

COMO RETER TALENTOS

Você sabe qual é o impacto da rotatividade da equipe nos lucros de uma empresa? Perder um talento traz uma série de prejuízos. Além de ser um reforço para a concorrência, os custos com seleção, treinamento e adaptação do novo empregado podem ser até cinco vezes maior do que o valor da remuneração paga.

OS PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS SÃO A CHAVE

1 | DESENHO DE CARGOS

Identifique os cargos da empresa e escreva as atividades, requisitos e competências indispensáveis para a função. Use essas informações para contratar, substituir um empregado ou aumentar a equipe.

2 | RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Aplique testes e entrevistas para selecionar pessoas com o perfil de que a empresa precisa. Ainda que demore ou custe um pouco mais, o gasto é menor do que em uma nova contratação.

3 | GESTÃO DO DESEMPENHO

Avalie os resultados para recompensar e desenvolver. Talentos gostam de *feedback*, pois querem melhorar sempre.

4 | RECOMPENSAS

Seja transparente, justo e defina a remuneração com base no mercado para manter o equilíbrio salarial na empresa.

6 | QUALIDADE DE VIDA E CLIMA

Monitore o ambiente para identificar insatisfações e reforçar os pontos positivos. O clima da empresa influencia na retenção.

7 | LIDERANÇA

Ao fortalecer as relações de confiança, a equipe passa a ter um desempenho melhor e a trabalhar com um propósito comum. Envolve as pessoas na estratégia e dê *feedback*. Faça com que o empregado sinta orgulho da empresa.

5 | CAPACITAÇÃO

Implante um programa de treinamento para aprimorar as competências da equipe e expandir seu potencial.

COMO OS TALENTOS AGEM?

- Identificam-se com os valores da empresa.
- Buscam fazer suas tarefas sempre melhor.
- Entregam além do solicitado.
- São movidos a desafios.
- Desenvolvem novas competências.
- Comunicam-se com assertividade.
- Demonstram equilíbrio nas relações.

POR QUE ELES FICAM?

- Satisfação com o trabalho.
- Oportunidades de crescimento.
- Remuneração compatível com o mercado.
- Plano de benefícios justo.
- Preocupação da empresa com seu crescimento.
- Ambiente de trabalho saudável.
- Boa reputação do negócio.

REGRAS DE OURO

1 | Não espere até que o *turnover* (rotatividade de pessoal) afete a produtividade e o lucro para pôr em prática um plano para reter seus talentos.

2 | Reveja sua proposta de valor como empregador em relação às oportunidades de carreira, programas de desenvolvimento, profissionalismo da liderança, remuneração e benefícios.

3 | Investigue por que os empregados se desligam. Converse com quem está saindo para encontrar informações sobre como melhorar a gestão e os processos da empresa.

fb.com/sebraemg

twitter.com/sebrae_mg

0800 570 0800

SAIBA MAIS

VISITE WWW.SEBRAEMG.COM.BR/ATENDIMENTO, ACESSE MAIS MATERIAL SOBRE O TEMA E INSCREVA-SE NO CURSO RETENÇÃO DE TALENTOS.

