

# A GESTÃO DE TALENTO NA ESTRATÉGIA DE NEGÓCIO



**T**odas as empresas e organizações dependem da existência de colaboradores para a implementação da estratégia de negócios definida. Uma estratégia de negócios deve ser, entre outras, uma estratégia de Recursos Humanos. Esta deve prever as métricas e as regras para a carreira dos colaboradores dentro da empresa em questão. Atualmente, um dos grandes desafios que deve ser tratado na estratégia está relacionado com as sinergias, entre empresas e colaboradores, que levem a um compromisso de permanência e constante melhoria. Nunca nos podemos esquecer que os colaboradores acabam por ser o motor das empresas e, por isso, é necessário reter e potenciar o seu talento.

A gestão de talento é um fator fulcral na estratégia de negócio e na obtenção de objetivos organizacionais. Manter os colaboradores atualizados e motivados no pro-

## Os colaboradores são os primeiros embaixadores de qualquer empresa

cesso de digitalização que hoje em dia existe, em mais ou menos todas as empresas, é essencial para prolongar o ciclo de manutenção do colaborador na empresa. O alinhamento da estratégia e objetivos organizacionais, a gestão de talento na estratégia, e as tecnologias que auxiliam e complementam tudo isto, são fatores que devem ser tidos em conta para a motivação das equipas.

As estratégias das empresas devem ser de estabilidade, crescimento, expansão ou contração, e deverão ser diferentes para cada uma das linhas de venda. Devem também ter uma perspetiva financeira, de cliente, interna, e, por fim, de aprendizagem e crescimento. Gerir talentos não é uma ciência exata e cada caso é um caso, ou neste contexto, cada empresa é um caso, pois estes

devem ser geridos de acordo com toda a estratégia e alinhamento empresarial. É necessário atribuir os talentos certos para cada função, definir quem é essencial, quem deve ser mobilizado ou quem deve ser formado.

Hoje em dia, existem várias tecnologias que, quando aproveitadas, oferecem excelentes contributos para os Recursos Humanos, e estes têm hoje ao dispor ferramentas para Internal Brand, Processos Onboarding, Ferramentas de Descentralização de Processos, Ferramentas de Comunicação, de Medição de Desempenho, Progressão e Evolução, de Gestão de Mudança, Big Data, entre outros.

As organizações dispõem, hoje, de tecnologias bastante completas para auxiliar os Recursos Humanos a responderem às necessidades crescentes das empresas, no entanto, a adoção de qualquer tecnologia deve ser pensada para se introduzir e se adaptar à estratégia de RH definida pela empresa. Os produtos hoje existentes são bastante completos, mas para funcionarem de forma a trabalhar a motivação e atualização dos colaboradores de todas as equipas, é necessário estarem integrados numa estratégia que vá ao encontro desses requisitos. ■



Por Francois Coentro, diretor comercial  
Meta4 Portugal