

A IMPORTANCIA DOS VALORES EMPRESARIAIS PARA SELEÇÃO DE TALENTOS PARA SUA EMPRESA.

*BLAIA, Douglas Flausino
*COSTA, Vanessa da Costa
*NORA, Márcio José de Souza
*SANTOS, Elvis Nataniel dos
** GRASSI, José Augusto

douglasblaia@hotmail.com.br
vanessa.vine14@gmail.com
marciongr@hotmail.com
elvisnataniel18@hotmail.com
jose.grassi@gmail.com

* Acadêmico do Curso de Processos Gerenciais
* Acadêmico do Curso de Processos Gerenciais
* Acadêmico do Curso de Processos Gerenciais
* Acadêmico do Curso de Processos Gerenciais
** Prof. das Faculdades ASMEC

Faculdades Integradas ASMEC, UNISEPE União das Instituições de Serviços, Ensino e Pesquisas Ltda. Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais.

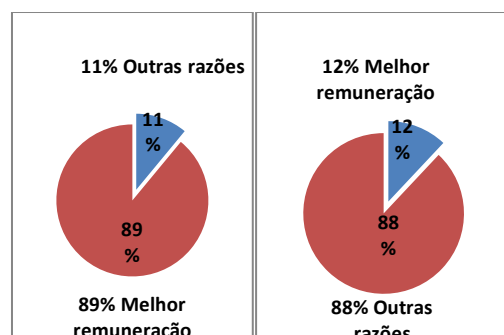
Palavras Chave: *Importância Talentos Empresa*

Introdução

A maioria dos gestores coloca a culpa da rotatividade dos funcionários na atração que outras empresas exercem sobre os profissionais. Mesmo quando os verdadeiros motivos são em virtude de algo que está acontecendo no local de trabalho. Com base em pesquisas, por que os funcionários mais talentosos não querem ficar, fornece um relato legítimo das razões pelas quais sua empresa talvez esteja perdendo seus melhores profissionais. De práticas de gestão deficientes a culturas perniciosas do local de trabalho, os gestores devem identificar os fatores "propulsores" em sua organização e a suavizá-los ou eliminá-los. Analisando dinâmicas como relacionamentos dos gestores, falta de confiança na liderança sênior, cultura e integridade da empresa, remuneração, benefícios e outros aspectos, devem se alinhar as expectativas dos funcionários às realidades do cargo, evitar incompatibilidades entre a função e a pessoa e fornecer feedback e orientação que geram a segurança e a confiança dos funcionários. É preciso um grande cuidado no que se trata em reter as pessoas que fazem de sua empresa a melhor entre as melhores. Quando uma empresa perde um talento aí vem a pergunta "Porque você está saindo?", muitos se sentem indignados a não dizer toda a verdade. Em vez de se arriscarem a queimar uma ponte com o artigo chefe de cuja recomendação eles talvez precisem, apenas declaram "oportunidade melhor" ou "remuneração melhor" Por que eles estariam dispostos a dizer a desagradável verdade, ou seja, que nunca receberam nenhum feedback ou

reconhecimento por parte do chefe, ou que jamais foram considerados para uma promoção. Portanto, não é de admirar que os resultados de pesquisa tenham revelado que 89 a 90 % dos gestores disseram acreditar que a maioria dos funcionários sai ou permanece na empresa por questões financeiras. Entre tanto se revela em pesquisas que cerca de 80 a 90 % dos funcionários deixam as empresas por motivos relacionados não com o nível de remuneração, mas com a função, o gerente, a cultura e o ambiente de trabalho. Essas razões internas também conhecidas como forças "propulsoras" em oposição a forças "tracionadoras", como a oportunidade de obter uma remuneração melhor, estão na esfera de poder da organização e são fortes principais pelos quais os funcionários mais talentosos não querem ficar.

No que os gestores acreditam em relação as razões pelas quais os funcionários se demitem e quais as razões alegadas para a saída.



Desenvolvimento

Segundo (Leigh Branham, data, pg) Sempre haverá gestores excessivamente preocupados com outros assuntos, autocentrados ou que não tem sensibilidade suficiente para detectar sinais de que o funcionário está ficando desinteressado, desmotivado, complacente, irresponsável, inseguro ou sempre se coloca na defensiva. Assim, eles não conseguem descobrir as verdadeiras razões pelas quais os funcionários saíram.

Segundo Knapik (2011; p 201). [...] seleção por competência consiste na habilidade do profissional em comparar as necessidades e características comportamentais e culturais da empresa com as do candidato, sendo, então um processo de comparação.

Segundo Janete Knapik, empresa e indivíduo precisam estabelecer uma relação de ganha-ganha, uma parceria que renda frutos e crescimentos tanto para a empresa, aumentando seus lucros e oportunidades de negócio, quando para o indivíduo, trazendo satisfação de necessidades, como desenvolvimento profissional...

Considerações Finais

As pessoas são os alicerces da organização e utilizam suas habilidades, capacidades, experiências e conhecimentos como ferramentas para conseguir novos recursos e alcançar os resultados esperados pela empresa. Portanto é preciso cuidar rigorosamente dos colaboradores e principalmente dos talentos, começando pelo ambiente organizacional. O ambiente organizacional é tudo o que envolve a organização para que consigam os recursos para seu funcionamento obtendo resultados bem sucedidos. Clima organizacional é o ambiente psicológico que existe dentro de um departamento, ou empresa, é aquela condição interna percebida pelas pessoas e que influencia seus comportamentos, está ligada a motivação. As empresas devem obter valores, nas quais são refletidas aos colaboradores, por meio de um ambiente de serviço agradável, uma cultura empresarial favorável,

remuneração, plano de carreira, benefícios, reconhecimento e outros elementos principais para reter e atrair talentos para dentro da empresa. O principal para que a empresa obtenha bons resultados é primeiro, manter os talentos dentro da empresa, para que com suas técnicas, habilidades e conhecimentos possam depois reter clientes e ter o nome da empresa divulgado espontaneamente através dos resultados da qualidade dos produtos e serviços. A empresa que garante um valor empresarial, organizacional diferenciado das demais, estará atraindo novos talentos para dentro da empresa, assim tornando um grande potencial.

Bibliografia

BRANHAM, Leigh. Porque seus Funcionários mais Talentosos não querem Ficar? Elsevier Editora LTda. 2013.[online,books.google.com.br/books?isbn=8535256431; capturado em 28/Set/2014.

KANAPIK, Janete, Gestão de Pessoas e Talentos/Janete

Kanapik.2.ed.-Curitiba IBpex,2008