

PLANO DE NEGÓCIOS

A IMPORTÂNCIA DOS VALORES EMPRESARIAS PARA SELEÇÃO DE TALENTOS

INTRODUÇÃO

A maioria dos gestores coloca a culpa da rotatividade dos funcionários na atração que outras empresas exercem sobre os profissionais. Com base em pesquisas, por que os funcionários mais talentosos não querem ficar? 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.

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 esta 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.

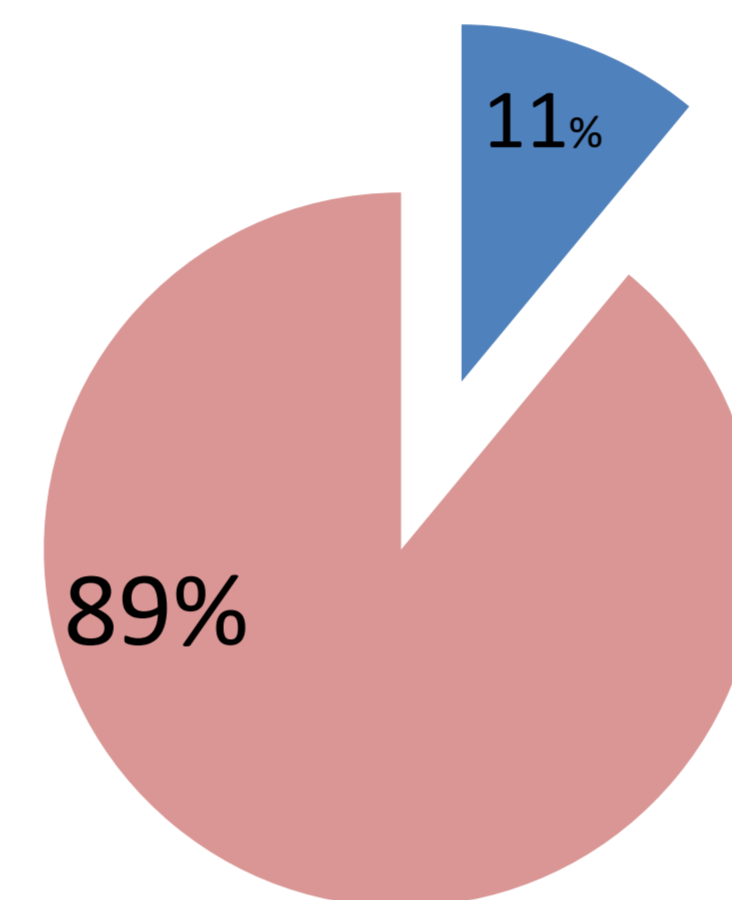
Segundo knapik (2011; p 201). [...] seleção por competência consiste na habilidade do profissional em comparar as necessidades e características comportamentais e culturais da empresa com as do candidato, sendo, então um processo de comparação.



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

NO QUE OS GERENTES ACREDITAM

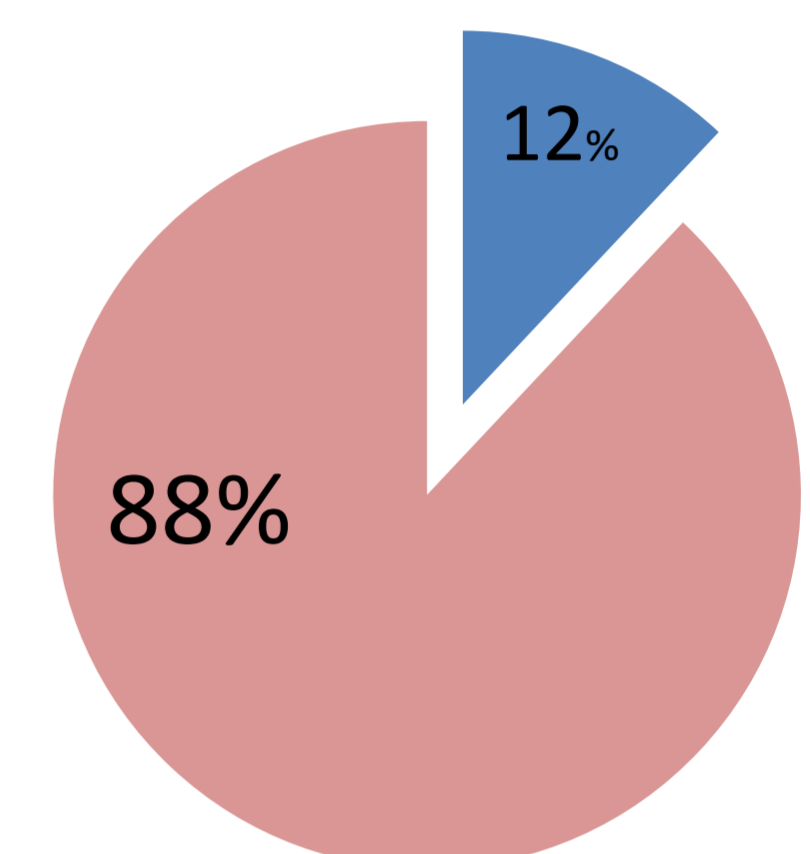
11% outras razões



89% melhor remuneração

O QUE OS FUNCIONARIOS ELEGAM

12% Melhor remuneração



88% Outras razões

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pessoas são os alicerces da organização, é preciso cuidar rigorosamente dos colaboradores e principalmente dos talentos, começando pelo ambiente organizacional. 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.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRANHAM, Leigh. Porque seus Funcionários mais Talentosos não querem Ficar? Elsevier Editora LTda. 2013. Disponível em [online, books.google.com.br/books?isbn=8535256431]; Acesso em 30/Set/2014.

KNAPIK, Janete, Gestão de Pessoas e Talentos/Janete Knapik. 2.ed.-Curitiba IBpex, 2008