



ZOOM

Múltiplos Olhares

Como é vista a atração e a retenção de talento na sua instituição?



Cláudia Lima,
Associate Talent
Manager
da MindSource

A atração e a retenção de talento é para nós o maior desafio na gestão de pessoas. Para dar resposta a este desafio, em 2013 instituímos o Departamento de Talent Management, que se dedica à implementação de práticas de gestão positiva de talento, as quais contribuem para aumentar a produtividade e para a redução dos níveis de 'turnover' e de absentismo. Tendo em conta a crescente competitividade do mercado, marcamos a diferença na aposta contínua no desenvolvimento dos talentos, através do Plano de Formação e do Plano de Carreira, complementados com um acompanhamento individualizado a par com os nossos benefícios e as iniciativas de promoção. Assumimos que cada talento é peça fundamental, com a ambição de que as nossas pessoas sejam felizes e detentoras de um elevado sentimento de pertença. Procuramos sempre corresponder às expectativas dos talentos, apostando na melhoria de processos e procurando compreender as suas motivações, valorizando o ADN diferenciador que nos caracteriza.



Patrícia Pereira,
Responsável de
Recursos Humanos
da Konica Minolta

Também em matéria de recrutamento Portugal está na moda. Na Konica Minolta demos os primeiros passos há alguns anos. Começámos por trabalhar o 'engagement' dos colaboradores, com diversas iniciativas, a que internamente chamamos «salário emocional» e que sentimos que reforçam em muito os nossos valores e a cultura organizacional. Colaboradores satisfeitos fortalecem o 'employer branding', e o facto de sermos há dois anos consecutivos considerados uma das melhores empresas para trabalhar, pela «Exame», em muito tem contribuído para a atração de talento. Ano após ano temos de nos reinventar, pensar fora da caixa e adaptar as estratégias de atração e retenção num mercado concorrencial, onde os colaboradores são a cada dia mais exigentes. Relativamente à retenção o desafio é enorme, face à diversidade de gerações na empresa; falamos em talento não só dos jovens recém-chegados, maioritariamente através do programa «KMGROW», mas também dos extraordinários colaboradores que estão connosco há mais de 30 anos. É fundamental que este processo assuma um carácter regular, tal como um processo de avaliação de desempenho, sendo necessário olhar em cada ciclo para a bolsa de talentos definida e construir programas o mais adaptados possível.



Virgínia Zaidam,
Gabinete de
Comunicação
e Relações
Internacionais da
Universidade Aberta

A **Universidade Aberta** (UAb) é a única universidade pública portuguesa de ensino à distância e 'e-learning' que desenvolve e dinamiza atividades de ensino, de investigação e de interação com a sociedade, suportadas pelas mais avançadas metodologias, tecnologias e redes de comunicação digitais. Para a prossecução das suas atividades, com qualidade e de forma robusta e fiável, precisa de ter recursos humanos competentes, comprometidos e com formação permanentemente atualizada. Para uma educação digital de excelência, a estratégia da UAb assenta na capacitação dos seus colaboradores com formações que respondam aos desafios que diariamente lhe são colocados, apostando na aprendizagem em contexto de trabalho. A UAb tem a marca dos homens e das mulheres que assumiram o compromisso de liderar e concretizar a missão da instituição de ensino superior que reivindica a sua diferença, relativamente aos modelos e às práticas pedagógicas que a caracterizam, orientadas para um ensino/ aprendizagem sem fronteiras, de qualidade, inclusivo e em qualquer lugar do mundo.