

Dicas Spring para encontrar e reter Critical Thinkers

- Hoje, a média de retenção de um funcionário numa empresa é de 4, 5 anos
- Um "millennial" fica numa empresa uma média inferior a 3 anos
- Em breve a maior percentagem de funcionários numa empresa será da geração "millennials"

A Spring Professional, empresa especialista em Recursos Humanos do Grupo Adecco, destaca a necessidade de ter os chamados "pensadores críticos" ("critical thinkers"), com excelentes habilidades de comunicação, ao seu lado, quando está a criar a sua equipa. A consultora sublinha que, de acordo com alguns dados globais do mercado, a média de retenção de um colaborador numa empresa ronda os 4, 5 anos, valor que reduz se pensarmos na geração "millennials" que não chega a ficar 3 anos numa empresa. Mais importante pode ser se pensarmos que, em alguns anos mais, a maior percentagem dos colaboradores serão os da geração "millennials".

Por isso, é fundamental encontrar e reter os colaboradores que maiores benefícios oferecem às empresas, os chamados talentos com capacidade de pensamento crítico.

Para tal, e antes de mais, é importante ter em mente as sete qualidades base para os colaboradores com maior valor para as empresas, entre as quais temos: capacidade de pensamento crítico e resolução de problemas, como o primeiro, seguido de colaboração e liderança pela influência, agilidade e adaptação, iniciativa e empreendedorismo, comunicação oral e

escrita eficaz, acesso e análise de informação, curiosidade e imaginação.

Quase todas as entrevistas incluem perguntas relacionadas com a deteção de "hard skills", experiência tangível e proeficiência em programas. Porém, hoje, os melhores entrevistadores tentam discernir hoje se um candidato possui também as chamadas "soft skills", como a resolução de problemas e inovação e criatividade.



Assim, será recomendado identificar as perguntas certas para colocar aos seus candidatos. Em muitos campos criativos, como o marketing, o tecnológico e o das artes, os empregadores avaliam os seus candidatos por meio de questões onde é necessária a resolução de problemas. Eleve esse passo acrescentando perguntas desafiantes e que testam a capacidade criativa e a rapidez de pensamento, como "quantas bolas de golf cabem num autocarro?" ou "desenhe um plano de evacuação de Lisboa". Este tipo de perguntas permite que o empregador veja o processo intelectual e criativo pelo qual o candidato passa ao resolver uma problemática. O trabalho pode ser

stressante e raramente é direto e fácil de resolver. Essas questões são ótimas para determinar quem pode pensar por conta própria e como se encaixa na sua organização.

Pode assim encontrar o funcionário com pensamento crítico que pretende, mas não se esqueça, mantê-lo é igualmente ou mais importante. A retenção pode ser um grande desafio para os empregadores – especialmente quando se lida com os "mi-

llennials" que procuram emprego e sabem muito sobre tecnologia. 91% dos "millennials" esperam permanecer nos seus empregos por menos de três anos – um fator importante para os empregadores terem em mente.

Para manter os funcionários envolvidos, produtivos e valorizados, deve recompensá-los por trabalhos bem-feitos, respeitá-los e manter uma comunicação aberta. Quando encontrar o funcionário adequado, faça um esforço para garantir que ele permanece. Descubra o que o motiva, o que pretende de uma empresa e de uma direção e aprenda a motivá-lo. Se ele ficar motivado e fidelizado, será porque o seu esforço está a resultar. ■