A RETENÇÃO DE TALENTOS E SEUS BENEFÍCIOS

Autor(res)

Silvia Cristina Heredia Vieira
Francisco Weverton Oliveira De Azevedo

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

UNOPAR / ANHANGUERA - EAD

Introdução

Hoje, o que se tem no mercado empresarial, é um ambiente extremamente competitivo e que está em constante mudança e, para que uma empresa possa se manter nesta competitividade, é preciso investir no talento dos funcionários, ato este denominado de retenção de talentos (TRINDADE, 2007). Daí, a importância de as empresas buscarem estratégias administrativas para identificação e retenção dos melhores talentos dos funcionários, buscando evitar, por exemplo, a rotatividade dos mesmos.
Há diferentes formas de se reter talentos, como o aumento salarial, liderança, capacidade institucional em impulsionar habilidades, dentre outros (MEIRINHOS e BARRETOS, 2018). Estas são formas que a empresa encontra de atingir seus objetivos e ter vantagem em meio à extrema competição existente, sendo, portanto, de grande valia a realização de estratégias, programas, dentre outros incentivos, para que os funcionários queiram permanecer na empresa e para que apresentem bons resultados (MARTINS e CUNHA, 2015).

Objetivo

Explicitar a importância, benefícios e estratégias para retenção de talentos como vantagem competitiva, no que diz respeito à otimização de resultados no âmbito empresarial.

Material e Métodos

Trata-se de um estudo com coleta e análise de dados secundários, por meio de revisão de literatura sobre a temática retenção de talentos e seus benefícios. As pesquisas foram realizadas nas bases de dados Google Acadêmico e SciELO, utilizando os descritores: retenção de talentos, talento nas organizações, liderança e talentos. Para a busca, considerou-se apenas o idioma português e foram aceitos tanto artigos científicos, quanto monografias de conclusão de curso. Os principais critérios de inclusão foram a temática levantada e o idioma.

Resultados e Discussão

Reter talentos promove um ambiente mais propício ao sucesso e, para isso, é preciso motivar constantemente os funcionários de uma empresa. A empresa deve estabelecer estratégias para reconhecer e desenvolver estes talentos em seus funcionários. Estes, além do incentivo financeiro, devem ser estimulados a crescer e instigados a demonstrar suas habilidades e competências, o que impactará positivamente nos processos de inovação e produção da empresa (MEIRINHOS e BARRETOS, 2018).

Uma das formas de se reter talentos é através da liderança. Liderar é comandar, com sucesso, os colaboradores, incentivando-os a alcançar finalidades específicas e com êxito. Porém, o líder não só comanda, mas também ajuda os seus colaboradores a atingirem as metas (MAXIMIANO, 2000). Sousa e Barreto (2015) citam que "possuir bons colaboradores é um diferencial e uma vantagem frente à concorrência". Com o mercado cada vez mais competitivo, é preciso buscar formas de estar sempre à frente da concorrência.

Conclusão

A retenção de talentos traz inúmeros benefícios para as empresas, principalmente o de superar a concorrência. Ter um ambiente de trabalho com bons líderes e colaboradores, com grande motivação e valorização por parte da empresa, instigando as habilidade e competências dos funcionários, são formas eficazes de reter talentos na empresa e manter bons resultados.

Referências

MARTINS, S. M.; CUNHA, N. C. Retenção de talentos frente às mudanças no mercado de trabalho: uma pesquisa bibliográfica. Getec, v. 4, n. 8, p. 90-109, 2015.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria geral da administração: da escola cientifica à competitividade na economia globalizada. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MEIRINHOS, R.; BARRETO, A. A. Comunicação estratégica como fator de retenção de recursos humanos. Media & Jornalismo, v. 18, n. 33, p. 75-90, 2018.

SOUSA, W. B., BARRETO M. C. A importância das estratégias para a retenção de talentos. Revista Raunp, v. 7, n. 2, p. 9-15, 2015.

TRINDADE, P. S. S. Retenção de talentos. 2007. 55 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.