



Retenção profissional, uma preocupação a menos ao RH

Analistas têm sentido muita dificuldade para explicar o estilo descolado dos jovens que chegam ao mercado de trabalho sem disposição para estabelecer vínculos fortes e duradouros que os impeçam de transitar de uma empresa a outra sempre que se sentirem atraídos por novas oportunidades. Esse comportamento erradio, de quem está sempre em busca de novas experiências para a realização de seus interesses pessoais, tornou-se um desafio ao RH.

A alta direção, por sua vez, pressiona para que o serviço de seleção seja mais eficaz e consiga captar os motivos desse elevado turnover e, dentro do possível, atender às expectativas dos candidatos sem comprometer a capacidade de investimento. Mas o desafio de elevar o índice de retenção e reduzir o desgaste de composição da equipe está longe de ser equacionado.

O fato é que esses jovens não receberam a mesma educação dos seus pais e têm outra relação com o mundo do trabalho. Sem dúvida é um choque cultural que precisa ser mais bem compreendido, pois há novos elementos subjetivos em jogo, bem como novas perspectivas de realização. Isso não significa, necessariamente, desrespeito aos que os contratam, mas que há, de fato, um desnível de ambições que não podem ser enfrentado sem mudanças de relacionamento.

Por parte do empresário, ele precisa entender que não há mais o empregado eterno, aquele que entra na empresa com plano de permanecer ali pelo resto da vida. Isso é coisa do passado. Outra questão, é que ele não poderá corresponder ao desejo salarial acima do tolerável em sua planilha de custos sob o risco de quebrar, porque cada elevação leva a nova pressão por melhores salários, num processo sem fim. Em último lugar, o salário não basta para garantir a retenção dos talentos, pois há sempre o desejo de novas experiências em um novo horizonte.

As grandes empresas até que conseguem maior sucesso nessa batalha. Porque têm cacife para tal. Pagam os melhores salários, oferecem os melhores benefícios, alimentam as melhores perspectivas profissionais. Mas essas condições não são possíveis para as médias e pequenas empresas, que precisam estar sempre atentas ao frágil equilíbrio entre salários/produzitividade/rentabilidade em um mercado altamente competitivo.

A saída para elas é revolução comportamental, criando um ambiente de trabalho atrativo ao jovem, onde ele se sinta valorizado, aprenda sempre (empresa escola) e possa contribuir para o desenvolvimento dos processos. Isso tudo requer uma nova mentalidade do empresário. Em segundo lugar, tendo em vista a natureza erradia dos jovens, o empresário tem de se desprender da ideia de que terá o empregado por longo tempo.

Nesse sentido, a empresa deve ser pensada para que a equipe ajude a aprimorar constantemente o processo produtivo e em caso de defecção esse sistema não seja prejudicado, já que o novo ingressante poderá dar continuidade ao que havia sido deixado pelo anterior, que se foi. Ou seja, a empresa jamais pode se sentir dependente desse ou daquele profissional.

Ajustando a empresa à natureza desses novos profissionais, todos se beneficiam, já que o turnover é compensado por essa reengenharia interna consistente, que estará sempre aberta e estruturada para acumular as contribuições dos que por ali passaram e se foram.



Alessandro Natal é Diretor da UNIC Gestão e Negócios Empresariais - Empresa especializada em Gestão Empresarial e Desenvolvimento de Profissionais e Lideranças.

Formado em Administração de Empresas – Habilitação em Sistemas de Informação.

Palestrante em cursos, treinamentos e eventos para preparação de profissionais para o mercado atual.

Auditor Líder de Sistema de Gestão da Qualidade certificado pelo RABQSA.

Colunista do Carreira & Sucesso da Catho nos assuntos de Gestão Empresarial e Liderança.

Contato: alessandro@unicgestaoenegocios.com.br