
II FÓRUM SENAI EMPRESAS

A GUERRA DOS TALENTOS

Luiz Carlos **Cabrera**

EAESP-FGV

TALENTOS?

DE QUEM ESTAMOS FALANDO?

- ANTIGAMENTE: TÔPO DA CURVA NORMAL(BELL CURVE)
 - HOJE É SINÔNIMO DE **BRAINPOWER**
 - **“QUEM TEM AS COMPETÊNCIAS PARA RESOLVER PROBLEMAS INÉDITOS E/OU COMPLEXOS,OU INVENTAR NOVAS SOLUÇÕES”** ECONOMIST 07/10/06
 - AQUÊLE QUE FAZ DIFERENÇA CONSTANTE DENTRO E FORA DA ORGANIZAÇÃO
-

ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

- A GUERRA POR TALENTOS ESTA DECLARADA
 - COMEÇOU NAS EMPRESAS HI-TEC MAS JÁ SE ESTENDE POR TODOS OS SETORES DA ECONOMIA
 - É UM FENÔMENO MUNDIAL
 - EM CADA PAÍS AFETA OS SETORES ECONÔMICOS EM DESTAQUE
-

PESQUISA DO CORPORATE EXECUTIVE BOARD

- WWW.EXECUTIVEBOARD.COM
 - ENTRE OS RHs DAS 500 MAIORES DA FORTUNE:
 - ❑ 75% AFIRMOU QUE ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS É A SUA PRIORIDADE
 - ❑ 62% JÁ LUTAM CONTRA A ESCASSEZ
-

ONDE ESTA A ESCASSEZ?

(NO MERCADO AMERICANO E EUROPEU)

- 84% :CONHECEDORES DE MERCADOS EMERGENTES LOCAIS E INTERNACIONAIS
 - 82%:ESPECIALISTAS
 - 62%: GESTORES DE NEGÓCIOS
 - 63% EM TODAS AS ÁREAS
-

UMA FORMA DE ENTENDER A GUERRA

A TRANSIÇÃO DO TRABALHADOR
ORGANIZACIONAL PARA O
TRABALHADOR DO CONHECIMENTO
PETER DRUCKER

A GRANDE MUDANÇA DO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

- **QUASE 60 ANOS DE EXISTÊNCIA DO TRABALHADOR ORGANIZACIONAL**
 - A DEPENDÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO
 - LEALDADE EM TROCA DE SEGURANÇA
 - A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DEFINE AS RELAÇÕES INTERNAS E EXTERNAS
 - A ERA DOS CARGOS E DA HIERARQUIA
 - CHEFIAR SIGNIFICA SABER AS RESPOSTAS
 - O CONHECIMENTO É UM PRIVILÉGIO E SIGNIFICA PODER
 - O CONHECIMENTO É COMPARTILHADO ATRAVÉS DE MANUAIS
-

A GRANDE MUDANÇA DO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

- **O NOVO SÉCULO E O TRABALHADOR DO CONHECIMENTO**
 - **A INDEPENDÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO**
 - **A ORGANIZAÇÃO POR PROCESSOS E NÃO POR FUNÇÕES**
 - **FIDELIDADE À CULTURA ORGANIZACIONAL OU À CAUSA(SIGNIFICADO)**
 - **A ATRAÇÃO PELO INÉDITO SEM REPETIÇÃO**
 - **OS CARGOS SÓ COMO REFERÊNCIA LEGAL**
 - **O CONHECIMENTO É COMPARTILHADO NAS REDES**
 - **O NÚMERO DE RELAÇÕES É EXPONENCIAL**
-

UMA PRIMEIRA CONSTATAÇÃO

- AS ORGANIZAÇÕES DO SÉCULO XXI NÃO ESTÃO PREPARADAS PARA O TRABALHADOR DO CONHECIMENTO DO SÉCULO XXI.
 - A ESTRUTURA DE COMANDO E CONTROLE AINDA PREDOMINA CONFINANDO O CONHECIMENTO E INIBINDO A ALTA PERFORMANCE
 - CONTRATAM COM PERFIL DE **TRABALHADOR DO CONHECIMENTO** E TRATAM COMO TRABALHADOR ORGANIZACIONAL
 - A GUERRA DA ATRAÇÃO E RETENÇÃO É PREDOMINANTEMENTE PELO **TRABALHADOR DO CONHECIMENTO**
-

O QUE OS TALENTOS QUEREM?

(influenciado pelo amigo Paul Evans-INSEAD)

- QUEREM UMA **PERSPECTIVA** DE FUTURO
 - QUEREM ENTENDER E COMPARTILHAR DA VISÃO E DOS VALORES DA EMPRESA
 - QUEREM CONDIÇÕES PARA GERENCIAR SUA CARREIRA
 - QUEREM TER UM DESENVOLVIMENTO DESAFIADO POR PROJETOS E NÃO POR CARGOS
-

O QUE OS TALENTOS QUEREM

- QUEREM TRABALHAR EM GRUPOS HORIZONTAIS E COMPARTILHAR CONHECIMENTO
 - QUEREM DESENVOLVER RELAÇÕES PESSOA A PESSOA
 - QUEREM UMA ORGANIZAÇÃO FLEXÍVEL COM UMA MOBILIDADE DESAFIADORA
-

O QUE OS ATRAI?

- UM SIGNIFICADO(UMA CAUSA) PARA ADOTAR E PERSEGUIR
 - UM SISTEMA DE AVALIAÇÃO ÉTICO
 - **UM SISTEMA DE REMUNERAÇÃO JUSTO BASEADO EM PERFORMANCE**
 - PODER EQUILIBRAR SUA CARREIRA E SUA VIDA
-

POR QUE ELES SAEM?

(pesquisa com 432 alunos do MPA da EAESP-FGV de 1996 a 2007)

- NOS PRIMEIROS 05 ANOS ELES SAEM POR NÃO ENTENDER A VISÃO, NÃO CONHECER OS VALORES E NÃO ENXERGAR O SEU FUTURO NAQUELA EMPRESA.
 - ENTRE 05 E 08 ANOS ELES SAEM PORQUE PERCEBEM UMA NÍTIDA CONTRADIÇÃO ENTRE O SEU PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO, **SUA REMUNERAÇÃO E SEU VALOR DE MERCADO.**
-

ENFRENTANDO O FUTURO

- TRABALHE ATIVAMENTE O CONCEITO DE **EVP-EMPLOYMENT VALUE PROPOSITION** DA SUA EMPRESA
 - ENFRENTA O DESAFIO DE EDUCAR OS GESTORES PARA TRABALHAR COM UMA REMUNERAÇÃO FORTEMENTE DIFERENCIADA.
 - GERENCIE OS RECURSOS HUMANOS PARA MELHORAR A COMPETITIVIDADE DA SUA EMPRESA.
 - REMUNERE OS TALENTOS E NÃO OS CARGOS OCUPADOS.
-

UM PEDIDO PESSOAL AOS TALENTOS

- NÃO SEJA SUPERFICIAL
 - PERSEGUINDO OBJETIVOS NÃO SE DISTRAIA..NÃO PERCA O FOCO
 - NUNCA DEMONSTRE AVERSÃO AO CONHECIMENTO OU AO ESFORÇO
 - NÃO SEJA INCONSTANTE
-

CONSELHOS DE UM MENTOR

- CUIDE DIÁRIAMENTE DE SUA CARREIRA E ESCREVA ANUALMENTE O SEU PROJETO
 - ESTABELEÇA E SUSTENTE AS ALIANÇAS E PARCERIAS QUE VIABILIZAM O SEU PROJETO
 - CUIDE DE SUA SAÚDE FÍSICA, MENTAL E ESPIRITUAL
 - NÃO ABRA MÃO DO EQUILÍBRIO ENTRE CARREIRA E VIDA
 - NÃO ABRA MÃO DOS SEUS PRINCÍPIOS E VALORES
-

