

Estratégias para atrair talentos para uma empresa familiar



Por Herbert Steinberg

A empresa familiar deve sempre ter em perspectiva que o mercado não perdoa. O mercado não quer saber se a empresa é familiar ou não, mas os clientes querem ter bons produtos e serviços a preço justo.

Uma empresa profissionalizada, onde o principal vetor é a adoção de processos profissionalizados e não uma “administração doméstica”, é isto que faz a empresa performar acima da média, e esta é a condição necessária, ainda que não suficiente, para atrair talentos.

É importante ter em mente que para atrair, motivar e reter profissionais competentes é necessário ter pessoas comprometidas com o propósito da empresa. As promessas que às vezes se espalham pelas paredes das empresas, como “pessoas são o nosso principal ativo”, “estratégia segue as pessoas” deve necessariamente assegurar investimento de tempo e recursos em busca do talento superior.

Profissionais precisam ser ao mesmo tempo competentes e comprometidos, independente da estrutura de controle ser familiar ou não. Profissionais com-

petentes têm os atributos funcionais e comportamentais para hoje e para as necessidades do negócio do amanhã. Profissionais comprometidos conseguem ter atributos cotidianos e regularmente e de forma previsível.

Líderes empresariais que avaliam regularmente suas empresas, de como atrair e manter talentos, sempre buscam processos de alta performance. Assegurar profissionais competentes se origina de líderes que compram (compram um novo talento), desenvolvem (desenvolvem talentos existentes), emprestam (líderes que criam alianças e parcerias), removem (têm uma avaliação constante de quem não performa), retêm (retêm o melhor talento). Este sistema certamente garante os aspectos da agregação funcional.

Já para assegurar o comprometimento, é necessário que os líderes desenvolvam um sentido de propósito para os profissionais terem como catalizador de suas contribuições e de sua ligação com a companhia. Este aspecto, além de melhorar a performance, acaba retendo os principais bons talentos.

Retêr talentos significa o mesmo que guardar riquezas para serem investidas no presente, no futuro para o melhor de todos. Perder talento, significa ser roubado, perder capacidade de ataque e crescimento no mercado.

As pesquisas de clima, muitas vezes podem ajudar a tirar a pulsação e o status da empresa na sua pegada, como empresa que atrai, retém ou expulsa talento.

Famílias empresárias que desenvolvem ambas as frentes: competência e comprometimento - asseguram perpetuidade, crescimento e performance acima da média.

Herbert Steinberg é presidente do conselho da MESA Corporate Governance

A série ***"Papers MESA 2021"*** traz reflexões sobre a governança corporativa e familiar nos tempos atuais. Estão disponíveis em artigos no site da MESA e, também, nos ***vídeos no canal da MESA no YouTube.***

Acesse o link para ler os artigos dos sócios, consultores e articulistas convidados da MESA.

A MESA Corporate Governance trabalha a governança corporativa e familiar na dimensão humana do poder, dinheiro e afeto. A empresa é constituída por uma equipe de consultores especialistas e experientes que atendem às necessidades nos diferentes momentos de modernização de empresas de origem familiar ou multissocietárias, quer sejam de capital fechado ou com ações listadas em bolsas de valores. Também é filiada às seguintes entidades e instituições: AMCHAM Brasil, IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, ICGN – International Corporate Governance Network, FBN – Family Business Network e NACD – National Association of Corporate Directors.