

O Banco de Talentos se consolida cada vez mais como uma útil ferramenta de recursos humanos e, melhor ainda, com especialização em previdência complementar, uma vez que reúne unicamente profissionais voltados para o nosso sistema. O banco é também um instrumento que se revela especialmente interessante numa hora em que as organizações, mesmo aquelas que estejam agora ocupadas de enxugar as suas equipes, continuam enfrentando dificuldades em selecionar no mercado de trabalho candidatos verdadeiramente talentosos, que valham a pena depois reter e valorizar.

Prova dessa consolidação como ferramenta útil é o fato de o **Banco de Talentos**, disponível no endereço www.abrapp.org.br, reunir atualmente 954 currículos de profissionais cadastrados. É gente interessada em diferentes tipos de vínculos com as entidades, seja como funcionário, prestador de serviços ou estagiário. Com um detalhe: o sistema exclui, a períodos de tempo determinados, aqueles que deixam de dar provas de manutenção do interesse.

As áreas pretendidas são Previdência (17% dos candidatos), Administração e Serviços (17%), Financeira/Investimentos (16%), Contabilidade e Controle (9%), Jurídico (8%), Comunicação e Marketing (6%), Controles Internos (4%) e Recursos Humanos (2%), entre outras. E as posições desejadas: Analista (52%), Assistente (12%), Advogado (9%), Coordenador/Consultor (6%), Gerente (5%), Atuário/Estatístico (4%), Assessor Especial (3%), Diretor (2%) e Auditor (1%), entre outros.

É verdade que não poucas organizações, por conta do momento que a economia vive, andam emagrecendo os seus quadros, mas apesar disso não desapareceram de fato os desafios tanto para atrair quanto para reter empregados, especialmente aqueles já identificados por seu alto desempenho e elevado potencial.

A Pesquisa Global sobre Gestão de Talentos e Recompensas 2014 (2014 Global Talent Management and Rewards Survey), realizada pela Towers Watson com 1.637 organizações em todo o mundo no ano passado, mostra que quase dois em cada três organizações participantes da pesquisa vinham encontrando dificuldades para atrair empregados de alto desempenho (65% no mundo) e de elevado potencial (64% globalmente), índices mais altos do que os obtidos há dois anos. Do mesmo modo, mais da metade enfrenta desafios na retenção de empregados de alto potencial (56% no mundo) e de empregados de alto desempenho (54% globalmente).

No Brasil, este quadro se mostrava ainda mais crítico: cerca de três em cada quatro empresas encontravam dificuldade na atração de empregados de alto desempenho e potencial (75% e 73% respectivamente). As empresas brasileiras também encontram maiores desafios na retenção desses profissionais de alto desempenho e potencial (71% e 63%, respectivamente).

É verdade que a economia brasileira desacelerou em 2015, mas mesmo assim nada indica que ficou realmente mais fácil preencher posições que demandam profissionais altamente qualificados, especializados e motivados.

Fonte: Abrapp, em 15.06.2015.