Atrair, engajar e reter: os maiores desafios dos líderes

Por Felipe Westin

As mudanças na economia, como a internacionalização e a transferência do eixo de crescimento dos mercados para os países emergentes, trouxeram também consequências para o cenário corporativo. A mobilidade nos investimentos, criação de centros de *expertise* e aumento da competitividade levaram as empresas a estarem constantemente em busca de inovação para o crescimento. Por esse motivo, o capital humano, mais precisamente o talento, tornou-se uma ferramenta estratégica imprescindível para a sobrevivência das corporações.

Hoje, uma das preocupações mais comuns nas companhias é a escassez de talento, já que seu aumento não acompanha as necessidades atuais e o crescimento futuro dos negócios. Além das causas demográficas e falta de investimentos necessários para a educação, o desinteresse das gerações x, y e z pelas chamadas "carreiras corporativas" agrava a situação. Será cada vez mais comum a imigração de talentos para solucionar a falta desses profissionais nos países emergentes. Consequentemente, a disputa por eles será cada vez mais acirrada.

Não há dúvidas de que, atualmente, o grande desafio das corporações não é somente desenvolver uma nova tecnologia ou mesmo criar um novo empreendimento, e sim atrair, engajar e reter talentos para seus projetos de negócios.

É necessário estarmos preparados para lidar com essa realidade. Acredito que alguns fatores podem ser decisivos no momento em que um funcionário tiver de decidir entre um emprego ou outro. Reter talentos será o grande diferencial para as empresas sobreviverem às mudanças.

FATORES DECISIVOS - O primeiro deles é o alinhamento das necessidades e expectativas das companhias às aspirações pessoais dos profissionais que compõem seu corpo de colaboradores. A falta desse componente, aliada à busca por uma qualidade de vida melhor, tem levado a nova geração a procurar colocações profissionais que permitam maior flexibilidade e autonomia. Para motivar essa geração a fazer parte de uma empresa, é necessário que os valores, expectativas e oportunidades que ela oferece estejam alinhados aos desejos pessoais, estabelecendo uma relação de confiança na organização e o desejo das pessoas em fazer parte dessa "sociedade". Vale lembrar que hoje, mais que nunca, as companhias são compostas de várias gerações de indivíduos que têm motivações e interesses bastante diversos.

A partir do alinhamento, a organização deve focar suas ações no engajamento desses profissionais. A identificação das causas e valores gera um compromisso dos funcionários com a estratégia da companhia. O alinhamento é extremamente importante, pois, a partir dele, existirá foco na execução e resultados a serem alcançados, gerando um conjunto positivo de comportamentos e atitudes que levam, consequentemente, a um time vencedor.

Um profissional verdadeiramente engajado passa pela etapa de conhecimento das estratégias de negócios da empresa, entendimento da lógica dos fatos que sustentam essa estratégia, compromisso pessoal de responsabilidade por ações alinhadas a ela e, finalmente, pela mudança de comportamento. Nesse momento, são revelados os talentos, ou seja, quando o compromisso racional, aliado ao emocional, gera dedicação e esforço para realizar algo além do previsto. É por esse motivo que profissionais assim estão sendo cada vez mais disputados pelas empresas, e o próximo desafio é retê-los.

Os colaboradores saem ou ficam em uma organização por diversas razões que vão desde o ambiente organizacional e liderança até o desenvolvimento de um projeto profissional no qual ele seja desafiado a crescer.

Atualmente, já dispomos de algumas ferramentas para avaliar e medir o engajamento. Uma delas é o E8 {Pesquisa de engajamento), uma composição de indicadores que medem, de maneira concreta, fatores muito subjetivos. Ele identifica elementos importantes para o sucesso do engajamento, tornando mais simples o diagnóstico e as medidas que as empresas devem tomar. Dessa forma, conclui-se que a ausência de liderança leva à falta de foco, desenvolvimento de carreira, incerteza, remuneração, incentivo, reconhecimento e frustração. Enfim, a falta de um bom ambiente de trabalho leva à desmotivação.

Não podemos mudar o fato de que haverá escassez de talentos no mercado ainda nessa década, e o papel do líder, nesse cenário, torna-se cada vez mais complexo à medida que as atribuições de um gestor de pessoas se mesclam com as exigências de um perfil de liderança cada vez mais focado no indivíduo.

Anúncio

A reprodução deste artigo é autorizada para fins educacionais

WESTIN, Felipe. Atrair, engajar e reter: os maiores desafios dos líderes. **Venda Mais**, Curitiba, ano 16, n. 181, p. 22-23, maio 2009.