



TALENTOS NO SERVIÇO PÚBLICO

Mariana Takeuchi Fonseca

RESUMO

Este artigo através de pesquisas e bibliografias específicas tem o objetivo de mostrar como a retenção e captação de talentos pode trazer bons resultados para a gestão do serviço público.

Palavras-chave:

Serviço público, Administração Pública, Captação, Valorização e Retenção de talentos.

Introdução

Na atual era da globalização, a captação e a retenção de talentos no mercado de trabalho é um dos temas mais discutidos.

A retenção de talentos não é fácil é um grande desafio trazer estes para o serviço público e mante-los. Esta geração Y precisa estar motivada o tempo todo e não se importam de mudar de empresa quantas vezes for necessário.

Há necessidade de criar ações para estimular a permanência do bom profissional, inserindo as pessoas nos planejamentos estratégicos; participando dos projetos, dos objetivos da organização, metas, o que é difícil nos órgãos públicos.

A valorização destes pode ser feita com remuneração diferenciada, plano de carreira, flexibilidade de horário e as vezes home Office.

Desenvolvimento

Para Chiavenato (1999), retenção de talentos, onde os colaboradores precisam ser mantidos e desenvolvidos. Considerando que o capital humano é o fator mais importante da organização

O ser humano é o maior patrimônio de uma organização se ele não for valorizado e motivado este bem pode ser perdido.

De acordo com Chiavenato (2005), no mundo contemporâneo, a valorização das organizações no mercado está cada vez mais vinculada ao que elas possuem de capital intelectual; ficando, em segundo plano, os ativos imobilizados, antes considerados como única fonte de valor.

Girardi (2009) destaca que a gestão de pessoas tem início na atração de talentos que, no caso do serviço público, dá-se através de concursos públicos, que contemplam somente

outras variáveis, como: personalidade e valores dos

Uma definição de pessoa talentosa para Chiavenatto:

[...] pessoa que traz em sua bagagem um conjunto privilegiado de competências, isto é, de conhecimentos, de habilidades e de atitudes, que a diferencia de outros.
(CHIAVENATTO, 2004, p. 16)

De acordo com Chiavenatto (2004, p. 52), o

[...] talento humano está se tornando indispensável para o sucesso das organizações. Ter pessoas, não significa necessariamente ter talentos. [...] Um talento é sempre um tipo especial de pessoa. E nem sempre toda pessoa é um talento. Para ter talento a pessoa precisa possuir algum diferencial que a valorize.
Conhecimento habilidade e competência

Conforme Oliveira (2008, p. 30), fica evidente a importância dos talentos humanos dentro das empresas, com suas contribuições no cumprimento de metas e objetivos propostos pela organização; ou seja, há um reconhecimento de que as pessoas são ativos que devem ser valorizados e desenvolvidos, e não recursos a serem consumidos. Ao mesmo tempo, as pessoas representam investimentos dos quais as empresas devem esperar retorno.

Captando os Talentos para a Administração Pública

Captar pode ser sinônimo de atrair os melhores. Oliveira (2008, p. 21), o ato de trazer as pessoas certas para o interior da organização e mantê-las é imprescindível, pois pode determinar o sucesso ou o fracasso de uma equipe, de um setor ou mesmo de toda a organização.

Uma das formas de atrair é oferecer vantagens para que profissionais qualificados tenham interesse em lhe prestar seus serviços.

Dentre as vantagens desta retenção no serviço público, é a estabilidade, salários atrativos, carga de trabalho razoável, aposentadoria diferenciada, plano de saúde e status.

Como desvantagens os fatores subjetivos, como espírito empreendedor, capacidade de se sacrificar por objetivos, traços de personalidade e caráter, não são captados pelas as. Concurso Público é um processo seletivo que tem por objetivo avaliar

Retenção de Talentos

d CHIAVENATO, 1999), a organização viável, do queela que não apenas capta e aplica seus recursos mantém na organização.

NAKASHIMA, 2003, em comentário presente no texto Reter Talento, o maior desafio, tem-se que a retenção de talentos exige um pensamento em duas grandes dimensões que envolvem o trabalho: o ser humano e a organização. Reter talentos entende-se por políticas e estratégias que favoreçam a permanência do profissional na empresa. O raciocínio pode ser complexo, mas não se pode esquecer das dimensões do ser humano, que o tornam único e responsável pelos seus desejos e realizações. Em poucas palavras, o que pode ser atrativo (salário, benefícios, plano de carreira, desafios, transparência na comunicação, participação nos acontecimentos) para um profissional pode não ter o mesmo significado para outro.

Criar a cultura e imagem da empresa, oferecer ambiente saudável, processos de motivação constante, propiciar constante desenvolvimento,aprendizado, planejamento e oportunidade de carreira, treinamentos específicos e valorização do potencial dos colaboradores , pode fazer com que o servidor se atraia pelo local de trabalho e fique retido .

Conclusão

Pode-se entender que a retenção de talentos no serviço público está principalmente baseada em um programa de desenvolvimento de carreira.

O plano de carreiras pode ser uma forma de reter esses profissionais, mas não são só isso a motivação a mudança de funções atribuições e desafios novos vão fazer com que este bem humano fique e traga valor para a organização

Uma boa seleção e recrutamento pode fazer este servidor ser alocado onde o seu perfil se enquadre e onde haja uma equipe com objetivos semelhantes fazendo com que haja produção e eficiência.

Mudança na gestão de recursos humanos e recrutamento pode ser uma das soluções para manter esses capitais intelectuais inseridos no serviço publico.

Referências

- ABNT ó Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 6022.2003. Artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2003.
- BORGES, M. R.; GUNISKI, R. M. F.; HILGEMBERG, E. M. Retenção de Talentos no Serviço Público do Estado do Paraná: uma proposta de política pública. Administração e Previdência,São Paulo, v. II, p. 765-785, 2002.

io de pessoas:e o novo papel de recursos humanos
Corpus, 1999.

- CHIAVENATO, Igaiberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2005.
- Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2004.
- GIRARDI, Dante; FELICIANO A. M.; GARIBA, C. M. S. Retenção de talentos nas organizações empreendedoras na era do conhecimento: case do cirque du soleil. In: ROSA, S.; LAPOLLI, E. M.; FRANZONI, A. M. B. Competência empreendedora. Florianópolis: Pandion, 2009.
- GUSMÃO, Maria Letícia Toscano Buarque de. A retenção de talentos como valorização profissional. 2005. 35 f. Monografia (TCC de Especialização em Gestão de equipes e dinâmica de grupos). Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2005.
- NAKASHIMA, Cleide. Deloitte Banco de Talentos: reter talentos, o maior desafio. 2003.
- OLIVEIRA, Sabrina Rossi de. Duas perspectivas na captação e retenção de talentos: os dilemas da empresa e do funcionário. 2008. 35 f. Monografia
- SÁ, Sylvia de. Executivos priorizam retenção de talentos em 2012.
- TRINDADE, Paulo Sergio da. Retenção de talentos. Monografia (TCC do Curso de Pós-Graduação em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2007.
- ZWIELEWSKI, G; UENO, A. T. Atração, Captação e Retenção de Talentos Inovadores - Fundação Centro de Referências em Tecnologias Inovadoras.

TALENT RETENTION IN PUBLIC SERVICE

Mariana Takeuchi Fonseca

Abstract

This article through research and specific bibliographies aims to show how the retention attracting talent can bring good results for the management of the public service.

Keywords:

Public service, public administration, Collection, Recovery and Retention of talent