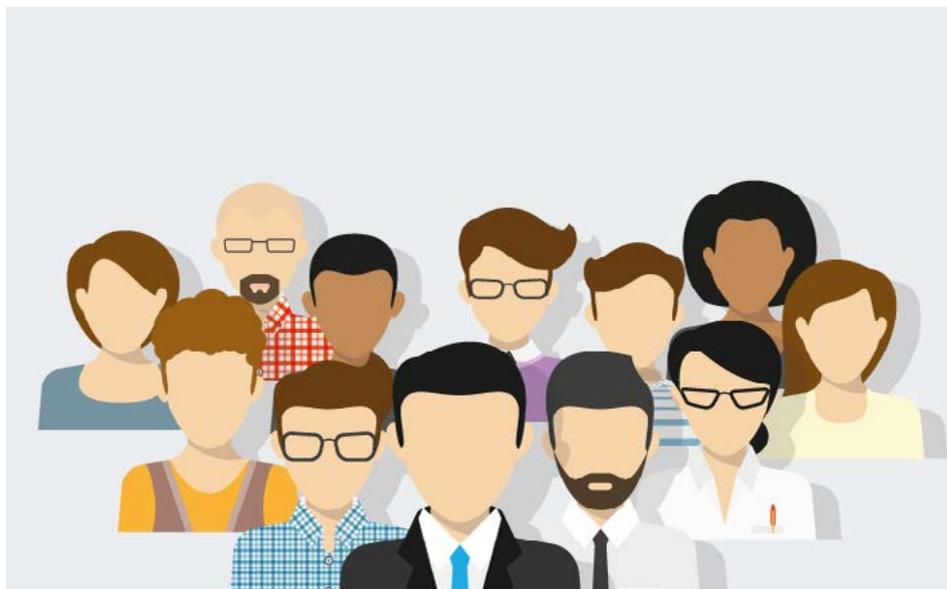


As empresas devem melhorar os planos de retenção

Um recente estudo global realizado por consultores especializados da Hays, revelou que 3/4 dos colaboradores estão a planear mudar de emprego, este ano. O CEO da Hays, Alistair Cox, explora as razões pelas quais os colaboradores pretendem sair e como é que as empresas podem melhorar os seus planos de retenção de forma a manter os melhores talentos.

O conceito de “emprego para a vida” é uma ideologia do passado, na medida em que a esperança média de vida continua a aumentar e, por isso, é expectável que as pessoas trabalhem durante mais tempo. Assim, é previsível que procurem uma maior variedade de competências durante sua carreira profissional. Como consequência, os empregadores devem antecipar e planificar planos de carreira a longo prazo dos seus colaboradores.

A Hays inquiriu **4500 pessoas de mais de 100 países, onde 78% dos inquiridos revelaram que pretendem encontrar um novo emprego em 2019**. Alistair partilhou alguns pareceres sobre as principais razões para isso estar a acontecer, sendo que aborda razões como a de que os colaboradores que trabalham a remoto sentem-se desconectados com o local de trabalho e refere também a crescente procura por uma maior flexibilidade de horas de trabalho. Outras razões podem passar pelo esgotamento, por não encontrarem sentido para o trabalho que fazem ou simplesmente por perderem o entusiasmo. Alistair afirma que os empregadores não podem continuar a ignorar as necessidades dos seus colaboradores, se quiserem manter os principais talentos. **Alistair comenta;** “*Há mudanças importantes nas quais as empresas devem começar a pensar agora, para ajudar a limitar o risco de perder os melhores colaboradores no futuro. Afinal, se não oferecerem ao colaborador o que ele precisa para evoluir no mundo do trabalho, com toda a sinceridade, ele encontrará outra empresa que o faça.*” Alistair orienta as empresas sobre como elas podem aumentar os níveis de reten-



Os empregadores não podem continuar a ignorar as necessidades dos seus colaboradores, se quiserem manter os principais talentos

ção, incluindo apoiar os interesses pessoais dos colaboradores, criar flexibilidade nos contratos, promover os colaboradores para vagas disponíveis dentro da empresa, por último, incentivar a mobilidade interna para permitir que os colaboradores experimentem diferentes equipas e funções dentro da empresa.

No entanto, Alistair reforça que, apesar de as empresas se esforçarem, alguns colaboradores podem optar por não permanecer dentro da empresa: “*Na realidade, há um limite de coisas que um empregador pode fazer para manter os melhores talentos. Na maior parte das vezes, a decisão de deixar uma empresa é verdadeiramente pessoal e exclusivamente dos colaboradores. Então, a questão permanece – não importa quantas novas políticas de trabalho colocamos em prática, as pessoas podem deixar a empresa.*”

Se uma organização é incapaz de persuadir um colaborador a ficar, então é responsabilidade do empregador garantir que o

processo de saída corra bem, e de garantir que conseguem encontrar um substituto adequado o mais rápido possível.

Alistair aconselha que as organizações devem incentivar conversas com os seus colaboradores sobre as suas carreiras e ambições. Isso permitirá que as empresas façam uma gestão da situação e planeiem a saída de algum colaborador que o pretenda fazer.

Alistair acrescenta ainda que “*As pessoas deixarão a empresa a qualquer momento, isso é quase certo, mas se formos sinceros e abertos na forma como abordamos as conversas sobre o desenvolvimento de carreira desde o início, iremos, primeiro, dar sinal de que estamos investidos no desenvolvimento da sua carreira e, em segundo, estar muito melhor preparados para entender as motivações e as ambições individuais.*” ■

HAYS Recruiting experts worldwide