III Congresso Internacional de Ciência, Tecnologia e Desenvolvimento

20 a 22 de outubro de 2014

CIÊNCIA E TECNOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL

EPH0599

AS INTERFACES DE RECURSOS HUMANOS NA RETENÇÃO DE TALENTOS

NATALIA JUNQUEIRA MANCILHA SANTOS
GABRIELA P. SOUZA CANINEO FARIA
nataliasantos_12@hotmail.com
ADMINISTRAÇÃO NOTURNO
UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

ORIENTADOR(A)
PAULO HENRIQUE COSTA SODRE
UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

RESUMO

Pelas atuais políticas adotadas pelas empresas nos dias de hoje, há uma forte preocupação em retenção de talentos e desenvolvimento do potencial de cada colaborador. Atualmente a maior dificuldade que o departamento de Recursos Humanos (RH) das empresas possui é em promover e criar atração para que o funcionário permaneça na empresa, além da conquista de novos talentos no mercado. O departamento de RH utiliza de interfaces para que o índice de pessoas que peçam desligamentos da companhia seja baixo, criando um diferencial em qualidade de vida e trabalho para os colaboradores. É importante delimitar as ferramentas existentes na empresa para que o funcionário sinta-se parte da organização, honrado em fazer parte de uma companhia que se preocupa com a satisfação e bem-estar do funcionário e engajado no seu plano de carreira e desenvolvimento. O trabalho foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica documental em uma empresa química do Vale do Paraíba. A Empresa é considerada, há anos, como uma das melhores empresas para se trabalhar do mercado, oferecendo um ambiente agradável para os funcionários, desde local com condições adequadas para se trabalhar, até oportunidades de desenvolvimento profissional. Constatou-se que é fundamental que o funcionário tenha uma relação com o gestor, mentor, supervisor e líderes, para demonstrar os pontos que acreditam que precisam ser melhorados em seu desenvolvimento. Introduzindo e incentivando o desenvolvimento de carreira, onde há sempre uma avaliação de comportamento, competência, potencial, relacionamento, feedbacks é uma ferramenta para que sempre sejam traçados planos de melhorias e aperfeiçoamento do colaborador. Metas devem ser estabelecidas para que se mantenha o foco em prioridades, além de servir como um parâmetro para avaliação. O Colaborador deve apresentar um bom desempenho frente às atividades que são atribuídas a ele, porém para uma performance eficaz e para uma carreira de sucesso é necessário ter algumas competências como Relacionamento e Network, Iniciativa e Visão, Agilidade entre outras. Para a empresa o funcionário além de avaliado pelos seus trabalhos é avaliado pela maneira como ele realiza e entrega. Para a aprendizagem e desenvolvimento dos funcionários, a grande responsável pelo seu aproveitamento e sucesso é a experiência de trabalho. Isso quer dizer que pouco adianta focar na teoria ou ouvir uma explicação se, de fato, o profissional não colocar o conhecimento adquirido em prática. O gestor é um facilitador do processo. É ele quem vai ajudá-lo a selecionar suas metas, porém a sua execução é, essencialmente, propriedade de cada indivíduo, a responsabilidade pelo desenvolvimento grande parte é do trabalhador, que é orientado a interagir com diversas áreas para que agregue mais conhecimento e perceba a necessidade de um novo projeto, com isso a interação se torna um facilitador no processo de execução e entrega de seus trabalhos. Para se desenvolver é preciso atitude. Fica evidente que, um Plano de Desenvolvimento Individual trabalhado com profundidade aproxima os profissionais das competências da empresa, entregando melhores resultados, atingindo metas e se desenvolvendo cada vez mais. Por consequência, a empresa ganha uma equipe mais bem preparada, o que reflete em uma melhor colocação no mercado e maior relacionamento entre Empresa e clientes.