

## Retenção de Talentos em Pequenas e Médias Empresas

Ao fazer uma analogia dos maiores desafios na Gestão do Negócio, percebemos que “Gestão das Pessoas” encontra-se entre uma das maiores preocupações destacadas pelos Executivos. Mais sério ainda se torna esse desafio quando as pessoas são eixo do ritmo do negócio, estando nas linhas de produção ou nas linhas de frente, no contato com os clientes ou consumidores finais.

Dessa forma, a rotatividade é um grande problema para o “Business”, pois cada profissional que vai embora da empresa leva consigo toda energia, conhecimento e investimento que nele foi depositado.

Portanto, é fundamental para o sucesso do negócio manter esses talentos na empresa, buscando a todo o momento ter a sensibilidade e perceber quando esse talento está se desconectando do foco do negócio, e imediatamente tratar esse sentimento, no sentido de revertê-lo, caso se trate de reter um verdadeiro “TALENTO”.

O ideal é evitar que ele tenha esse desejo de deixar a empresa. Para isso ocorrer, é importante, promover a fidelização do Talento através de políticas e práticas de Gestão de Pessoas, que devem ser construídas e consolidadas conforme a cultura de cada Empresa.

Criar um ambiente de crescimento contínuo, onde o talento percebe que está caminhando para frente também é muito importante.

Reconhecer os talentos na Empresa é outro fator que determina o desejo dele ficar ou não. Os verdadeiros talentos se dedicam e esperam reconhecimento diferenciado, não estou falando de reconhecimento financeiro, mas de um elogio, um ‘muito obrigada’ ou um simples gesto de gratidão.

Ambiente inovador, novos desafios e novas técnicas de trabalhos também estimulam os talentos a permanecerem na Empresa, principalmente os talentos mais jovens, com espírito inovador.

Porém, a meu ver, o que mais motiva os talentos a permanecerem ou não na Empresa, é o modelo de Liderança. Bons profissionais desejam e precisam de líderes forte. Muitos profissionais não dão a conta para a Empresa, e sim para seus líderes.

Deixamos aqui a dica: reveja como está seu modelo de liderança. E por fim, para tudo isso valer a pena e dar resultado para seu negócio, invista no processo de seleção assertivo. Contrate bem para valer a pena investir e cuidar bem desse talento, para que ele ajude a cuidar do crescimento do negócio.



### Atração e Retenção de Talentos

• Alinhamento entre as PESSOAS e a ORGANIZAÇÃO é o fio condutor para o engajamento e retenção.



**HERMINE LUIZA SCHREINER:** Mestre em Organização Industrial pela UFSC – Universidade de Santa Catarina. Especialista em Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos pela FAE – Curitiba/ PR. Graduada em Letras/Português/Inglês e Serviço Social. Professora de Graduação, Pós Graduação e Coordenadora do Curso de Gestão Executiva da UNIUV - Centro Universitário de União da Vitória. Coordenou o processo interno da Pesquisa para Revista Exame/Época/Valor Econômico e SESI, onde a empresa ficou entre as melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil, de 2002 a 2014. Eleita pela Revista Gestão e RH, entre os melhores profissionais de Recursos Humanos do Brasil nos anos de 2003, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014. Eleita entre os 10 melhores.



## Sipag. Sua maquininha de fazer bons negócios.

- Sem taxa de adesão
- A menor mensalidade do mercado
- Antecipação de recebíveis
- Portal de Serviços Sipag

Acesse já: [sipag.com.br](http://sipag.com.br)  
Ligue 3004-2013 - Capitais  
0800 757 1013 - Demais localidades  
[contato@sipag.com.br](mailto:contato@sipag.com.br)

**sipag**  
Soluções Integradas de Pagamento

**SICOOB**  
Credinorte

Em Mafra: (47) 3641-2000