

Retirado de: <https://www.senior.com.br/blog/saiba-como-identificar-talentos-na-sua-empresa/>

Saiba como identificar talentos na sua empresa



Rafael Liberato

**Gestão** 27/05/2019 • 3 min de leitura

A identificação de talentos, além de ser uma estratégia mais vantajosa financeiramente, também eleva a produtividade geral da equipe, já que seus membros percebem que a empresa está disposta a contribuir para a sua carreira.

Nos dias de hoje, os gestores estão olhando mais atentamente para as estratégias de identificação e desenvolvimento de talentos. E isso não é à toa. Reter funcionários qualificados é tão importante quanto atrair novos. Afinal, os custos relacionados à contratação e treinamento de novos colaboradores consomem boa parte da verba da empresa, principalmente se ela precisa oferecer salários e vantagens muito altos para atrair profissionais de outras organizações. Além disso, muitas vezes, os gestores precisam de um colaborador com habilidades específicas, e acabam gastando tempo e dinheiro contratando mão de obra terceirizada, ignorando um possível talento bem embaixo do seu nariz. E, um terceiro cenário: quando os colaboradores não se adaptam ou ficam desmotivados e pedem demissão, além da perda de talento, a empresa pode ter gastos ainda maiores.

A identificação de talentos, além de ser uma estratégia mais vantajosa financeiramente, também eleva a produtividade geral da equipe, já que seus membros percebem que a empresa está disposta a contribuir para a sua carreira. E como eles já estão adaptados à cultura do negócio, passarão a trabalhar muito mais motivados e engajados.

A identificação de talentos é ainda mais importante para aquelas empresas que prestam serviços, já que a mão de obra é o bem mais valioso que elas têm a oferecer para os seus clientes. Devido à importância desse tema, decidimos separar no post de hoje algumas dicas incríveis sobre como identificar talentos, para que você possa detectar os potenciais da sua organização e investir significativamente neles. Não deixe de conferi-las:

6 dicas para identificar talentos na sua empresa

### *1. Invista em atividades desafiadoras*

Em sua empresa, provavelmente existe um profissional talentoso que é tímido e ainda está esperando a hora certa para se destacar. Para fazê-lo mostrar todo o seu potencial,

desafie-o, envolvendo-o em tarefas e projetos mais complexos do que aqueles que ele está acostumado. Isso irá estimular o profissional a mostrar todas as suas habilidades e competências.

## *2. Acompanhe o trabalho dos profissionais*

Ao envolver os colaboradores em tarefas e projetos, aproveite para acompanhar bem de perto o trabalho deles. Veja como eles se dispõem a atingir os objetivos e o que fazem para colocar em prática todas as suas ideias. Mas é importante deixar claro para toda a equipe as metas da atividade, pois isso direcionará os esforços dos funcionários, aumentando o engajamento de todos e incentivando cada indivíduo a mostrar todo o seu potencial.

## *3. Procure reconhecer as características essenciais ao negócio*

Os talentos de uma empresa possuem algumas características em comum, como a capacidade de lidar com crises, tomar decisões assertivas e comunicar-se adequadamente com todos. Mas é claro que nem todas as empresas procuram as mesmas características. Algumas podem ser mais importantes do que outras, dependendo do contexto empresarial. O importante é que os gestores identifiquem os profissionais que possuem aquelas características que eles procuram, respeitando a individualidade de cada um.

## *4. Analise a atuação de cada colaborador na empresa*

Um determinado colaborador está atuando bem na empresa? Ele está gerando resultados para o negócio? E o que ele está fazendo para se destacar entre os demais? Essas e outras perguntas relacionadas ao desempenho de cada profissional devem ser respondidas, para que os gestores possam identificar os membros do seu time que estão buscando fazer um bom trabalho e que são comprometidos com o sucesso da empresa. É possível ainda enviar enquetes ou questionários periódicos para analisar a atuação dos profissionais ou identificar causas de desmotivação, por exemplo.

## *5. Ofereça chances de crescimento*

Muitas vezes, o que um profissional precisa para se destacar é ser estimulado. Não apenas com desafios, mas também com chances de crescer profissionalmente. Se os gestores estimularem os colaboradores oferecendo-lhes cargos de responsabilidade ou melhores remunerações, então eles poderão identificar os interessados em crescer. Essas oportunidades profissionais motivam equipes e colaboradores, pois amplia a visão de futuro do indivíduo dentro do ambiente de trabalho.

## *6. Disponibilize um sistema de cadastro de dados*

Crie um ambiente na plataforma de trabalho que possibilite a inserção de dados pessoais e profissionais pelos próprios colaboradores. Informações como área de estudo, especializações, certificações, experiências internacionais, línguas e até mesmo interesses, hobbies e atividades que os funcionários realizam como lazer ou passatempo. Esse espaço pode ser uma fonte de informações para os gestores e uma forma do colaborador mostrar quem realmente é para a empresa.