

Sejam **TODOS** Bem-vindos!
Em breve iremos começar!



Para uma melhor experiência:

Deixa sua câmera ligada

Abra o microfone para interagir



Webinar Visão 360°

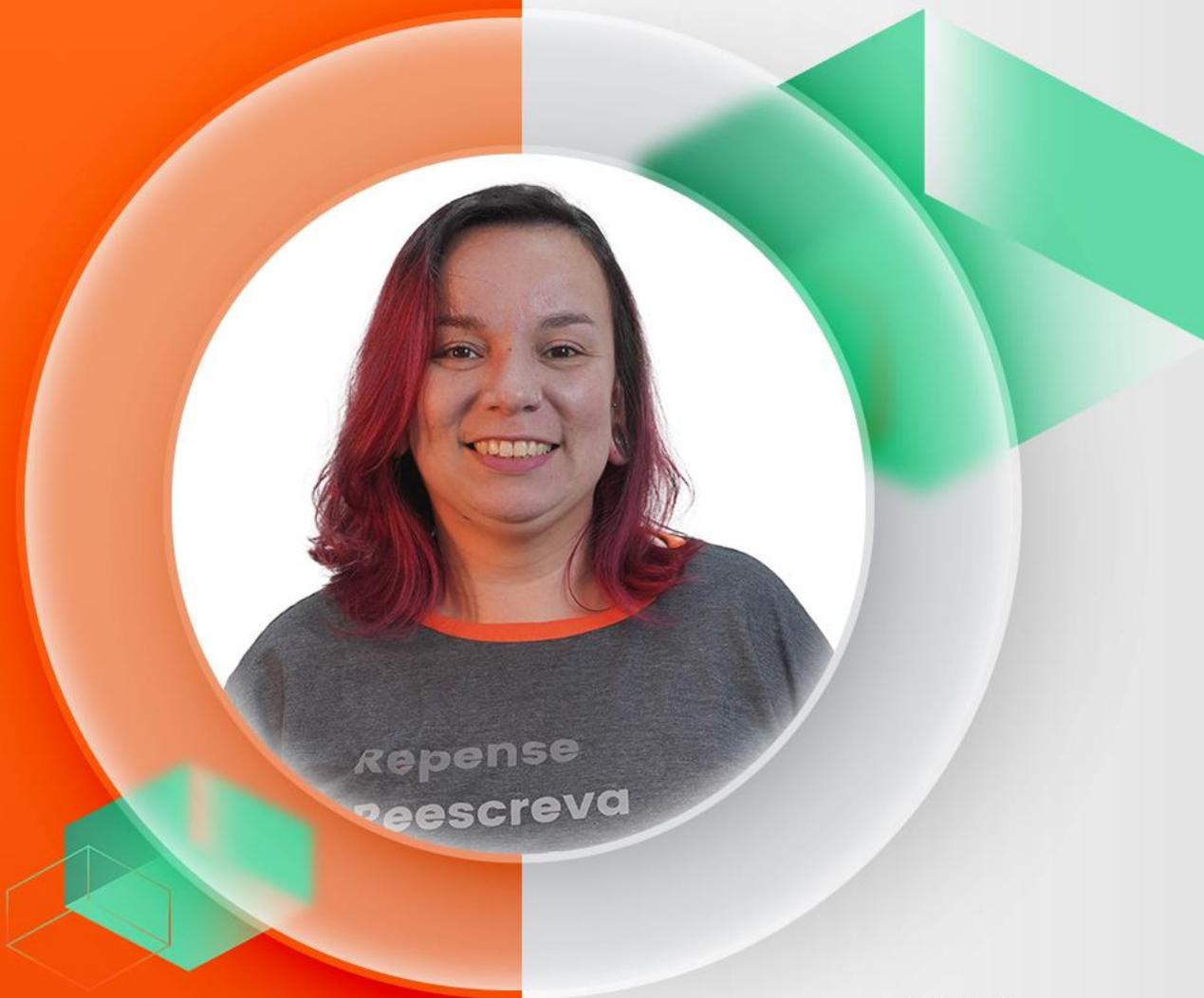
Vamos falar sobre
Retenção



Ellen Murray

- Carreira consolidada em RH, Treinamentos e Desenvolvimento, com graduação em Psicologia. Mais de 10 anos de experiência em grandes empresas em Talente Acquisition, Tech Recruiter e People and Culture.
- Especialista em análise de perfil, currículo e direcionamento de carreira.
- Formada em Mentoring, Coaching e Recrutamento e Seleção. Apaixonada por recrutar e desenvolver pessoas!





Michelle Rodrigues

- Graduada em Processos Gerenciais e Pós-graduada em Psicologia Organizacional, há mais de 9 anos atuo na área de Treinamento e Desenvolvimento.
- Apaixonada pela capacitação e desenvolvimento de pessoas!



ROTEIRO

- › **Retenção de Talentos**
- › **Cultura Organizacional**
- › **Gestão de Pessoas**
- › **Perfil Comportamental – Teste DISC | 4 Temperamentos**
- › **Liderança**
- › **T&D**
- › **PDI**
- › **Boas práticas**



RETENÇÃO DE TALENTOS

GESTÃO DE PESSOAS



O que é **RETENÇÃO DE TALENTOS**?

Retenção de TALENTOS é um **conjunto de ações e estratégias** que VOCÊ deve adotar **para manter os bons funcionários em sua empresa.**

O papel do setor de RH é encontrar práticas que melhor se adequam à realidade da empresa, **SEMPRE** levando em consideração os perfis **COMPORTAMENTAIS** dos colaboradores e a **CULTURA ORGANIZACIONAL.**



Insights **RETENÇÃO DE TALENTOS**

Fortalecimento do employer brand

- › O employer brand é uma tendência das empresas atuais, que entenderam a importância de trabalharem a sua marca como boas empregadoras.
- › Os programas de retenção fazem com que os próprios colaboradores sejam promotores das qualidades da empresa, fortalecendo a imagem perante o mercado.

Perspectiva de crescimento profissional

Transparência na relação entre a organização e seus profissionais



Cultura Organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL



- › Cultura organizacional é um **conjunto de elementos** (crenças, valores e normas) que influenciam o **clima** de uma empresa. Para que ela seja **clara** e **eficiente**, é necessário que seja compreendida e aplicada por todo o quadro de funcionários, principalmente, pela **liderança**.
- › A **Cultura organizacional** é o que vai orientar a empresa e todas as pessoas que compõem o time a alcançar **melhores resultados**.
- › Ajuda as empresas a **entender** e **identificar** os valores que compõem a **sua cultura** é essencial para identificar os profissionais que apresentam o **perfil ideal** para integrar os **seus times**.
- › A **Cultura Organizacional** tem um grande impacto no **engajamento** e nos **negócios** de uma empresa, por isso é ponto fundamental para uma **contratação assertiva**.



Gestão de Pessoal



Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é um conjunto de práticas e metodologias aplicadas com o objetivo de administrar o [comportamento dos colaboradores](#). Para isso são aplicadas técnicas que permitem o desenvolvimento do [capital humano](#) da sua empresa

Ela tem como objetivo criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, em que os colaboradores se sintam motivados, engajados e valorizados.



Perfil Comportamental

Teste DISC | 4 Temperamentos



RETENÇÃO DE TALENTOS | GESTÃO DE PESSOAS | **PERFIL COMPORTAMENTAL**

O **perfil comportamental** indica a maneira utilizada para decodificar as posturas adotadas por alguém diante de determinados estímulos. Em outras palavras, é uma forma de compreender e identificar qual será a reação do colaborador diante de uma situação específica. Segundo o Dicionário Michaelis Online, a palavra comportamento se refere a um "conjunto de atitudes que refletem o meio social; forma de proceder". Esse significado tem tudo a ver com o assunto que estamos tratando, afinal, cada indivíduo reage de maneira diferente, a depender da sua personalidade.

Para uma empresa, o ideal é equilibrar os diferentes tipos de postura para aumentar a produtividade da equipe e assegurar o alcance de bons resultados



RETENÇÃO DE TALENTOS | GESTÃO DE PESSOAS | **PERFIL COMPORTAMENTAL**

Por que analisar os tipos de perfis comportamentais é tão importante?

Reconhecer os tipos de pessoas que compõem a sua equipe é uma maneira de compreender quais potenciais estão à sua disposição.

A realização da análise de perfil é indicada para equipes já constituídas, porque é a partir desse mapeamento que você saberá o que ainda é necessário aprimorar e quais competências seria importante obter. Desse modo, no processo de contratação, a avaliação curricular e as entrevistas são direcionadas por esse ponto de vista.

PERFIL COMPORTAMENTAL



Existem várias vantagens ao adotar essa prática na sua empresa:

- › **redução do turnover**, ou seja, da rotatividade de colaboradores, porque eles se sentem mais satisfeitos ao serem alocados em funções compatíveis com suas habilidades;
- › **aumento da produtividade**, porque suas atribuições têm relação com as atividades que são mais facilmente desenvolvidas pelos colaboradores;
- › **formação de equipes fortalecidas e integradas**, com a possibilidade de reunir profissionais com competências complementares;
- › **melhoria dos procedimentos de alocação de cargos**;
- › **sinalização das áreas em que é preciso fazer capacitações e treinamentos**, com o objetivo de potencializar os resultados;
- › **gestão aprimorada dos conflitos internos**, já que o gestor consegue visualizar os pontos de vista de maneira mais objetiva e lidar com os colaboradores envolvidos a partir de suas personalidades;
- › **motivação dos profissionais**, que reconhecem a valorização de suas características e sua importância para os resultados alcançados.

NOTA: Chiavenato (2009) afirma que o indivíduo que possui competências é aquele que consegue agir em várias situações, independentemente do quão complexa, seja no desenvolvimento de ativos tangíveis ou intangíveis. Ainda de acordo com o autor, ter pessoas não é o bastante, é preciso investir em estratégias e na criação de um clima organizacional positivo que impulse os indivíduos, sendo possível utilizar ao máximo os talentos existentes na empresa, assim como, suas competências

RETENÇÃO DE TALENTOS | GESTÃO DE PESSOAS | **PERFIL COMPORTAMENTAL**



Gregos



Hipócrates



Carl Jung



Marston

FOGO	COLÉRICO	PRODUTOR	D - DOMINÂNCIA
AR	SANGUÍNEO	INTUITIVO	I - INFLUÊNCIA
ÁGUA	FLEUMÁTICO	SENSITIVO	S - ESTABILIDADE
TERRA	MELANCÓLICO	ANALÍTICO	C - CONFORMIDADE

D



DOMINÂNCIA

Como você enfrenta desafios

I



INFLUÊNCIA

Como você lida e influencia outras pessoas

S



ESTABILIDADE

Como você estabelece seu ritmo

C

CONFORMIDADE

Como você lida com regras estabelecidas por outras pessoas

DISC

- › **Dominância (D):** Vem do inglês “Domain” e se refere ao perfil Resolvedor, possui a tendência de uma pessoa ser direta, assertiva e confiante.
- › **Influência (I):** Vem do inglês “Influence” e se refere ao perfil Influenciador, possui a tendência de uma pessoa ser extrovertida, expressiva e sociável.
- › **Estabilidade (S):** Vem do inglês “Stability” e se refere ao perfil Organizador, possui a tendência de uma pessoa de ser paciente, leal e previsível.
- › **Conformidade (C):** Vem do inglês “Conscious” e se refere ao perfil Analista, possui a tendência de uma pessoa de ser cuidadosa, precisa e analítica.

O que é um temperamento humano?

Após vários estudos de filósofos do período renascentista e de pesquisas relacionadas aos 4 elementos, esses conceitos foram aplicados em uma vertente da medicina oriental, no intuito de tentar explicar e equilibrar os quatro: ar, fogo, água e terra. Esses elementos formaram a base da medicina de Hipócrates.

Chamado de o pai da medicina ocidental, por volta de 370 a.C, propôs que o nosso temperamento é determinado pelo equilíbrio dos nossos quatro fluidos corpóreos essenciais: a bile negra, a bile amarela, o sangue e a fleuma.

Os temperamentos humanos **são aspectos presentes na personalidade de cada ser humano** que indicam como será o nosso comportamento e a forma que lidaremos com as situações propostas pelo mundo, incluindo o ambiente de trabalho.

A ciência dos temperamentos humanos é uma ciência **SIMBÓLICA**, e a simbologia estuda a relação entre os seres. Ela deve ser estudada com um **OLHAR PROFUNDO**.

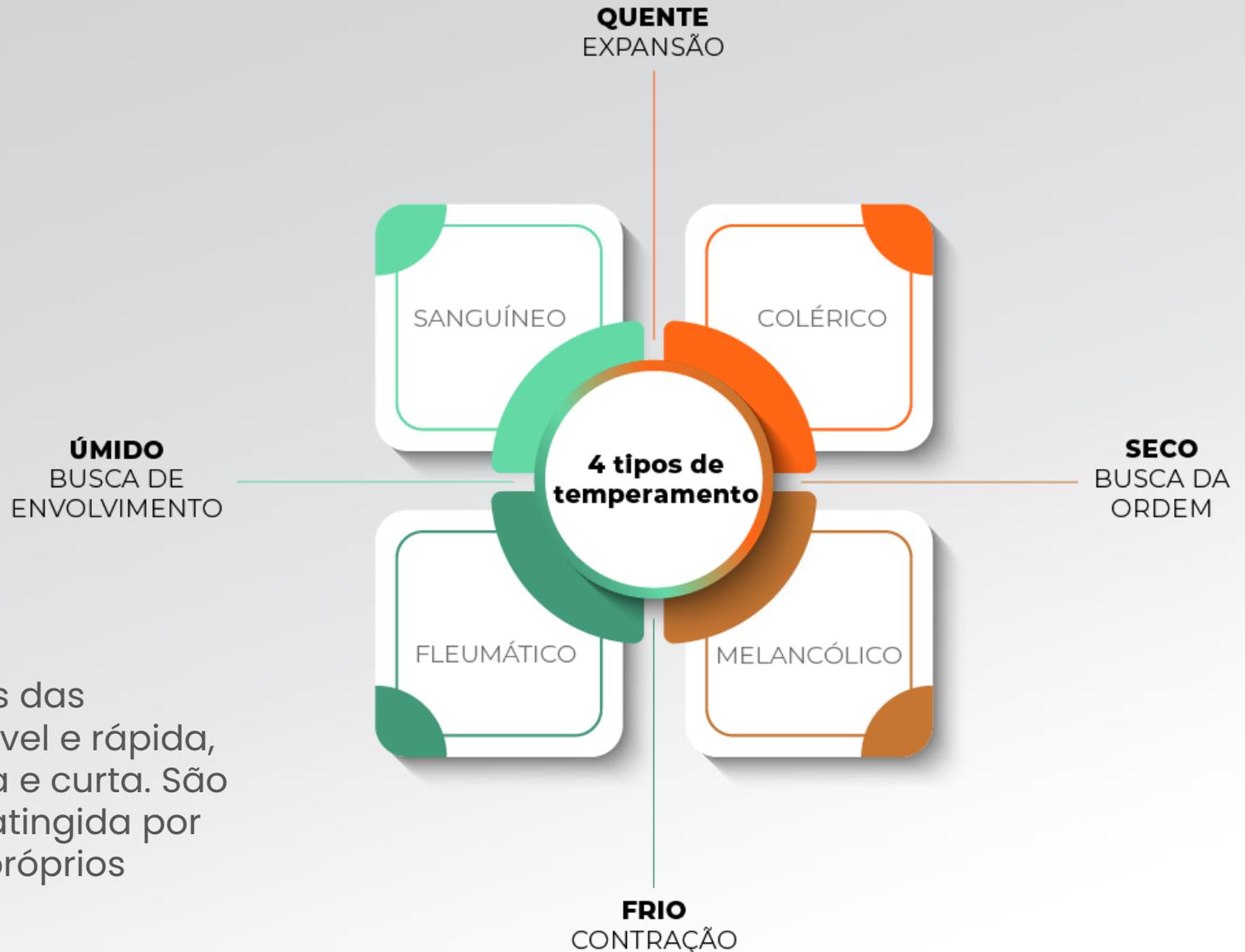
O temperamento é o **EIXO** no qual a nossa biografia rodará. Ele é **INATO** em nós, sendo o que move nossos **INTERESSES**, o tipo de **INTELIGÊNCIA** que mais utilizamos e as **FUNÇÕES MENTAIS**. Este é o nosso **ESQUELETO PSÍQUICO** que nos imprime certas características.



Os 4 tipos de TEMPERAMENTOS

Existem 4 tipos de temperamentos e cada um deles possuem características de combinação entre os elementos **QUENTE** e **FRIO**, **SECO** e **ÚMIDO**, sendo eles: **COLÉRICO**, **SANGUÍNEO**, **MELANCÓLICO** e **FLEUMÁTICO**.

Os temperamentos são indicados através das **REAÇÕES** humanas, podendo ser perdurável e rápida, lenta e perdurável, rápida e curta ou lenta e curta. São as impressões da nossa alma quando é atingida por acontecimentos externos ou por nossos próprios pensamentos.



Os 4 tipos de TEMPERAMENTOS

COLÉRICO, O FOGO

Ao olharmos para o fogo percebemos que duas qualidades se destacam: ele é quente e seco.

› É da natureza da quentura a expansão, o movimento para fora, a tendência para o alto; ao passo que a secura tem a natureza de estipular o limite das coisas, conferir estrutura, separar, dar forma.

› A junção dessas duas qualidades confere ao fogo o seu modo de ser, a sua expressão natural no mundo, aquilo que faz dele o que ele é. O tipo humano – ou temperamento – ligado ao fogo é denominado como Colérico.

› São pessoas naturalmente inclinadas à ação, gostam de pôr as ideias em prática o mais rápido possível, não gostam de perder tempo apenas planejando, precisam agir. Por isso, possuem facilidade para assumir posições de liderança, assumem as responsabilidades e faz as coisas acontecerem.

› Assim como o fogo, sua presença é marcante, podendo atrair ou afastar as outras pessoas. No entanto, como tudo que há na natureza, o excesso de fogo traz perigos. O fogo aquece, mas também queima; ilumina, mas também cega.

› O Colérico possui os mesmos excessos do fogo, é inclinado ao autoritarismo, à insensibilidade, à autossuficiência, ao orgulho, ao sentimento de superioridade.



Os 4 tipos de TEMPERAMENTOS

FLEUMÁTICO, A ÁGUA

Também a água possui duas qualidades que se destacam: o frio e o úmido. Cada uma dessas qualidades confere à água um modo de ser específico.

- › É da natureza da frieza a contração, o recolhimento, o movimento para dentro, a tendência para baixo; por sua vez, a umidade se expressa pela adaptação, acomodação, envolve as coisas, é disforme, ou seja, não confere estrutura nem forma.
- › Sendo fria e úmida, a água tem o próprio modo de ser e suas características são distintas dos outros elementos. O tipo humano – ou temperamento – ao qual a água tem relação simbólica, cujas qualidades da frieza e umidade estão presentes no seu modo de ser, é denominado como Fleumático.
- › Esses sujeitos são naturalmente inclinados à acomodação, ao que é plano, à reflexão, por isso possuem uma facilidade para analisar as circunstâncias “de fora”, sem a necessidade de agir por impulso.

Os 4 tipos de TEMPERAMENTOS

Chegamos ao Ar, o elemento invisível que ocupa todos os espaços e, assim como os demais, duas qualidades se destacam: o quente e o úmido.

- › A união entre essas duas qualidades forma as características desse elemento único.
- › Aquilo que é quente é inclinado naturalmente para cima, é expansivo, para o que está fora, deseja alcançar o exterior; em contrapartida, aquilo que é úmido é naturalmente envolvente, disforme, sem estrutura, busca se acomodar e por isso é flexível, adaptável.
- › É da natureza do Sanguíneo a expansão em vistas de se relacionar com o outro, manter o contato através da conversa e do ouvir, sim, o Sanguíneo se expande para falar, trocar momentos e situações com os outros.
- › O Ar não possui uma direção certa, isso quer dizer que ele muda de direção constantemente, e assim é o Sanguíneo, um sujeito volátil e inclinado a agra. Falta ao Ar, como também ao Sanguíneo, a força da perseverança, de canalizar suas forças para um único objetivo ao invés de se fragmentar em várias direções e, no fim, não completar nenhuma delas.



Os 4 tipos de TEMPERAMENTOS

MELANCÓLICO, A TERRA

Por fim, e não menos importante, é a vez da Terra, elemento cuja presença nos revela algo simbolicamente fundamental: sustentáculo.

- › As duas qualidades que se destacam na terra são, a saber, o frio e o seco.
- › A união entre essas duas qualidades forma as características desse elemento único.
- › É da natureza da frieza a contração, o recolhimento, o movimento para dentro, a tendência para baixo; ao passo que a secura tem a natureza de estipular o limite das coisas, conferir estrutura, separar, dar forma.
- › A junção dessas duas qualidades confere à terra o seu modo de ser, a sua expressão natural no mundo, aquilo que faz dela o que ela é.
- › O pessimismo que faz do melancólico um eficiente analista dos perigos ao seu redor é forte responsável na tendência depressiva deste temperamento. Esta pessoa também pode exagerar problemas, criando verdadeiras catástrofes.



Liderança

ARTE OU PROCESSO DE INFLUENCIAR PESSOAS



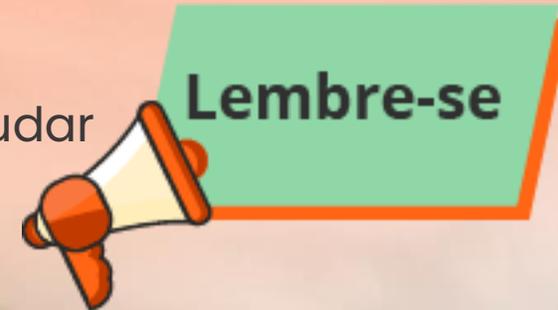
O que é liderança?

Koontz e O'Donnell (1959, em **Princípios de Administração**) definem **a liderança como a arte ou processo de influenciar pessoas a alcançarem, com vontade e entusiasmo, os objetivos do grupo.**

Capacitar os líderes é fundamental nesse processo para a criação e manutenção de um ambiente de alta performance.

A liderança é capaz de motivar e engajar os colaboradores, ajudar a construir um sentimento de valorização individual e consequentemente reter os talentos.

IMPORTANTE: Um bom líder atinge os objetivos de uma forma leve e eficaz, sem comprometer a saúde mental daqueles que trabalham ao lado dele. É alguém que realmente se prepara para estar nessa posição e não hesita em refazer a rota caso algo esteja comprometendo negativamente a atuação.



Quais são as características de uma boa liderança?

- › **Comunicação assertiva:** uma boa liderança precisa desenvolver técnicas de comunicação. Saber como, quando e de que modo abordar seus colaboradores para dar *feedbacks*, por exemplo, é essencial para manter uma boa convivência com o time.
- › **Transparência:** a transparência quanto aos erros e acertos da liderança e dos colaboradores, o alinhamento de expectativas e a comunicação sobre o caminho que a empresa deseja seguir no futuro são fundamentais para alimentar a honestidade nas relações. De modo a facilitar o clima no ambiente e aumentar a produtividade.
- › **Escuta ativa:** um bom líder também precisa saber ouvir mais do que falar. Dessa maneira, faz com que a equipe se sinta acolhida e também consegue entender o perfil e as necessidades de cada colaborador.
- › **Habilidade de motivar:** cada pessoa é única, portanto, possui anseios, aspirações e sonhos com características singulares. Por meio da comunicação e da transparência, os gestores conseguem identificar as motivações pessoais e, a partir disso, conciliar as metas da empresa com os objetivos de cada profissional.
- › **Empatia:** todas as pessoas, sem exceção, são passíveis de passar por situações difíceis ou cometer erros. Liderar pessoas é entender o que pode estar afetando o desempenho do profissional e se colocar em seu lugar, oferecendo apoio e demonstrando preocupação.
- › **Orientação por resultados:** é fundamental que a liderança seja orientada por resultados. Todas as características de que falamos são importantes, mas de nada adianta colocá-las em prática se o líder não estiver seguindo os objetivos de negócio desejados pela empresa.

Quais são as características de uma boa liderança?

Uma boa liderança também envolve humanização

É claro que gestores precisam de recursos da organização para apoiar na retenção de talentos e atratividade do time, mas esses pontos são adicionais, ou seja, precisam caminhar juntos a uma boa liderança e gestão de pessoas.

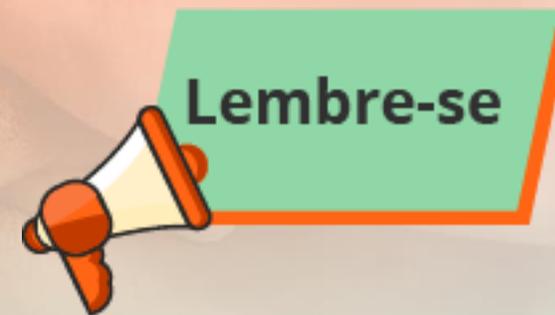
Em contrapartida, gestores que não são admirados e que não conquistam a credibilidade de seus pares e subordinados, podem ter dificuldade tanto para inspirar, alcançar os resultados por meio da equipe, quanto para reter seus colaboradores.

Contudo, diante do cenário de mercado, onde as empresas têm passado por processos constantes de disrupção e mudanças, as que terão melhor desempenho, serão aquelas em que seus líderes serão capazes de inspirar, engajar, encorajar e liderar o capital humano através do exemplo para que a transformação desejada ocorra.

LEMBRE-SE

Por mais que as pessoas tenham personalidades distintas e mesmo assim desempenhem funções de liderança, algumas características devem ser compartilhadas.

Entre elas, estão empatia para entender, principalmente, as limitações de seus colegas, e paciência para corrigir, apontar e lidar com possíveis falhas.



Problemas e erros de liderança nas organizações

Principalmente em casos de equipes juniores, existem gestores que “delargam” e que têm dificuldade de desenvolver e formar pessoas.

Em casos de lideranças sêniores, em que líderes lideram outros líderes, alguns erros mais comuns são: a falta de autonomia proporcionada pelo gestor que interfere na equipe de seu subordinado, e a falta de compreensão de **estilos de liderança** distintos do seu, o que faz com que o liderado siga exatamente o que esse faria, o que pode desmotivar.

Favoritismos: Bons líderes tratam todos de sua equipe da mesma maneira, reconhecendo quando alguém acerta ou tem uma atitude positiva, e também desestimulando comportamentos inadequados ou fugas à uma boa conduta. Se você começa a notar que sua organização está cedendo a favoritismos e fechando os olhos aos deslizes de certos profissionais, é hora de rever as lideranças e reconsiderar privilégios.

Falta de feedbacks: Se você percebe que os líderes e suas equipes dentro da organização estão constantemente sofrendo com quebras de expectativa, faltas de alinhamento e pouco desenvolvimento, pode ser que a liderança esteja pecando em um ponto muito importante que é o oferecimento e os pedidos de feedback. Esse é um problema comum de líderes ruins e despreparados e não é à toa que segundo a Harvard Business Review, 57% dos profissionais dizem que a falta de direcionamento claro é o maior problema de liderança das empresas.

Problemas e erros de liderança nas organizações

Terceirização de responsabilidade e monopolização do sucesso: Em muitas organizações, ainda é possível encontrar “líderes” que terceirizam seus fracassos, sempre atribuindo toda a culpa dos resultados ruins a sua equipe, e que falham miseravelmente quando precisam dar o crédito de uma conquista a alguém, tomando toda a glória para si.

Equipe desmotivada e alto turnover: Um dos primeiros sinais que pode indicar uma liderança mal trabalhada é uma equipe desmotivada e uma alta rotatividade de colaboradores em uma equipe. Se um líder não consegue manter sua equipe empolgada e, pior, não consegue manter as pessoas dentro da empresa, isso pode ser um sinal de que ele não está sendo bom o suficiente.



T&D

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – T&D

O treinamento é um tipo de ensinamento que tem como meta **cumprir uma tarefa com resultado a curto prazo**. O Treinamento visa qualificar o profissional para algo específico das suas tarefas ou para uma promoção em um cargo desejado. É considerado também como uma iniciativa corporativa que auxilia no aprimoramento das competências, habilidades e atitudes.

Desenvolvimento de pessoas **se caracteriza por ser um tipo de aprendizado que visa o longo prazo**. Ou sejam não tem apenas um objetivo específico, já que o propósito do desenvolvimento é **ampliar os conhecimentos e experiências continuamente**.

Qualificar e preparar as pessoas para os desafios internos é uma **vantagem dentro de um mercado tão competitivo**. E uma das formas mais eficientes de se alcançar o alto desempenho é por meio de treinamento e desenvolvimento.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – T&D



Dicas

A partir da avaliação de desempenho e do desenvolvimento do PDI, é realizado o treinamento corporativo.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO – T&D

COMO T&D AJUDA NA RETENÇÃO DE TALENTOS

Sabemos que a RETENÇÃO DE TALENTOS não é uma tarefa simples e fácil. É preciso dedicação e conhecimento para obter bons resultados. Ter a CULTURA de treinamentos ASSERTIVOS e ALINHADO COM O SEU NEGÓCIO, não retêm somente seus colaboradores, mas FIXA os valores da organização.

Investir em seu público é uma forma de perpetuar os valores da companhia, o que faz com que essa interação seja positiva para todos os envolvidos.

LEMBRE-SE: colaboradores são os principais **responsáveis** pelos **resultados** e, conseqüentemente, pelo crescimento do negócio.



PDI

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E
COMPORTAMENTAIS

PDI

O PDI é ferramenta para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais dos colaboradores. Ou seja, **é um plano de curto ou longo prazo que sistematiza algumas ações para se atingir um objetivo** de desenvolvimento de habilidades, conhecimentos ou atitudes.

Em outras palavras, o plano de desenvolvimento individual é uma estratégia para acompanhar o **progresso da performance** dos colaboradores e alinhar os seus interesses e as necessidades do negócio.

A Importância do PDI

O foco de ter um PDI em uma empresa é **impulsionar a carreira de todos os colaboradores** que ali estão envolvidos.

Assim, os principais pontos que ganham destaque na elaboração de um PDI, são:

- › Clareza das funções e o que deve ser feito para alcançar novos patamares;
- › Motivação para atingir novos resultados e metas;
- › Direcionamento do que deve ser feito e os próximos passos;
- › Mais responsabilidades atribuídas;
- › Investimento em autoconhecimento;
- › Satisfação com a carreira;
- › Identificação com a empresa e o fit cultural.



O que deve conter no PDI?

É preciso que algumas informações primordiais estejam contidas dentro do plano de desenvolvimento individual.

- › Objetivos e metas;
- › Processos que o colaborador deve executar;
- › Data limite para as tarefas;
- › Quais são as atividades que precisam ser feitas;
- › Cronograma;
- › Pontos fortes e fracos do funcionário;
- › Competências que devem ser desenvolvidas;
- › Quem estará responsável em ajudar o indivíduo.





- › Ter clareza sobre a responsabilidade de cada função
- › Fazer avaliação de desempenho
- › Traçar metas de desenvolvimento
- › Criar cronograma
- › Analisar e acompanhar o desenvolvimento



Exemplo de PDI

Meta: ser fluente em inglês até dezembro de 2022

Itens que devem ser trabalhados:

- › Ler 1 livro da língua inglesa por mês;
- › Verificar cada palavra desconhecida no dicionário;
- › Conversar com uma pessoa em inglês por semana e pedir feedback;
- › Assistir dois filmes por semana em inglês sem o auxílio da legenda;
- › Participar de uma palestra da área totalmente em inglês.

Ferramentas para o plano de PDI

É preciso fazer a aplicação e uso de ferramentas específicas para auxiliar no desenvolvimento individual de cada pessoa.

No caso, pode ser:

- › Programa de capacitação – que façam a abordagem tanto técnica quanto pessoal;
- › A gestão e a liderança devem definir quais são as melhores características e funções que devem ser desenvolvidas;
- › Aplicativos de gestão e/ou plataforma de gestão
- › Feedback constante.

Principais erros de PDI



- › **Escolher PDIs que não tenham nada a ver com a competência:** se foi identificado que certo colaborador precisa aprimorar determinada questão, é primordial criar um plano de ação para o desenvolvimento daquilo em específico e não outra característica;
- › **Ações que não combinam com o profissional:** converse com o indivíduo de maneira prévia e veja o que poderá ser interessante para o seu desenvolvimento. Não “ache” que aquela questão pode ser legal, do contrário, não haverá nenhum engajamento ou aprendizado;
- › **Não colocar prazo:** toda ação deve conter um prazo para finalização, do contrário, o desenvolvimento ficará para segundo plano;
- › **Não acompanhar o desenvolvimento:** é preciso que o gestor faça o acompanhamento e cobre – quando necessário –, o cumprimento do que foi aplicado.



Boa Práticas

BOAS PRÁTICAS

Ações que um líder **PODE** e **DEVE** realizar para a **RETENÇÃO** de TALENTOS

> **Invista no bem-estar do colaborador**

Qualidade de vida no trabalho é algo que tem diferenciado empresas de sucesso de outras que não chamam atenção no mercado. Isso depende de uma série de fatores, entre eles a construção de um ambiente colaborativo, com espaço aberto para trocas de ideias. Nesse caso, cuidado com lideranças negativas, que concentram as decisões e exercem má influência em relação à equipe.

> **Aperfeiçoamento a gestão de salários e benefícios**

É importante criar também uma política de remuneração alinhada com o mercado, procurando tornar claros os critérios para promoções e aumentos salariais.

Quando falamos de benefícios, não estamos falando somente dos benefícios obrigatórios que fazem a diferença na vida de um trabalhador.

Hoje, as empresas têm encontrado diferentes ofertas de benefícios interessantes, que são importantes aliados na retenção de talentos. Entre eles podemos citar convênios médicos e odontológicos, descontos em academias, bolsas de estudo, vale cultura, entre outros benefícios.

Ações que um líder **PODE** e **DEVE** realizar para a RETENÇÃO de TALENTOS



➤ **Tenha um plano de carreira (Plano Desenvolvimento Individual – PDI):** Estabeleça um plano de carreira, assim seus colaboradores terão a visão de futuro. Eles saberão até aonde poderão chegar e como deverão fazer para alcançar seus objetivos.

Um plano de carreira e remuneração baseado na meritocracia estimula o colaborador e o faz ter mais foco e motivação para desempenhar suas atividades.

➤ **Realize premiações de reconhecimento:** Trabalhar com metas é quase que um requisito básico, mas nada impede que o reconhecimento ganhe um plus a altura dos colaboradores. A retenção de talentos, pode fazer com que a sua empresa se transforme no sonho de consumo de muitos profissionais do mercado.



**O que
você leva
desse
encontro?**

E você pode saber mais **entrando**
no nosso grupo do **Whatsapp**.



Grupo de Whatsapp

"Refuturizar" seu RH





Nos conte **como foi a**
experiência de hoje

Ellen Murray



ellen.murray@refuturiza.com.br



Michelle Rodrigues



michelle.rodrigues@refuturiza.com.br

**AGRADECEMOS
SUA
PARTICIPAÇÃO!**