

Por que as empresas perdem talentos?

Não é só a falta de qualificação que justifica a escassez de profissionais no Brasil, aponta estudo. Falta de oportunidade dentro das companhias desestimula quem não vê chances de crescer, afirma especialista

Toda empresa tem como grande objetivo o sucesso. Para isso, elas traçam dezenas de estratégias, estabelecem páginas e mais páginas de regras e, evidentemente, cobram resultados. Muitas delas, entretanto, não sabem como fazer isso. E aí acabam impondo métodos inúteis que, no fim das contas, não dão nenhum retorno, e ainda as fazem perder ativos que, nos últimos tempos, andam cada vez mais preciosos: os bons profissionais.

Para Daniel Maldaner, consultor associado da Muttare, consultoria de gestão, "os profissionais são capazes de desempenhar mais do que o esperado. Entretanto, esbarram em normas, políticas, planos e condutas que as empresas impõem a eles. Com 'as mãos atadas', muitos profissionais, que são diferenciados e buscam mais oportunidades dentro das empresas, acabam se desestimulando com o 'fazer o mesmo todos os dias' e as chances de crescer profissionalmente. Assim, acabam migrando para outras empresas".

Pesquisa do Instituto holandês CRF, instituição que seleciona e certifica companhias com práticas adequadas em recursos humanos, revela que na Europa 3% das empresas têm dificuldades de preencher vagas de diretores e presidentes. No Brasil, este número é quase nove vezes maior. Já no nível gerencial, a escassez no país é de 44%, enquanto que nas instituições europeias chega a 17%.

"Em vez de preparar os colaboradores, é notável que as empresas procuram moldar seus funcionários, evitando correr eventuais riscos e possíveis erros. Essa atitude é ruim para as empresas, que acabam perdendo mercado, e

também para os profissionais, que, por falta de oportunidades, mudam suas posturas e passam a ver que são desvalorizados dentro das instituições", afirma Maldaner.



É fato que a falta de mão de obra qualificada atinge diversos segmentos da economia, das pequenas às grandes empresas. E, caso não haja uma mudança de cenário em um futuro breve, as coisas podem ficar bem mais complicadas. "Confiar no profissional e dar oportunidade para o mesmo vencer os desafios com maior autonomia pode ser o primeiro passo para ajudar a sanar estes problemas", conclui Maldaner.