



AndreyPopov\_CANVA

CENÁRIO CORPORATIVO

## EMPRESAS X PROFISSIONAIS: COMO ALINHAR O GAP ENTRE ESSAS DEMANDAS?

Manda quem pode, obedece quem tem juízo? Esse não é mais um ditado válido para o cenário corporativo atual, uma vez que as empresas não são exclusivas detentoras do poder de atração.

Thiago Gaudencio (\*)

Os profissionais, principalmente os das novas gerações, estão muito mais seletivos quanto as posições que desejam ocupar, o que exige um jogo de cintura e flexibilidade de ambas as partes para que alinhem suas expectativas e consigam, juntos, preencher um gap constante do mercado quanto a contratação de talentos qualificados para alavancar o crescimento empresarial.

Antigamente, o sentimento de agradecimento era amplamente presente pelos profissionais ao serem empregados. Afinal, o poder corporativo era soberano, não abrindo espaço para que os trabalhadores pudessem negociar suas ambições ou desejos. Hoje, com a ampliação do acesso à informação, a rigorosidade por parte do profissional potencializou, certos do que almejam quanto suas carreiras e procurando pela empresa que não apenas ofereça esse caminho, como que também tenha seus valores e cultura alinhados aos seus.

As gerações atuais prezam muito mais pela qualidade de vida, equilíbrio entre suas rotinas pessoal e profissional, e desejam se sentir ouvidos e pertencentes àquele lugar, não sendo apenas uma peça na grande engrenagem corporativa – um cenário que vem sendo enfrentado com grandes dificuldades pelo mercado. Segundo um estudo da Intelligent, como prova disso,



Thiago Gaudencio

75% das empresas relataram que algumas ou todas as contratações de recém-formados foram insatisfatórias, destacando problemas com falta de motivação ou iniciativa (50%), habilidades de comunicação precárias (39%) e falta de profissionalismo (46%).

No fim do dia, o que todas as empresas precisam é performance de seus times, um gap que vem se poten-

fotografar\_06\_CANVA

cializando cada vez mais diante dessas expectativas dos talentos e a oferta desses desejos pelos negócios. Isso, sem falar da pressão desses novos profissionais em crescerem e serem reconhecidos na velocidade máxima, ao invés de construírem sua carreira gradualmente nos ambientes inseridos conforme sua dedicação e entregáveis.

O despreparo na sucessão das cadeiras é outro gap frequente e preocupante. Os talentos precisam ser treinados e qualificados para ascender dentro das empresas no momento certo, mas, quando não há este cuidado, voltam seus olhares externamente na esperança de encontrar um profissional “pronto” para ocupar aquela posição, sem estresse ou conflitos, na expectativa de que não precisem de um tempo de adaptação e já consigam entregar resultados qualitativos a curto prazo.

O que fará, contudo, que este executivo aceite uma nova posição diante de tantas expectativas que serão colocadas em seus ombros? Quais benefícios e diferenciais serão ofertados que captem seu interesse e o mantenha engajado internamente? São muitos fatores delicados envolvidos nessa equação que poderiam ser muito mais simplificados através de uma maior flexibilidade entre as partes.

À medida em que as empresas se mantiverem abertas para ouvir os anseios e necessidades dos candidatos, desde que não sejam colocações extremas, é possível encontrar um meio termo que agrade cada um dos lados. Entregar o que os profissionais anseiam e desejam, para que se sintam felizes, motivados e engajados para ter um bom desempenho em suas funções e elevar sua produtividade perante o crescimento corporativo.

Ler o cenário onde está inserida e ser maleável para conciliar as expectativas de todos é o grande segredo para preencher esses gaps do mercado ao invés de expandi-los ainda mais. Caso contrário, ao invés de criar uma maior cultura de pertencimento, o efeito será oposto, prejudicando o engajamento dos times e desestimulando que se empenhem em suas responsabilidades.

Nenhum profissional será perfeito, muito menos chegará na empresa 100% pronto para assumir seu posto e entregar resultados excepcionais. Será preciso investir tempo e cuidado em sua adaptação e treinamento, construindo, juntos, uma rotina que satisfaça ambos os lados e, com isso, gerando culturas apaixonantes, sólidas e fortes que se credibilizem constantemente.

(\*) Headhunter e sócio da Wide Executive Search, boutique de recrutamento executivo focado em posições de alta e média gestão.



DragonImages\_06\_CANVA