CALIPER

GUIA PARA IDENTIFICAR E RETER TALENTOS

Dicas e técnicas para realizar uma contratação assertiva e desenvolver e reter talentos dentro da sua empresa.

ÍNDICE

02 Introdução

03 É hora de se preocupar com os talentos de sua empresa

04 Como não perder talentos em época de crise

05 Como manter a motivação dos colaboradores

06 Não desperdice talentos, invista em *high-potentials*

07 Identificando *high-potentials*

08 Transformando o potencial

09 Sobre a Caliper

CALIPER

INTRODUÇÃO

Ao contrário do que muitos caçadores de talentos pensam, os melhores profissionais não estão aglomerados em universidades de renome ou em grandes laboratórios de pesquisas. Muitas vezes, eles estão dentro da própria empresa em que trabalham, produzindo, com afinco e em pequenas doses, a fórmula para o sucesso da organização. Porém, para identificá-los, é preciso um trabalho ativo dedicado à constante observação de suas atitudes e comportamentos em meio a diversas situações.

Ao longo de mais de 50 anos de mercado, a Caliper tem ajudado com sucesso empresas de diversos segmentos no desafio de identificar e desenvolver *high-potentials*, o que é, certamente, um dos maiores desafios das organizações.

Gostaríamos de compartilhar com você a nossa experiência e expertise, bem como as melhores práticas para se estruturar, implantar e manter um Programa de Identificação e Desenvolvimento de Talentos.

Boa leitura!
Equipe Caliper

É HORA DE SE PREOCUPAR COM OS TALENTOS DA SUA EMPRESA

Hoje, os melhores profissionais do mercado são aqueles que se integram totalmente às empresas e trabalham para seu crescimento, realçando bons relacionamentos e utilizando seus pontos fortes para o andamento de seu trabalho. Eles são vitais para a prosperidade dos negócios, por isso, a disputa atual é por capital humano, o maior tesouro de uma organização.

Empresas com visão estão dando um passo à frente e contratando serviços de consultorias especializadas em identificar estes talentos, provando cientificamente quais profissionais são realmente indispensáveis para seu crescimento. Todavia, a identificação dessas pessoas é apenas o início de um processo ainda mais longo e importante: o desenvolvimento por meio de programas especializados que aceleram o aprimoramento profissional, fazendo com que esses talentos gerem resultados ainda mais rápidos e positivos.

Porém, para que um processo de alto investimento como este prospere e proporcione resultados efetivos para a empresa, é necessário que estejam envolvidos, inclusive, os mais altos executivos da organização. Buscar talentos hoje para resguardar os resultados de amanhã deve ser prioridade para todos, já que as promissoras empresas do futuro serão aquelas que cuidam deste quesito agora, no presente.

CALIPER

COMO NÃO PERDER TALENTOS EM ÉPOCA DE CRISE

Vivemos em uma época não tão favorável para a contratação de novos funcionários. Além disso, temos a necessidade constante de fazer uma grande “ginástica” no orçamento para que não percamos os talentos presentes em nossas empresas.

Baseando-se nesses fatos, como diminuir o *turnover* e manter a motivação das pessoas nas organizações? Em primeiro lugar, é importante que a empresa tenha total conhecimento do potencial de cada funcionário do seu quadro.

Isso pode ser adquirido por meio da avaliação de potencial e da verificação dos motivadores, para checar se eles condizem com as competências exigidas para a função. Caso a resposta seja negativa, é preciso verificar qual área e função mais condizem com os pontos fortes de cada profissional. A iniciativa de realocar os funcionários para uma área na qual eles se sintam mais gratificados e úteis provavelmente fará com que esses talentos se mantenham por mais tempo na empresa.

Essa ação também pode deixá-los mais confiantes em suas atividades e, consequentemente, mais produtivos, fato que, sem dúvida, pode auxiliar a empresa em épocas de crise. Assim, fica claro que as organizações que saírem na frente no desenvolvimento e na retenção de talentos terão significativas vantagens competitivas no mercado.

COMO MANTER A MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

Uma boa opção para manter a motivação dos colaboradores é realizar cursos de reciclagem sobre assuntos diretamente relacionados às áreas de atuação do profissional. É estimulante capacitar talentos que demonstram apreciar a orientação e o treinamento de pessoas, assim como solicitar o apoio destes para repassar o aprendizado para os demais colegas de equipe.

Outro ponto crucial é o plano de cargos e salários oferecido pela empresa, fator importante no desenvolvimento de carreira desses talentos. Todo funcionário gosta de ter uma garantia e um direcionamento em seu trabalho. Também é fundamental que a empresa crie um ambiente que proporcione fontes de prazer, fazendo com que suas atividades diárias se tornem grandes momentos de energia e realização.

Como? Cuidando da saúde física e mental das pessoas. Campanhas relacionadas à prevenção da gripe e sobre a depressão, por exemplo, mostram aos funcionários que a empresa se importa e valoriza o seu bem-estar. Não podemos esquecer da ginástica laboral, atividade que auxilia no alongamento e ajuda a prevenir problemas nas articulações e na coluna; além de ser uma oportunidade para os colaboradores espairecerem.

Atividades integradoras, como cafés da manhã com a equipe ou comemoração de aniversários, também devem ser priorizadas, pois, além de integrar a equipe, dão mais ânimo aos funcionários e fazem com que eles gostem mais de estar no ambiente de trabalho.

O papel do gestor é fazer bom proveito das potencialidades dos profissionais da sua empresa, o que pode ser feito por meio de acompanhamentos frequentes e reuniões de *feedback,* momentos para oferecer apoio e identificar pontos de destaque no desempenho desses colaboradores, auxiliando-os em eventuais dificuldades apresentadas.

CALIPER

NÃO DESPERDICE TALENTOS, INVISTA EM *HIGH-POTENTIALS*

Com a crescente competitividade e as turbulências do mercado, as empresas precisam se preocupar cada vez mais em como identificar e desenvolver seus talentos. Uma vez que um Planejamento Estratégico não pode se concretizar sem o envolvimento de pessoas, identificar *high-potentials* e as lideranças do futuro é essencial para a concretização desse plano.

Os *high-potentials* são profissionais que apresentam alto potencial para exibir novas competências essenciais ao Plano Estratégico. Eles devem ser preparados para assumir funções estratégicas (de liderança ou não) a médio e longo prazo, inclusive em áreas que talvez ainda nem existam na empresa.

Algumas empresas têm maiores dificuldades em identificar *high-potentials* porque o RH, muitas vezes, ainda se mantém focado no “aqui e agora”, ou ainda não há uma clareza na definição de quais são as competências essenciais esperadas desses profissionais. É preciso partir da visão do futuro (plano estratégico) para então delinear quais são as competências que serão demandadas e, a partir daí, iniciar a “caça” aos talentos.

Identificado o perfil de competências desejado, o próximo passo é identificar esses profissionais na empresa. Embora pareça fácil, essa etapa costuma ser espinhosa, pois as empresas costumam confundir potencial com performance.

IDENTIFICANDO *HIGH-POTENTIALS*

Enquanto o potencial é uma previsão futura da capacidade e dos recursos internos de um colaborador, a performance reflete seus resultados e indicadores atingidos. Isso implica dizer que o profissional de alto desempenho hoje, não necessariamente é um *high-potential*, pois, se analisarmos apenas o histórico de performance, não conseguimos garantias de que ele será um profissional gabaritado em desafios futuros.

Assim, enquanto a performance é fácil de se observar através dos comportamentos e resultados exibidos pela pessoa, o potencial não se enxerga a “olho nu”. Por isso, ao realizar uma identificação de potencial, é fundamental que a empresa escolha uma ferramenta ou metodologia de avaliação de potencial que se proponha a realizar uma previsão dos recursos internos da pessoa (personalidade e motivadores).

A etapa mais desafiante: como desenvolver esses funcionários identificados como *high-potentials* para que eles consigam transformar todo esse potencial em resultado concreto para a empresa?

CALIPER

TRANSFORMANDO O POTENCIAL

É preciso criar um programa voltado ao desenvolvimento de novos comportamentos e competências que serão demandados no futuro, visando à competitividade da empresa. Esse programa pode ser composto por ações para desenvolvimento de competências e troca de experiência com outros *high-potentials*, bem como por acompanhamentos individuais e *coaching* aos participantes. Vivências ou participações em projetos de áreas distintas da empresa também agregam a visão do negócio como um todo.

O programa deve ser dinâmico e flexível, e o conteúdo precisa ser adaptado à realidade dos participantes. Para o sucesso desse tipo de ação, é essencial que os atuais gestores da empresa (líderes dos *high-potentials*) estejam comprometidos com a visão de futuro e plano estratégico da companhia, pois cabe a eles incentivar os participantes a dedicar tempo ao programa.

O envolvimento da diretoria fornecendo a esses gestores a visão da empresa e o perfil dos *high-potentials* torna o processo mais transparente e facilita o engajamento das pessoas.

SOBRE A CALIPER

A Caliper Estratégias Humanas é uma empresa americana com sede em Princeton, New Jersey, que há mais de 55 anos avalia o potencial de colaboradores e orienta quanto à contratação, gestão e desenvolvimento de equipes das mais diversas empresas em todo o mundo.

Foram mais de 6 milhões de profissionais avaliados em mais de 60 mil organizações em 39 países. A Caliper, hoje, é uma empresa global. Estamos presentes em 14 países, veja todos aqui.

No Brasil desde 1996, a Caliper vem avaliando e auxiliando no desenvolvimento de equipes de grandes e médias empresas, entre elas: AGCO, Ajinomoto, Brasal, Iharabras, Localiza, Light, RaiaDrogasil, Supremo Cimentos e outras.

Dentre os serviços oferecidos, você certamente encontrará o que necessita para tomar decisões objetivas, conscientes e fundamentadas em contratações, promoções, treinamento e desenvolvimento de equipes, gestão de performance e gerenciamento de carreiras.

CALIPER

Rua Eça de Queiroz, 1272 - Ahú

Curitiba - PR

Tel.: **(41) 3075-3400**

www.caliper.com.br

caliper@caliper.com.br