



Esse artigo é sobre a formação e manutenção de equipes de alto desempenho.

Uma coisa que aprendi ao longo dos anos foi que não fazemos nada sozinho e precisamos estar cercados de pessoas tão ou mais capacitadas do que nós mesmos.

Algumas pessoas tem a sorte ou o mérito de saberem ou aprenderem isso muito rapidamente, outras, como eu, aprendem isso apenas ao longo da jornada (mas cedo ou tarde creio que todos nós acabamos por aprender isso).

Nesse sentido a disputa por talentos é realmente brutal e já passou o tempo em que as empresas podiam agir como se fossem a última bolacha do pacote.

Hoje, apesar de eventuais soluços do mercado de trabalho, existe algum balanço na

disputa e poder de escolha entre empresas e pessoas.

Isso se mostra ainda mais evidente em tecnologia, onde a cada dia se torna mais claro o tamanho do diferencial de inovação, produtividade e qualidade advindo dos grandes talentos.

Dentro desse contexto, deixo aqui a recomendação de leitura dessa matéria do CIO Online sobre como atrair talentos de tecnologia:

<https://www.cio.com/article/481460/9-tips-for-recruiting-high-end-it-talent.html>

No contexto atual de avanços tecnológicos e transformações digitais, a contratação de talentos de alta qualidade em Tecnologia da Informação representa um dos maiores desafios para líderes e recrutadores do setor.

O artigo do CIO Online

O artigo destaca a dificuldade crescente em recrutar e manter talentos de TI de ponta, mesmo diante de anúncios de demissões em massa no setor tecnológico.

A escassez de habilidades em TI é crítica, com uma rotatividade de talentos que desafia os líderes a adotar novas estratégias para atrair e manter esses profissionais.

As abordagens mencionadas incluem a promoção da marca empregadora, o desenvolvimento de uma cultura organizacional atraente, e a adoção de uma abordagem voltada para habilidades em detrimento de credenciais formais.

Além disso, enfatiza-se a importância de adaptar as estratégias de recrutamento às novas realidades do mercado de trabalho, como a demanda por flexibilidade e a valorização de ambientes de trabalho que respeitem e promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Diversas táticas são discutidas, como a exploração de plataformas sociais e comunidades online onde os talentos passam seu tempo, a expansão de redes de contatos através de eventos e feiras de emprego, e a utilização de contratações temporárias como uma estratégia para avaliar potenciais contratações permanentes.

As 9 dicas principais

Na busca incessante por talentos de TI, os líderes enfrentam o desafio de não apenas atrair, mas também reter profissionais qualificados em um ambiente altamente competitivo.

A seguir um resumo das nove estratégias cruciais defendidas pelo CIO Online que

podem ser empregadas para otimizar tanto o processo de atração quanto de retenção de talentos em tecnologia.

1. Mercado de sua marca para atrair talentos

O primeiro passo para atrair talentos de alto calibre é transformar a marca da empresa em um ímã para profissionais qualificados.

Isso envolve mais do que simplesmente publicar vagas de emprego e requer a criação de uma narrativa envolvente sobre o ambiente de trabalho e a cultura da empresa.

Por exemplo, produzir conteúdo significativo no LinkedIn e artigos que ressaltem os valores e projetos da empresa pode diferenciar a organização e atrair profissionais que compartilham dos mesmos princípios e aspirações.

2. Construir uma cultura que as pessoas queiram se juntar

Desenvolver uma cultura empresarial centrada no propósito e que apoie o crescimento pessoal e profissional é essencial.

Uma cultura que ofereça tempo e recursos para que os colaboradores alcancem seus objetivos tende a criar um ambiente de trabalho mais satisfatório e motivador.

Estratégias como programas de aprendizado personalizados e oportunidades de desenvolvimento de carreira são fundamentais para manter os talentos engajados e comprometidos.

3. Pergunte-se: Esse diploma é realmente necessário?

A adoção de uma abordagem que prioriza habilidades em detrimento de diplomas específicos pode ampliar significativamente o pool de talentos.

Essa estratégia permite que a empresa considere candidatos com experiências diversificadas e que podem trazer novas perspectivas para a equipe.

Além disso, priorizar habilidades sobre diplomas pode ajudar a promover uma maior diversidade no local de trabalho.

4. Vá aonde os talentos estão

Para efetivamente atrair talentos, é crucial estar presente nas plataformas e comunidades onde eles se encontram.

Isso pode incluir participar de fóruns como GitHub, Discord e Reddit, onde muitos desenvolvedores e profissionais de TI trocam ideias e discutem novas tecnologias.

Encorajar os funcionários atuais a serem ativos nessas plataformas também pode ajudar a aumentar o interesse pela empresa.

5. Explore (e expanda) sua rede

Utilizar e expandir a rede de contatos pessoais e profissionais pode ser uma estratégia extremamente eficaz.

Pedir que todos na equipe utilizem suas redes para identificar possíveis candidatos pode trazer um fluxo contínuo de talentos.

Além disso, investir tempo e recursos para participar de feiras de emprego e eventos de networking pode expandir ainda mais o alcance da empresa.

6. Procure talentos em lugares incomuns

Explorar fontes alternativas de talentos, como bootcamps de tecnologia ou cursos online, pode ser uma excelente maneira de encontrar profissionais com habilidades únicas.

Muitas vezes, esses indivíduos trazem experiências de vida diversas que podem enriquecer a equipe e trazer novas perspectivas para a organização.

7. Considere recrutar através de contratados técnicos

Contratar talentos de TI como contratados temporários pode oferecer flexibilidade e acesso a habilidades especializadas por um período específico.

Esse método também permite que a empresa avalie o desempenho do contratado antes de considerar uma oferta de emprego permanente, reduzindo assim os riscos associados ao recrutamento.

8. Não estrague tudo na entrevista

O processo de entrevista é crucial e deve ser tratado com o máximo cuidado.

É importante criar um ambiente que seja acolhedor e que reflita os valores e a cultura da empresa.

As entrevistas devem ser colaborativas e envolver discussões sobre problemas reais, permitindo que tanto o entrevistador quanto o candidato avaliem se há um bom encaixe mútuo.

9. Seja flexível sobre a vida

Reconhecer a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal é fundamental.

Oferecer opções de trabalho remoto ou híbrido, rever benefícios para garantir que atendam às necessidades dos empregados e promover uma cultura que valorize a saúde mental são todas estratégias essenciais para atrair e reter talentos no mercado atual.

Criando uma Marca Forte no Mercado

A construção de uma marca no mercado de trabalho moderno vai além da oferta de produtos ou serviços de qualidade e envolve a criação de uma imagem corporativa que ressoe com os valores e aspirações dos profissionais de hoje.

No setor de TI, onde a competição por talentos é intensa, a capacidade de uma empresa de se destacar positivamente pode determinar seu sucesso em atrair os melhores profissionais.

Awareness e Atração

Criar awareness significa mais do que simplesmente garantir que as pessoas saibam que a empresa existe, é crucial que a marca da empresa seja associada a inovação, excelência e um ambiente de trabalho positivo.

Estratégias eficazes incluem a participação ativa em redes sociais profissionais como LinkedIn, onde artigos, estudos de caso e sucessos são compartilhados regularmente.

Além disso, participar de conferências do setor, workshops e webinars pode ajudar a posicionar a empresa como líder de pensamento e um lugar desejável para trabalhar.

A Marca Como Reflexo de Valores

A marca deve refletir os valores e a missão da empresa.

Isso pode ser alcançado através de campanhas de marketing que destacam iniciativas de responsabilidade social corporativa, o compromisso com a diversidade e inclusão, e políticas de trabalho flexíveis que respeitam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Esses aspectos são particularmente atraentes para as gerações mais jovens, que valorizam a transparência e a ética corporativa.

A Cultura Como Fator de Atração

A cultura organizacional pode ser considerada um dos ativos mais valiosos de uma empresa, atuando como um ímã para atrair talentos alinhados com os valores e o estilo de trabalho da organização.

Uma cultura corporativa forte e positiva é essencial para criar um ambiente onde os

funcionários não apenas desejam entrar, mas também desejam permanecer.

Elementos chave incluem o respeito mútuo, oportunidades de crescimento profissional, e um ambiente de trabalho que promove a inovação e a colaboração.

A divulgação dessa cultura através de histórias reais de funcionários, vídeos de bastidores e eventos de integração pode ajudar a transmitir esses valores de forma autêntica.

Manutenção e Evolução da Cultura

Manter uma cultura vibrante requer esforços contínuos e adaptações às mudanças no ambiente de trabalho.

Programas de feedback contínuo, onde os funcionários podem expressar suas opiniões e sugestões para melhorias, são fundamentais.

Além disso, a liderança deve estar comprometida com a evolução constante da cultura, garantindo que ela continue relevante e alinhada com as expectativas dos funcionários e as necessidades do mercado.

CIO Codex Framework - People Talent Attraction & Retention Management

A People Talent Attraction & Retention Management, integrante da macro capability IT People e situada na camada IT Transformation do CIO Codex Capability Framework, é vital para o fortalecimento e manutenção de uma equipe de TI de alto desempenho.

Esta capability abrange estratégias de atração e retenção criteriosas, fundamentais para garantir o talento necessário para impulsionar a transformação digital e alcançar o sucesso sustentado.

Os conceitos fundamentais incluem a Atração de Talentos, a Retenção de Talentos, o Desenvolvimento de Carreira, a Cultura Organizacional e a Estratégia de Recrutamento.

A Atração de Talentos envolve o processo de identificar e atrair profissionais qualificados para a equipe de TI, enquanto a Retenção de Talentos se concentra em manter os talentos já presentes na equipe, criando um ambiente de trabalho motivador.

O Desenvolvimento de Carreira apoia o crescimento profissional contínuo dos colaboradores.

A Cultura Organizacional, que valoriza o desenvolvimento, reconhecimento e equilíbrio vida-trabalho, é crucial na atração e retenção de profissionais.

Por fim, a Estratégia de Recrutamento define a abordagem para o recrutamento, incluindo os canais de divulgação e métodos de seleção.

As características desta capability são a Identificação de Talentos, Programas de Desenvolvimento, Benefícios e Incentivos, Feedback e Avaliação, e Diversidade de Ideias.

A Identificação de Talentos utiliza métodos eficazes para encontrar candidatos adequados.

Programas de Desenvolvimento capacitam os colaboradores a expandirem habilidades e conhecimentos.

Benefícios e Incentivos atrativos são oferecidos para atrair e reter talentos.

O Feedback e Avaliação mantêm um processo de feedback constante, apoiando o crescimento dos colaboradores.

A Diversidade de Ideias promove um ambiente inclusivo, atraindo uma ampla gama de talentos.

O propósito da People Talent Attraction & Retention Management é criar estratégias eficazes para atrair e reter talentos, estabelecendo um ambiente de trabalho que promova a permanência e o desenvolvimento dos colaboradores.

Esta capacidade é crucial para garantir que a equipe de TI seja composta por indivíduos talentosos, fundamentais para a inovação, eficiência operacional e vantagem competitiva.

Os objetivos abrangem a Identificação de Talentos, Recrutamento Eficiente, Criação de um Ambiente de Trabalho Atraente e Desenvolvimento de Colaboradores.

Esses objetivos visam desenvolver estratégias eficazes de recrutamento, promover um ambiente de trabalho motivador e estabelecer programas de desenvolvimento profissional.

O impacto na tecnologia é significativo, incluindo a melhoria na gestão da infraestrutura de TI, a influência positiva na arquitetura de sistemas, o desenvolvimento eficiente de sistemas, a fortificação da equipe de cybersecurity e a contribuição para a eficiência operacional através de processos otimizados e abordagens ágeis.

Em resumo, a People Talent Attraction & Retention Management é uma capability essencial que não só contribui para a formação de uma equipe de TI robusta e altamente qualificada, mas também assegura que esta equipe esteja alinhada com as metas estratégicas da organização.

Por meio de um ambiente de trabalho estimulante, oportunidades de desenvolvimento e uma cultura organizacional forte, esta capability é fundamental para atrair, reter e desenvolver talentos que impulsionarão a inovação e o sucesso a longo prazo.

Conceitos e Características

A People Talent Attraction & Retention Management desempenha um papel crucial na construção e manutenção de uma equipe de TI de alto desempenho.

Através de estratégias de atração e retenção bem elaboradas, as organizações podem garantir que possuam o talento necessário para impulsionar sua transformação digital e alcançar o sucesso a longo prazo.

Conceitos

- **Atração de Talentos:** Refere-se ao processo de identificar e atrair profissionais altamente qualificados para integrar a equipe de TI. Isso envolve a divulgação de oportunidades, a análise de currículos e a seleção criteriosa de candidatos.
- **Retenção de Talentos:** Envolve estratégias para manter talentos já presentes na equipe, criando um ambiente de trabalho que os incentive a permanecer e a contribuir continuamente para a organização.
- **Desenvolvimento de Carreira:** Refere-se ao apoio contínuo ao crescimento profissional dos colaboradores, oferecendo oportunidades de aprendizado e avanço na carreira.
- **Cultura Organizacional:** A cultura da organização desempenha um papel fundamental na atração e retenção de talentos. Uma cultura que valoriza o desenvolvimento, o reconhecimento e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal pode atrair profissionais talentosos.
- **Estratégia de Recrutamento:** Define como a organização abordará o recrutamento, identificando os canais de divulgação, o perfil desejado e os métodos de seleção.

Características

- **Identificação de Talentos:** Utiliza métodos eficazes para identificar

candidatos com as habilidades e experiência necessárias para as posições de TI.

- **Programas de Desenvolvimento:** Implementa programas de treinamento e desenvolvimento para capacitar os colaboradores a expandirem suas habilidades e conhecimentos.
- **Benefícios e Incentivos:** Oferece benefícios competitivos e incentivos para atrair e reter talentos, como plano de carreira claro e programas de reconhecimento.
- **Feedback e Avaliação:** Mantém um processo de feedback constante para avaliar o desempenho dos colaboradores e apoiar seu crescimento.
- **Diversidade de Ideias:** Promove um ambiente inclusivo que valoriza a diversidade de pensamento e experiência, atraindo uma gama mais ampla de talentos.

Propósito e Objetivos

A People Talent Attraction & Retention Management, ou Gestão de Atração e Retenção de Talentos, é uma capability de extrema importância que se concentra em atrair e reter profissionais altamente qualificados para a equipe de TI.

Seu propósito é criar estratégias eficazes para identificar, recrutar e integrar talentos de alta qualidade, além de estabelecer um ambiente de trabalho que incentive a permanência e o desenvolvimento dos colaboradores existentes.

Isso é fundamental para garantir que a equipe de TI seja composta por indivíduos talentosos que impulsionem a inovação, a eficiência operacional e a vantagem competitiva da organização.

Objetivos

Dentro do contexto do CIO Codex Capability Framework, os objetivos da People Talent Attraction & Retention Management incluem:

- **Identificação de Talentos:** Desenvolver estratégias eficazes para identificar profissionais altamente qualificados que atendam às necessidades da equipe de TI.
- **Recrutamento Eficiente:** Implementar processos de recrutamento ágeis e eficientes para atrair candidatos talentosos.
- **Ambiente de Trabalho Atraente:** Criar um ambiente de trabalho que incentive a permanência dos colaboradores, promovendo um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, oferecendo oportunidades de

desenvolvimento e reconhecimento.

- **Desenvolvimento de Colaboradores:** Estabelecer programas de desenvolvimento profissional para ajudar os colaboradores a expandirem suas habilidades e crescerem dentro da organização.

Impacto na Tecnologia

A People Talent Attraction & Retention Management influencia diretamente diversas dimensões da tecnologia:

- **Infraestrutura:** Profissionais altamente qualificados contribuem para a eficiência na gestão da infraestrutura de TI, garantindo que os sistemas e redes sejam mantidos de forma confiável e segura.
- **Arquitetura:** Talentos na equipe de TI podem influenciar positivamente a arquitetura de sistemas, promovendo a adoção de melhores práticas e soluções inovadoras.
- **Sistemas:** Colaboradores talentosos são essenciais para o desenvolvimento, manutenção e otimização de sistemas, garantindo que atendam às demandas da organização.
- **Cybersecurity:** A atração e retenção de talentos em segurança cibernética são cruciais para fortalecer a equipe de proteção.
- **Modelo Operacional:** Uma equipe altamente qualificada pode contribuir para a eficiência operacional, otimizando processos e adotando abordagens ágeis.

Concluindo

Recrutar e manter talentos de TI de alto calibre requer mais do que simplesmente oferecer bons salários e benefícios.

Envolve a criação de uma marca forte, uma cultura corporativa que atraia e retenha, e a implementação de estratégias de recrutamento que reflitam as expectativas e valores dos profissionais de tecnologia de hoje.

As organizações que entenderem e adaptarem suas práticas à realidade atual do mercado de trabalho estarão melhor posicionadas para superar os desafios de talentos em TI e liderarão a vanguarda da inovação tecnológica.

Como líderes de TI, temos a responsabilidade de cultivar esses ambientes e promover uma cultura que não apenas atraia, mas que também desenvolva e retenha os talentos necessários para o sucesso futuro.

Cada uma dessas estratégias oferece um caminho viável para melhorar tanto a atração quanto a retenção de talentos em TI.

Ao implementá-las, as empresas podem não apenas melhorar suas equipes, mas também promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e inovador, posicionando-se como líderes na era digital.

Em última análise, o sucesso na contratação de talentos de TI depende da capacidade de uma organização de se adaptar e responder proativamente às mudanças no mercado de trabalho e às expectativas dos profissionais.

A construção de uma marca forte e a manutenção de uma cultura corporativa atraente são fundamentais para as empresas que desejam atrair e reter os melhores talentos no competitivo mercado de TI.

Estes não são apenas elementos de diferenciação, mas também pilares essenciais para o sucesso sustentável de uma organização.

Em um mundo onde os melhores profissionais têm inúmeras opções, as empresas que se destacam são aquelas que entendem e implementam estrategicamente o branding e a cultura como elementos centrais de suas operações e estratégias de recursos humanos.