

OBSERVATÓRIO DE RH E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

COMO RETER TALENTOS NA CONCORRÊNCIA PELO CAPITAL HUMANO?

Margarete Ribeiro Tavares¹
Julio Cesar Loureiro²
Gerlania Clemente Pereira Leonardo³
Luiz Henrique Gonçalves⁴

Em um cenário cada vez mais competitivo, as empresas têm enfrentado uma grande dificuldade em reter talentos no mercado de trabalho. A escassez de profissionais qualificados, aliada à crescente mobilidade de carreiras e à mudança nas expectativas das novas gerações, impõe grandes desafios para as organizações. A retenção de talentos tornou-se uma questão estratégica crucial, não apenas para manter a produtividade e a inovação, mas também para garantir a sustentabilidade em longo prazo das empresas. Nesse contexto, é essencial que as organizações compreendam as necessidades e motivações de seus colaboradores, adotando práticas eficazes de gestão de recursos humanos para conquistar e reter os melhores talentos. O capital humano é, sem dúvida, um dos ativos mais valiosos de qualquer organização. Em um mercado globalizado e com o avanço tecnológico, as empresas competem diretamente por profissionais altamente qualificados, o que aumenta a pressão para atrair e, principalmente, reter esses indivíduos. A mudança no perfil das gerações que entram no mercado de trabalho, com valores mais voltados para equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem-estar, e propósito, também exige uma adaptação das organizações. Além disso, a escassez de certos perfis profissionais, como especialistas em tecnologia, saúde e engenharias, intensifica a disputa pelas melhores mentes, forçando as empresas a repensar suas estratégias de atração e retenção.

Uma das estratégias mais eficazes para reter talentos é proporcionar oportunidades claras de desenvolvimento e crescimento dentro da organização. Profissionais talentosos buscam constantemente aprimorar suas habilidades e avançar em suas carreiras. Quando a empresa oferece programas de capacitação,

¹ Margarete Ribeiro Tavares é profissional de marketing, administradora e economista, doutora em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social. Atualmente, é coordenadora dos cursos de Marketing e Recursos Humanos do UNIFESO. E-mail: margaretetavares@unifeso.edu.br. <http://lattes.cnpq.br/6790155488806625>.

² Julio Cesar Loureiro é administrador, mestre em Administração de Empresas. Atualmente, é docente dos cursos de Marketing e de Recursos Humanos do UNIFESO. E-mail: juliocesarloureiro@unifeso.edu.br. <http://lattes.cnpq.br/3480338005370396>.

³ Gerlania Clemente Pereira Leonardo, discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. E-mail: gerlanialeonardo1983@gmail.com.

⁴ Luiz Henrique Gonçalves, discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. E-mail: Ihgoncalves093@gmail.com.

mentorias, treinamentos e planos de desenvolvimento de carreira, ela se torna um ambiente atrativo para aqueles que têm aspirações de crescer profissionalmente (KAPLAN; NORTON, 1996). Outro fator relevante para a retenção de talentos é a qualidade de vida proporcionada no ambiente de trabalho. O conceito de QVT engloba a criação de condições que promovam o bem-estar físico, emocional e psicológico dos colaboradores. Políticas de flexibilidade de horários, possibilidade de trabalho remoto, benefícios de saúde mental e programas de qualidade de vida são práticas cada vez mais valorizadas pelos profissionais. O reconhecimento é um fator crucial para a retenção de talentos. Programas de reconhecimento podem variar desde uma simples menção aos esforços de um colaborador até recompensas mais estruturadas, como bonificações, prêmios de desempenho e oportunidades de promoção. (CASCIO, 2003).

Reter talentos em um mercado altamente competitivo exige muito mais do que apenas salários elevados ou pacotes de benefícios. As empresas precisam entender que, no mundo atual, os profissionais buscam mais do que apenas uma compensação financeira. Eles desejam crescimento pessoal e profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e um ambiente de trabalho onde se sintam valorizados e reconhecidos. As organizações que conseguirem alinhar suas práticas de gestão de pessoas com as expectativas de seus colaboradores terão mais sucesso em manter os melhores talentos e, consequentemente, alcançar seus objetivos de longo prazo.

REFERÊNCIAS:

- CASCIO, W. F. *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits.* McGraw-Hill, 2003.
- KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. *The Balanced Scorecard: Translating strategy into action.* Harvard Business Press, 1996.