



Entenda o que fazer para diminuir a rotatividade em sua empresa!

São muitos os desafios que os líderes empresariais enfrentam, mas atrair e reter talentos é um dos principais, sem dúvida. Claro que também é preciso desenvolver a equipe, gerenciar performance, tomar decisões rápidas e assertivas, fazer da cultura da empresa uma vantagem competitiva, controlar custos, dentre tantos outros pontos importantes. Porém, contar com grandes talentos é realmente chave para o sucesso.

Para entender mais sobre o assunto, falamos com Albert Dabus, executivo da área de seguros, que atualmente lidera a área de operações da Mercer Marsh Benefícios, uma das maiores empresas de consultoria de benefícios corporativos e corretagem de seguros no mundo.

### **Colaboradores satisfeitos trabalham melhor?**

Albert Dabus explica que alguns estudos sobre produtividade concluem que os melhores talentos são cerca de 400% mais produtivos que a média. O intervalo aumenta ainda mais quando se trata de trabalhos ou atividades de alta complexidade, chegando a uma diferença de produtividade de até 800%.

“Então, o que aconteceria com a qualidade e velocidade de entrega de uma empresa se ela conseguisse atrair para pelo menos parte do seu quadro de funcionários profissionais que sejam 400% mais produtivos? E se fosse 800%? Os ganhos seriam muito significativos”, sugere.

Logo, os líderes devem focar nos 5% que entregam 95% do valor do negócio.

#### **Os desafios para atrair e reter talentos**

Além disso, Albert Dabus lembra que o problema é que pessoas realmente talentosas são escassas e as empresas normalmente têm dificuldades nessa atração e retenção, principalmente com cada vez mais pressão para se reduzir os custos de RH.

“Para trazer profissionais talentosos, portanto, é preciso garantir que a proposta de valor oferecida a eles seja não só melhor que a do concorrente, mas também original, direcionada e real. Todos querem um bom trabalho, excelentes benefícios, ótima remuneração e recompensas, mas o que torna sua empresa distinta das outras é o que realmente chamará à atenção”, afirma.

Também, adicionalmente, uma proposta genérica demais pode não ser tão impactante para o tipo de profissional que se deseja atrair, ou ainda, se ela for irreal e impossível de ser cumprida, a empresa acabará não só perdendo os talentos, como também manchando sua reputação.

Veja abaixo uma lista elaborada por Albert Dabus de ações ligadas à difícil tarefa de atrair e reter talentos:

- 1) Ofereça uma remuneração competitiva
- 2) Amplie a oferta de benefícios, considerando inclusive benefícios flexíveis
- 3) Garanta uma excelente comunicação interna
- 4) Crie uma cultura empresarial forte e com constante feedback
- 5) Valorize frequentemente a equipe
- 6) Invista num ambiente de trabalho agradável
- 7) Desenvolva e implemente planos de carreira
- 8) Conceda autonomia com responsabilidade

#### **Sobre Albert Dabus**

Albert Dabus é corretor de seguros habilitado pela SUSEP, formado em administração de empresas pela FGV-EAESP, e tem MBA pela University of Michigan. Possui 17 anos de experiência no mercado de seguros, com passagens por áreas comerciais, técnicas e de backoffice.