

Retenção inclui seleção menor e workshops

Oferecer aconselhamento de carreira durante e após o treinamento e "job rotation" mais focado na área de atuação estão entre as alternativas das empresas para reter trainees no fim do programa.

Para Roberto Dreves, da Dreves & Associados, de recrutamento e seleção, além de concederem reajuste salarial, há empresas que encurtaram o tempo de programa para atender às expectativas dos trainees - de rápida inserção.

Até o tempo de seleção foi encurtado, segundo Dreves. A tática, explica ele, é utilizada para não perder o jovem profissional para a concorrência.

É o que passou a acontecer na consultoria KPMG neste ano. Para diminuir a rotatividade "acima da média", o processo de recrutamento foi reduzido de oito para seis meses.

Além disso, os trainees vão participar de seminários sobre carreira a cada três meses, diz a diretora de recursos humanos da empresa, Adriana Zanni.

ACOMPANHAMENTO

Os treinamentos não estão limitados ao período do programa. Na indústria de bebidas Ambev, desde 2010 os ex-trainees passam por "mentoring" (orientação de um profissional mais experiente).

A proposta é fazer com que permaneçam na empresa, segundo Daniel Cocenzo, gerente corporativo de gestão de carreiras.

É o mesmo objetivo da empresa de cosméticos Natura, que oferece "coaching" (orientação de especialista) aos trainees. "É avaliado o processo de crescimento do jovem na empresa", diz a gerente de liderança, Denise Asnis.

Fonte: Folha de S.Paulo, São Paulo, 20 fev. 2011, Classificados e empregos, p. 5.