

CAMINHOS PARA O SUCESSO NA CONTRATAÇÃO E NA RETENÇÃO DE JOVENS PROFISSIONAIS

Julia Cavalheri Tittoto e Isabela G. R. Teixeira

É bastante comum ouvirmos dos Gestores o quanto está desafiador encontrar Jovens para trabalhar nas Lojas e Fazendas. “A moçada chega aqui sem experiência, são imediatistas, exigentes, não ficam nem 3 meses na Empresa”. Realmente, as novas gerações têm sim um perfil diferente: tendem a ser mais expressivas, não tem medo de falar o que pensam; gostam de ser desafiadas e de inovar; valorizam a flexibilidade, liberdade e autonomia, elas já não querem mais ser tratadas como robôs, apenas seguindo ordens. Elas têm sede de contribuir com as Empresas e o desenvolvimento do País. É fundamental que as Empresas e os Gestores passem a compreender e aceitar isso. De nada adianta reclamar da falta de profissionais qualificados. É preciso saber aproveitar o que as novas gerações estão trazendo de bom, bem como participar mais ativamente da formação destes Jovens Profissionais.

Um ponto de extrema importância e que pode ser um diferencial da sua Empresa é cuidar do *employer branding*. De forma muito simples, trata-se da gestão da marca do empregador. E é muito importante que os colaboradores conheçam os valores que definem a marca e gerem uma imagem positiva da sua Empresa. Isso aumenta a atratividade de jovens talentos e a retenção dos atuais!

No intuito de contribuir com você, Agrodistribuidor, sugerimos 5 ações para aperfeiçoar o *employer branding* da sua Empresa e alcançar o sucesso na contratação e retenção de Jovens Profissionais:

1) Divulgação da Empresas nas Redes Sociais

Os Jovens estão constantemente ligados nas redes sociais (Instagram, Facebook, LinkedIn, Tik Tok, entre outras). E ainda é bastante comum nos depararmos com Empresas que não tem seu perfil nas redes. Promover a Empresa nas redes sociais é imprescindível, divulgue por meio de posts e vídeos o que a empresa faz, qual é o propósito da empresa, quais são os valores, práticas de sustentabilidade que esta aplica, o que ela oferece de benefícios e incentivos para os seus colaboradores, quais são as oportunidades de crescimento e de carreira dentro da Empresa. Esses são fatores que, atualmente, contribui muito para a atração de jovens potenciais.

2) Parcerias com Colégios Técnicos e Instituições de Ensino para Programas de Estágio

Se aproxime dos Colégios Técnicos e Instituições de Ensino da região. Feche parcerias para abrir oportunidades de estágio para os estudantes. Muitas Instituições de Ensino e estudantes relatam que tem dificuldade e tem Empresas que não dão abertura para Estágio, com isso, os alunos perdem a oportunidade de aplicar os conhecimentos que estão aprendendo em sala de aula e ganhar experiência. Ao abrir vagas de estágio, além de contribuir para a formação prática dos jovens, a Empresa passa a conhecer e selecionar os jovens profissionais que tem mais *fit* cultural com a Empresa (alinhamento de valores e perfil desejado).

3) Processo Seletivo Bem Estruturado

Hoje em dia, é praticamente impossível acertar no processo de contratação realizado às pressas e levando em conta apenas o currículo, a formação e a entrevista com o candidato. É fundamental ter um profissional responsável pelos processos seletivos, seja alguém do Setor Administrativo ou setor específico de Recursos Humanos/Depto Pessoal. Após ser comunicado sobre a abertura de uma vaga e a necessidade de contratação, esse profissional passa a ser responsável por:

- a) Divulgar a vaga, levantar currículos e indicações;
- b) Realizar uma filtragem dos candidatos considerando as competências técnicas (*hard skills*) e comportamentais (*soft skills*) que a função/cargo demanda. Para isso, pode contar com apoio de empresas e profissionais especializados que realizam *assessments* de perfil comportamental DISC, entre outros;
- c) Agendar entrevista com os candidatos selecionados, incluindo o Gestor, superior imediato da vaga;
- d) Preparar um roteiro estratégico de perguntas visando padronizar as entrevistas e facilitar a comparação das informações posteriormente. Elaborar perguntas que permitam aprofundar no conhecimento dos candidatos, seu propósito e valores pessoais, como enxergam o trabalho, quais são os objetivos profissionais, os resultados que já alcançaram na vida pessoal e profissional, etc;
- e) Elaborar dinâmicas de grupo e testes práticos com o intuito de confirmar se eles têm mesmo as competências técnicas e comportamentais relatadas no currículo (ex: configurar uma planilha de CRM ou de gestão de carteira em Excel, ou testar o conhecimento de outra ferramenta que ele terá que usar no dia a dia se ocupar esta vaga). Para aplicação de dinâmicas de grupo e avaliação de competências comportamentais (*soft skills*), pode contar também com o apoio de empresas e profissionais especializados e renomados.

4) Programa de *Trainee* Estruturado e Customizado

Os Programas de Trainee são voltados para jovens recém-formados na Graduação e que possuem potencial para assumir cargos de liderança nas empresas. O Programa tem o objetivo de promover o desenvolvimento das habilidades à medida que o profissional conhece os diferentes Departamentos da Empresa. Ele é vantajoso para ambas as partes. Para a Empresa, é uma oportunidade de capacitar um jovem que ainda não possui vício no trabalho para se tornar um líder, além de ser uma oportunidade para integrar a equipe experiente com jovens profissionais que podem contribuir com novas ideias. Para o Trainee, é uma possibilidade de experimentar na prática aquilo que foi aprendido durante a Graduação. Além disso, é uma oportunidade de crescimento mais rápido na organização para ocupar cargos de liderança. Considerando o perfil mais imediatista que foi citado dos jovens, isso passa a ser uma ótima oportunidade de retenção.

O Programa deve ser muito bem planejado, considerando a quantidade de vagas e as etapas necessárias para o processo seletivo. O perfil da vaga servirá como direcionamento para isso. Se você, Agrodistribuidor, está pensando em planejar um Programa de Trainee para sua empresa, não deixe de detalhar o orçamento que tem

para o processo seletivo e para a contratação. Ah, e lembre-se, investir em Marketing para atração dos candidatos vai ajudá-lo a aumentar a visibilidade do Programa!

5) Programa de Capacitação dos Colaboradores

Os Programas de Capacitação *In Company*, aqueles elaborados especificamente para os colaboradores da empresa, quando bem planejados e executados, aumentam o reconhecimento, a valorização e o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais do time. De certa forma, reforçam o *employer branding* que ajuda na retenção de talentos e atração de novos colaboradores.

Esse tipo de Programa deve ser elaborado a fim de melhorar os resultados do Negócio como um todo. Nesse sentido, é extremamente importante que o desenho educacional e instrucional do treinamento seja planejado considerando o público-alvo, perfil dos colaboradores, *gaps* de competências técnicas e comportamentais, cultura organizacional da empresa, recursos físicos e financeiros, tempo disponível de dedicação da equipe e prazo para que os resultados sejam atingidos mediante mudança no comportamento dos colaboradores.

Neste Artigo, citamos alguns caminhos que vão ajudar você, Agrodistribuidor, a aumentar o sucesso na contratação e na retenção de Jovens Profissionais. Esperamos que agregue de alguma forma!

Bom trabalho e compartilhe conosco os resultados alcançados!

JULIA CAVALHERI TITTOTO

Coordenadora do Curso de Graduação em Administração da Harven Agribusiness School e Consultora da Markestrat Agribusiness, especialista em Liderança e Gestão Estratégica de Pessoas.

ISABELA G. R. TEIXEIRA

Head de Capacitação Corporativa da Harven Agribusiness School.