"IT'S ALL ABOUT PEOPLE"

Sejam de pequena, média ou grande dimensão, as empresas enfrentam hoje um desafio comum que passa pela retenção de pessoas. A crescente qualificação dos millennials e da geração Z e o aumento do nível de competitividade fazem com que os profissionais de hoje manifestem, cada vez mais, uma vontade de integrarem empresas que lhes proporcionem um bom ambiente de trabalho, onde possam desempenhar as suas funções de modo espontâneo, comprometido e com uma elevada motivação, de forma a serem reconhecidos e terem a possibilidade de progredirem na sua carreira.

Essa vontade que domina as aspirações das novas gerações está bem presente no dia-a-dia dos responsáveis de Recursos Humanos, cujo desafio para as reter passa, sobretudo, por entenderem em que é se traduzem, na realidade, estas "boas condições" tão almejadas.

A existência de um plano de progressão de carreira, a promoção da flexibilidade horária, a possibilidade de trabalhar remotamente, a atribuição de dias de férias adicionais, um plano de formação regular ou a implementação de uma política de benefícios sociais são alguns dos principais fatores apontados, de uma forma generalizada e numa base recorrente, para garantirem essas condições.

Esses e outros fatores são hoje reconhecidos pelos responsáveis de RH. O que nos leva a pensar que o seu desafio passa, então, mais do que por reconhecer esses fatores, por adequá-los à realidade de cada empresa.

Adicionalmente a esse desafio, os responsáveis de RH confrontam-se hoje, mais do que nunca, com a necessidade de atrair e de reter talento, numa tentativa de diferenciarem as suas empresas e de as posicionarem enquanto entidades competitivas e relevantes no mercado em que atuam. Por isso, a pergunta que domina as suas preocupações presentes e futuras passa por: como reter pessoas, sobretudo profissionais qualificados, de forma eficaz e duradoura, perante um contexto de trabalho dominado por profissionais, cada vez mais, qualificados?

A resposta mais imediata passa, na maioria das vezes, pela revisão dos pacotes salariais desses profissionais. Mas, conforme referido, nem sempre o fator monetário é a solução imediata para a sua retenção. A matriz salarial é um aspeto relevante para qualquer profissional, não há como negá-lo. No entanto, no caso de profissionais qualificados, fatores como a promoção de um sentimento de pertença a um grupo/equipa ou o estímulo de uma comunicação ativa e transversal que lhes permita compreender que funções desempenham e porquê, para quem as fazem e quais os resultados esperados do grupo/equipa que integram e, em particular, para si, podem ser aliados de peso na retenção desses profissionais. Quando esses fatores são associados ao reconhecimento público da importância e ação desses profissionais nas empresas, os responsáveis de RH estão em condições de definir estratégias que respondam ao desafio presente e futuro da retenção das suas pessoas.

Como reter pessoas, sobretudo profissionais qualificados, de forma eficaz e duradoura, perante um contexto de trabalho dominado por profissionais, cada vez mais, qualificados?

Texto e foto **Edenred Portugal**