processo é feito para a pessoa que está sendo admitida possa desenvolver suas habilidades e atividades com bastante qualidade e segurança e se sinta confortável dentro da organização.

Processo de recompensar pessoas

É um processo para induzir as pessoas a satisfazerem as suas necessidades individuais mais elevadas. Marras (2002, p. 90) também faz essa colocação afirmando que o “salário não é o único componente remuneratório de contraprestação do trabalho. Existem também os benefícios, que acabam se somando àquele e compoendo a chamada remuneração”.

Processos de desenvolver pessoas

Utilizadas para capacitar o desenvolvimento profissional e aperfeiçoar as pessoas dentro da empresa.

Processo de manter pessoas

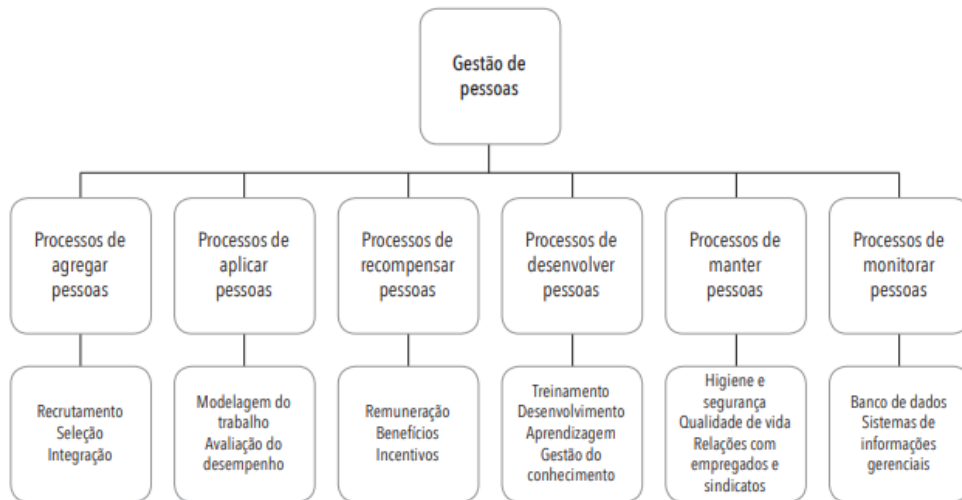
Utilizados para obter condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas, manter também e um processo que mantém os funcionários motivados dentro da empresa.

Processo de monitorar pessoas

Esse processo é usado para conduzir controlar as atividades das pessoas e ter o controle dos resultados. O sexto processo é o de monitorar as pessoas sendo utilizado para acompanhar e controlar as atividades indivíduos e verificar resultados. (CHIAVENATO, 1999).

De acordo com o autor Silva (2009) os processos da gestão de pessoas estão relacionados entre si, de uma forma que se influenciam reciprocamente, ainda ressalta que cada processo pode favorecer ou prejudicar os demais.

Figura 01: processos da GP



Fonte : Chiavenato (2014).

2.2 Agregar pessoas

Agregar pessoas é fazer com que novos profissionais façam parte da organização contribuindo com suas habilidades e competências sendo que é necessário ter um processo de recrutamento e seleção bem organizado.

Agregar pessoas e colocar novos funcionários dentro da organização. A área de recrutamento e seleção tem uma enorme relevância de planejamento para a empresa, sendo que seu objetivo é a atração de talentos.

Segundo Fernandes (2013, p,170) o recrutamento refere-se ao processo de procurar empregados, estimulá-los e encorajá-los a se candidatar às vagas de uma organização.

Tradicionalmente o recrutamento é classificado como interno externo. Interno é quando procura dentro da própria organização os candidatos para a vaga que está disponível, e externo é quando a organização busca por candidatos fora da empresa. Obter um processo de recrutamento e seleção nos tempos atuais tem feito com que as organizações tenham equipe de alto rendimento que estão levando as empresas ao lugar desejado, contratações equivocadas fazem com que a organização desenvolva alguns prejuízo

Chiavenato (2014, p.15) fala que “agregar pessoas é incluir novos colaboradores na empresa, podendo ser denominados processos de provisão ou de suprimento de pessoas. Inclui recrutamento e seleção de pessoa”.

Esse processo de agregar pessoas ele tem uma grande importância para a empresa fazendo com que os novos colaboradores, contribuam com suas habilidades e competências, para que esse serviço seja bem feito depende também de um recrutamento e seleção bem organizado.

Esse processo constitui as rotas de ingresso das pessoas na organização. Representam as portas de entrada que são abertas apenas para candidatos capazes de ajustar as próprias características e competências pessoais com requisitos e as características predominantes na organização. (CHIAVENATO, 2014, p.107)

Agregar pessoas é um processo que faz com que os novos funcionários se sintam bem dentro da organização contribuindo com suas habilidades para que as tarefas sejam realizadas com sucesso.

O recrutamento interno é quando a empresa foca no funcionário que já faz parte da organização e o externo é quando a empresa procura fora um funcionário para determinada vaga.

Chiavenato (2004) define recrutamento como:

O processo de atrair conjunto de candidatos para um particular cargo ponto. Ele deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-lo. O mercado no qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser interno, externo ou uma combinação de ambos, em outras palavras, a organização deve buscar candidatos dentro dela, fora dela ou em ambos os contextos. (CHIAVENATO, 2004 p. 113)

Chiavenato (2004) define seleção uma técnica ou um processo em que as empresas escolhem os melhores candidatos de uma lista com o objetivo de escolher bons candidatos para alcançarem a meta e que se encaixem a vaga que estava disponível, tendo uma vista as condições atuais do mercado.

A autora Sanches (2021) relata que o mundo está sempre em mudança, e o recrutamento tem sido usado menos pelas organizações, pois têm mais interesse em usar o termo “atração”.

O recrutamento e seleção é um processo estratégico para qualquer organização, pois é com esse processo que são selecionadas pessoas, talentos que irão obter bons negócios e irão fazer a diferença, são eles os responsáveis por atualizar e fazer com que a empresa possua um grande diferencial.

2.3 Retenção de talentos

Retenção de talentos trata-se das empresas que agem com uma necessidade de gerar dentro da organização planos de ação para os funcionários que se destacam e fazem diferença dentro da empresa, para que permaneçam dentro da organização.

Reter talentos hoje em dia é importante para as organizações, mas para segurar bons colaboradores dentro de uma empresa não é necessário somente salário e benefícios, depende muito do clima organizacional e da motivação, pois os talentos só se mantêm dentro das empresas se estiverem satisfeitos e motivados.

Herman (1993) Ressalta que esse conceito aplica-se à experiência técnica e ao método de alguém que refere-se ao cuidado, a dedicação, a iniciativa, produtividade e determinação de auto grande realização, com capacidade de criatividade, posição, nível educacional e experiência na sua atividade ou área. Sendo

o diferencial de cada pessoa para que o trabalho seja exercido com metas e habilidades e qualidades, para que as metas possam ser sempre atingidas.

O mesmo autor inclui que as organizações precisam contar com colaboradores bastante talentosos para que realizem eficientemente as tarefas. Tendo motivação o funcionário ganha mais confiança em seu trabalho e trabalha com mais dedicação, sendo também que para ser um diferencial a iniciativa deve ser tomada por parte dos funcionários tendo atitudes e ousadia, sendo que um dos maiores desafios hoje para área de recursos humanos é atrair, integrar motivar e manter os bons funcionários na organização.

Gramigna (2007) declara que o melhor investimento de uma empresa é no momento que admite um funcionário, sendo um colaborador verdadeiramente comprometido com os objetivos de uma organização. Ao obter equipamentos bastante evoluídos pode gerar o aumento da produtividade, as empresas devem desenvolver conhecimentos a respeito das ferramentas para poder manusear de forma correta a fim de que o mesmo dê o resultado esperado pela organização, o mesmo deve ser com a conduta do gestor em relação aos talentos humanos que foram colocados em sua empresa.

Mayo (2003, p. 5) ressalta que as pessoas são importantes pois sem elas tanto os elementos relativos quanto os estruturais e sem os clientes a organização não cresceria não teria desenvolvimento para alcançar seus objetivos. Nota-se o quanto as pessoas são importantes em uma empresa, as pessoas são responsáveis pelo sucesso e aumento da produtividade de uma organização.

A motivação na organização acaba gerando bastante comprometimento por parte daqueles funcionários que são bem resolvidos e tem vontade de crescer dentro da empresa, onde é preciso que a organização procure conhecê-los de um jeito que este convívio faça com que esses talentos sejam bem avançados de uma forma que sejam bem pleno, para que possa alcançar todos os objetivos que foram lançados pela empresa, tendo um bom relacionamento entre funcionários e empresa a tendência é só crescer.

Uma forma de não perder bons colaboradores para a concorrência é sempre mantê-los motivados no seu dia a dia de trabalho, sendo que o salário nem sempre é o que faz com que bons profissionais permaneçam em uma organização. Ter oportunidade de propor melhorias e ter um clima organizacional e reconhecimento do gestor são importantes para o colaborador na sua jornada.

Chiavenato (2003, p. 19) fala que as empresas pelo ponto de vista de recursos humanos não são apenas as que aplicam mas mantêm adequadamente seus recursos humanos. Liset Ullmann (2019) complementa que o RH se responsabiliza por um papel de muita importância junto dos gestores e é essencial que a liderança seja bastante capacitada para da feedback aos seus funcionários para que não fiquem desmotivados, mas apoiá-los para que possam procurar melhorar, uma equipe bem motivada e um clima organizacional bem aplicado dentro de uma empresa fazem as pessoas produzir, criar e inovar ainda mais dentro da organização.

Atualmente só sobrevive no mercado uma empresa que seja capaz de identificar, desenvolver e reter seus talentos, já que essa política está intimamente relacionada a aspectos econômicos, na medida em que se busca reter os profissionais cujos resultados são satisfatórios para a organização. (PARODI, 2009, P.17)

Com o mercado cada dia mais exigente e competitivo ter bons profissionais se torna um fator bastante importante e determinante para as organizações, as empresas

que identificam os seus talentos acabam atraindo alguns benefícios como foco de engajamento e produtividade, mais economia para a empresa e outros mais.

A Retenção de talentos envolve obrigatoriamente duas dimensões: o ser humano e a organização. Esse processo implica na sua implementação de políticas e estratégias que favoreçam a permanência do profissional na empresa, por um outro lado, o ser humano, responsável pelos seus desejos e realizações por outro. (NAKASHIMA, 2003, p. 18)

Para alguns funcionários, o aumento de salário, a qualidade de vida, bônus, comissões e qualquer tipo de recompensa se torna um grande motivador para a retenção de talentos. A retenção de talentos tem bastante a ver com o reconhecimento, reconhecer seus funcionários que se destacam e observar colaboradores que realmente vestem a camisa da organização, alguns funcionários consegue se destaca na organização buscando seus objetivos. Tendo alguns gestores que não se dão conta da importância de reter talentos fazendo com que se percam bons colaboradores para a concorrência.

Ulrich (1999, p. 29) fala que “as empresas bem sucedidas são aquelas mais experientes em atrair, reter e desenvolver indivíduos com habilidades, perspectivas e experiências suficientes para conduzir um colaborador real”.

As empresas que atraem os seus talentos conseguem reduzir a rotatividade favorecendo a satisfação dos funcionários e aumentando o engajamento e a satisfação dos colaboradores.

Um talento é sempre um tipo especial da pessoa, aquela pessoa: Aquela que possui competências. E nem sempre todas as pessoas serão um talento. Para ser talentoso a pessoa precisa possuir algum diferencial competitivo que a valorize.

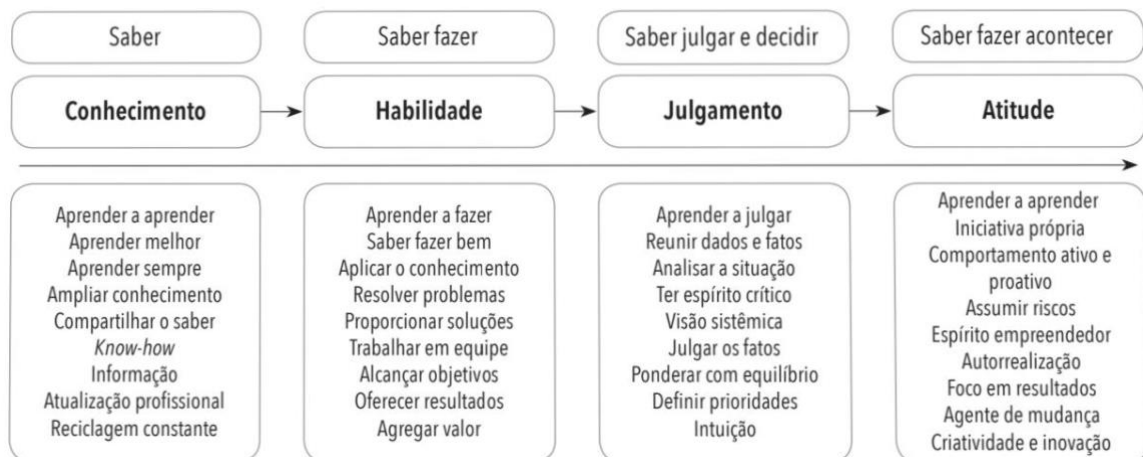
A qualidade de vida e a valorização dos funcionários é importante para as organizações conseguirem reter seus talentos, já que só o salário não está sendo o suficiente para segurar bons colaboradores.

O autor Lima (2017) do site administradores.com fala que o mundo tem passado por grandes mudanças, fazendo com que as pessoas busquem informações e conhecimento o tempo todo, mesmo com todas as mudanças ainda existe um desafio que é reter, atrair e desenvolver talentos, o autor ainda define talentos como atitudes, habilidades e conjunto de conhecimentos, e que o talento que a pessoa tem é que faz com que se destaque, e que em alguns casos esses talentos podem estar dentro da empresa ou fora dela.

Gil (2016 p.50) fala que “será necessário criar condições para que os empregados desejem realmente permanecer na empresa, sintam a contribuição significativa para seu desenvolvimento profissional e pessoal”. Os funcionários pretendem permanecer em uma organização aonde são reconhecidos e se sintam valorizados, tendo um ambiente saudável e alguns benefícios.

Chiavenato (2014, p.63) Fala que hoje o talento envolve 4 aspectos essenciais para construir uma competência individual.

Figura 02: As bases estruturais do talento humano.



Fonte: Chiavenato (2014).

3 TÉCNICAS DE RETENÇÃO

Para reter talentos os líderes e gestores tem um papel essencial tendo que produzir um clima organizacional bastante positivo e favorável aos seus funcionários, sendo um grande valor de relevância na retenção de talentos.

Segundo o site Xerpay (2021) a retenção de talentos pode ser retratada como o conjunto de técnicas, políticas e práticas que as organizações adotam para segurar colaboradores por mas tempos na empresa, a retenção de talentos pode acabar ajudando para o clima empresarial, pois tendo os funcionários bem engajados acabam adquirindo bons resultados para a organização, tendo a retenção de talentos as empresas conseguem vários benefícios. A retenção de talentos é um importante, e tem um fator fundamental para que as organizações conquistem resultados bastante satisfatórios.

Segundo o blog do Xerpay são relatados algumas técnicas de retenção de talentos.

1. Boa comunicação.
2. Reconhecimento pessoal do funcionário.
3. Lideranças inspiradoras.
4. Metas e desafios para os colaboradores
5. Oferecer cursos para que possam ter chances de crescimento.
6. E ter um bom plano de carreira.

3.1 Estratégia de retenção de talentos

As empresas que buscam pelo sucesso precisam ter algumas estratégias para se diferenciar das demais, sendo assim a retenção de talentos é um fator essencial, empresas que tem uma boa equipe de funcionários e são bem envolvidos, engajados e motivados conseguem obter bons resultados.

Segundo o blog convenia o autor Marcelo Furtado (2020) fala sobre algumas estratégia de retenção:

1. Qualidade de vida.
2. Reconhecimento.
3. Ambiente de trabalho agradável.
4. Programa de gamificação: esse programa é bastante usado na estratégia de reter talentos
5. Conceder bons benefícios.
6. Investir em capacitação.

Gramigna (2002, P.12) fala que “As empresas que se anteciparem, implantando estratégias que atraiam, desenvolvam e retenham profissionais em potencial, terão maiores chances de enfrentar concorrência e ganhar o mercado”. Empresas que tem um bom recrutamento e seleção, tem os melhores profissionais competentes e bons talentos, tem grandes chance de superar a concorrência.

Tendo uma boa estratégia de retenção de talentos dentro da organização pode levar vários benefícios como por exemplo: profissionais com mais tempo de casa tendem ser mais respectivos e colaborativos, isso é um ótimo fator que favorece inclusive a retenção e a produtividade da companhia.

Segundo o site Sertms (2018) as organizações precisam estarem atentas a competitividade do mercado, para poder manter sua sustentabilidade. Com uma maneira de se destacar as empresas precisam de estratégias que façam com que seus talentos permaneçam nas organizações, sendo importante que invistam em softwares que auxiliam em suas estratégias de retenção de talentos.

Segundo o autor Almeida (2017) do site administradores.com, relata que um excelente plano de benefícios e oportunidade de crescimento está sendo bastante utilizado como uma estratégia dentro das empresas como uma forma de reter e atrair talentos.

3.2 Benefícios da retenção de talentos

Segundo o site gupy.io, Mariana Dias (2017) relata que investir em pessoas novas mas sem abandonar os antigos funcionários é uma forma de conservar valores na organização, mas esse progresso só é possível quando a organização pode contar com funcionários engajados, competentes e sejam alinhados com a cultura organizacional da organização. A organização precisa ter um bom processo seletivo para identificar bons profissionais para a contratação, porém é necessário uma retenção de talentos para que as organizações consigam manter esses bons funcionários.

A retenção de talentos reduz os custos desnecessários com a rotatividade, e outras ações que envolvem admissões e demissões, Mariana Dias (2017) cita alguns benefícios de retenção de talentos.

1. Atesta mais engajamento.
2. Reduz gastos trabalhistas.
3. Atrai novos talentos
4. Ajuda na construção de um clima de trabalho mais agradável.
5. Garante a sequencia de qualidade nos setores.

O autor Machioni (2021) do site administradores.com ressalta que os benefícios aos profissionais são essenciais e grandes aliados para reter os talentos. Manter uma visão, valores e uma missão a qual realmente condiz, e o que realmente deseja para a sua organização, disponibilizando uma educação corporativa. Cada funcionário tem necessidades diferentes e para poder reter seus melhores talentos a organização precisa pensar em seu bem-estar.

O autor Almeida (2017) do site administradores.com fala que no século XXI, mesmo com todas as ferramentas a disposição da organização a retenção de talentos ainda assim é um fator primordial para que as organizações possam conquistar o sucesso no mercado. O autor acima cita alguns benefícios como: oportunidades de crescimento, políticas de inovação e investimento educacional.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho teve como objetivo a investigação sobre a retenção de talentos nas organizações mas detendo-se sobre como alguns colaboradores podem ser essencial para a área de gestão de recursos humanos pois acredita-se que quando é investido na retenção de talentos melhora a qualidade no quadro dos funcionários, e com a competitividade nas organizações surge uma grande concorrência por funcionários talentosos.

Para dar conta do objetivo proposto foi realizado uma pesquisa bibliográfica, sendo as fontes de pesquisa livros, internet e artigos que teve o propósito de reunir informações que serviram de base para desenvolver este trabalho.

Neste contexto o presente trabalho teve como objetivo demonstrar a relevância da retenção de talentos na organização como um diferencial competitivo, reter é fundamental para as organizações pois consistem em resultados satisfatórios e mantém um bom clima organizacional, além de proporcionar avanços de desempenho e melhoria para a empresa.

Com esta pesquisas constatou-se que as hipóteses são verdadeiras, para não perder bons funcionários para a concorrência as organizações precisam oferecer benefícios de crescimento profissional e oferecer qualidade de vida.

Observou-se que a maior dificuldade para as empresas reter seus profissionais é a concorrência que muitas vezes proporcionam muitas vantagens, por isso as empresas precisam implementar estratégias de retenção para não perder bons colaboradores para a concorrência.

Tendo em vista todos os dados que foram encontrados no decorrer desta pesquisa, pode-se afirmar que o objetivo de demonstrar a relevância da retenção de talentos foi atingido sendo assim seria adequado sugerir uma pesquisa de campo com o objetivo de comprovar os fatores que foram citados devem ser visto pelos gestores de água a importância da retenção de talentos e colocá-los em prática, levando em conta as características de cada organização.

REFERÊNCIAS

AIESEC, **Retenção de talentos**. Disponível em: <https://aiesec.org.br/retencao-de-talentos/>. Acesso.07.dez.21

ALMEIDA, Lucas Rodrigo Santos. **Retenção de talentos o desafio das organizações modernas**, disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/retencao-de-talentos-o-desafio-das-organizacoes-modernas>. acesso.07.dez.21

ARMBRUST, Gabrielle. **Gestão de pessoas segundo Chiavenato**. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas-segundo-chiavenato>. Acesso.12.nov.21

BOABOLSA, **Técnicas para melhorar a retenção de talentos**. Disponível em: <https://boabolsa.com.br/576833/356/tecnicas-para-melhorar-a-retencao-de-talentos>. acesso.16.nov.21

BRITO, Érica. **Gestão de pessoas**. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/gestao-de-pessoas>. Acesso.03.nov.21

CHIAVENATO Idalberto, **Gestão de pessoas : o novo papel do recursos humanos nas organizações**/ Idalberto. 4. Ed. Barueri, SP: Manole 2014. Acesso 06.out.21

_____, **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2.ed, rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier Publishing Company, 2004. Acesso.29.set.21

_____, **Gestação de pessoas : o novo papel do recursos humanos nas organizações**, Rio de janeiro: campus, 1999. Acesso.29.set.21.

_____, **Gerenciando com pessoas**. Rio de janeiro Elsevier, 2004. Acesso. Acesso.29.set.21

_____, **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: Como reter talentos na organização**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Acesso.29.nov.21

CRUZ, Lucineide. **Benefícios na área de gestão de recursos humanos**. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/beneficios-na-area-de-gestao-de-recursos-humanos>

DIAS, Mariana. **Retenção de talentos** disponível em: <https://www.gupy.io/blog/retencao-de-talentos>. Acesso 30.out.21.

Dutra, Ademar **Gestão estratégica de pessoas** : livro didático / Ademar Dutra ; design instrucional Carmelita Schulze. – 2. ed. rev. e ampl. / por Alessandra de Oliveira, Dâmaris de Oliveira Batista da Silva, Vanderlei Brasil, Viviane Bastos. – Palhoça : UnisulVirtual, 2014. 102 p. : il. ; 28 cm.

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha **Gestão estratégica de pessoas com foco em Competência** / Bruno Henrique. – 1 ed. Rio de Janeiro : Elsevier, 2013. Acesso 20.out.21

FURTADO, Marcelo. **Retenção de talentos.** Disponível em:<https://blog.convenia.com.br/retencao-de-talentos/>. Acesso.03.nov.21

GIL, Antônio Carlos **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**/ Antônio Carlos Gil.-2.ed.- São Paulo: Atlas, 2016.acesso.20.nov.21

GRAMIGNA, M. R. **Modelos de Competências e Gestão de Talentos.** 2 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Acesso.21.nov.21

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos.** São Paulo: ed. Pearson Makron Books, 2002.acesso.25.nov.21

HERMAN, R. **Como manter os bons funcionários: estratégias para solucionar o grande problema de recursos humanos da década.** São Paulo: Makron Books, 1993. Acesso 30.out.21.

LASTE, Gleice Santarém Dalle. **Talento humano e o principal valor corporativo.** Disponível em:<https://administradores.com.br/artigos/talento-humano-e-o-principal-valor-corporativo>.Acesso.10.dez.21

LIMA, Diego. **Gestão de talentos, gerações e desafios nas organizações.** Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/gestao-de-talentos-geracoes-e-desafios-nas-organizacoes>.Acesso.07.12.21

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos :do operacional ao estratégico.** 3 ed. São Paulo : futura 2002, acesso 29. Set.21

MACHIONI, Raphael. **Como empresas podem trazer estratégias para reter seus talentos.** Disponível,em:<https://administradores.com.br/noticias/como-empresas-podem-tra%C3%A7ar-estrat%C3%A9gias-para-reter-seus-talentos>. Acesso.07.nov.21

MAYO, A. **O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativos.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003. Acesso.29.nov.21

MELLO, Marcela. **Os seis processos da gestão de pessoas.** Disponível em:<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/os-seis-processos-da-gestao-de-pessoas/>. Acesso.24.nov.21

MOREIRA, Wellington. **O talento nas organizações.** Disponível em:<https://administradores.com.br/artigos/o-talento-nas-organizacoes>. Acesso.08.dez.21

NAKASHIMA, C. **Reter talentos, o maior desafio.** 2003.Disponível,em<http://www2.uol.com.br/JC/sites/deloitte/artigos/a3.htm>,.Acesso.07.nov.21

PARODI, K. **Retenção de Talentos ganha importância.** HSMManagement,2009.Disponível em:<<http://www.hsm.com.br/editorias/retencao-de-talentos-ganha-importancia>>.Acesso 07.nov.21

PIRES, JOSÉ. **O conceito de potencial humano e gestão de pessoas na administração de empresas.** Disponível em:<https://administradores.com.br/artigos/o-conceito-de-potencial-humano-e-gestao-de-pessoas-na-administracao-de-empresas>. Acesso.25.nov.21

RHPORTAL, **A arte de atrair e reter talentos.** Disponível em:<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-arte-de-atrair-e-reter-talentos/>. Acesso.03.nov.22

XERPAY, **Retenção de talentos.** Disponível em:<https://xerpay.com.br/blog/dicas-retencao-de-talentos/>. Acesso.08.nov.21

XERPAY, **quais os processos da gestão de pessoas.** Disponível em:<https://xerpay.com.br/blog/quais-sao-os-processos-de-gestao-de-pessoas/>. Acesso 08.nov.21

SANCHES, Lilian. **Recrutamento e seleção o que há de novo?.** Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/recrutamento-e-sele%C3%A7%C3%A3o-o-que-h%C3%A1-de-novo>. Acesso.07.dez.21

SERTMS, **Quais são as melhores estratégias de retenção de talentos para uma empresa.** Disponível em: <https://sertms.com/blog/veja-quais-sao-melhores-estrategias-de-retencao-de-talentos-para-uma-empresa/>. Acesso.17.nov.21

SILVA, **Processos de gestão de pessoas,** Disponível em:<https://administradores.com.br/artigos/processos-de-gestao-de-pessoas>. Acesso.03.nov.21

ULLMANN, Lisete. **Desafio da retenção de talentos na empresa.** Disponível em:<https://administradores.com.br/noticias/o-desafio-da-retencao-de-talentos-na-empresas>. Acesso.03.nov.21

ULRICH, D. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados.** São Paulo: Futura, 1999. Acesso.21.nov.21

VICENZI, L. **O Valor da Gestão de Talentos.** HSM Management. Disponível em <<http://www.hsm.com.br/artigos/o-valor-da-gestao-de-talentos>>. Acesso.23.nov.21