RBMT
www.rbmt.com.br
Notícias sem moagem

Sexta-Feira, 18 de Julho de 2025

Como criar estratégias de engajamento e retenção?

PEDRO SIGNORELLI

Atualmente, conseguir criar estratégias de engajamento e retenção de colaboradores é um dos maiores desafios das empresas, e essa é uma tarefa que cabe especialmente aos líderes. Engajar o seu time para trabalhar motivado requer muitas habilidades, para que seja o mais natural possível. E pelos movimentos que temos acompanhado no mercado, conseguir retê-los é um processo cada vez mais difícil.

O ponto é que as pessoas não ficam nas empresas por causa do lucro gerado. Ficam justamente porque encontram uma razão para continuarem realizando a função que desempenham no momento, além de receberem constante suporte para conseguirem entregar os resultados e, eventualmente, também uma visão de desenvolver-se no médio e longo prazo, isso tudo versus remuneração e benefícios. Desta forma, podemos ver que temos vários elementos que possibilitam a sua permanência naquele local de trabalho.

No entanto, para que esse cenário seja uma realidade, a empresa deve oferecer todas as ferramentas adequadas e criar um ambiente seguro, e do lado do colaborador, ele precisa de fato se entregar. Podemos perceber que essa não é uma equação simples ou fácil, pois é nessa problemática que reside o maior desafio das lideranças: fazer com que as pessoas se engajem e entreguem sempre o seu melhor.

Afinal, se os colaboradores estiverem felizes, as chances de quererem sair são reduzidas e, com isso, o esforço para retê-los na empresa será bem menor. Por outro lado, é um esforço menor aqui em troca de um esforço maior da liderança em engajar e manter essas pessoas envolvidas, e que trarão melhores resultados, no geral.

Os líderes precisam comunicar de forma clara a direção do negócio. Devem compartilhar a visão de médio e longo prazo, garantir que as pessoas entendam a mensagem e que estejam conectadas com ela. É importante definir objetivos claros para serem alcançados, envolvendo sua equipe no processo. Defina critérios de atingimento e deixe para os times a responsabilidade de criar os planos e de encontrar os melhores caminhos para chegar lá.

Os colaboradores precisam se sentir responsáveis e assim o farão, se tiverem participado do processo de construção dos objetivos e das metas que a empresa almeja. Na gestão por OKRs - Objectives and Key

Results (Objetivos e Resultados Chaves), esse é um caminho bastante facilitado. Porque é premissa desse tipo de gerenciamento o compartilhamento com o time das metas e da missão de cada um para alcançá-las. Assim, ficará mais fácil comunicar as prioridades do seu negócio para aquele momento, criar rotinas que auxiliem as pessoas a não perderem o foco e a dar cadência de execução. Feche o ciclo gerando aprendizado para o que não funcionou e que se possa replicar o que funcionou.

A partir disso, repita o processo em ciclos curtos, tipicamente, por três meses. É essencial entender que nem tudo sempre sai como queremos e, às vezes, os colaboradores também mudam seus critérios de permanência em uma empresa. Avalie dar um aumento de salário, proponha uma mudança de atividade ou até quem sabe uma promoção. Como em quase tudo na vida, é preciso entender o que funciona em cada situação.

Pedro Signorelli é um dos maiores especialistas do Brasil em gestão, com ênfase em OKRs. Já movimentou com seus projetos mais de R$ 2 bi e é responsável, dentre outros, pelo case da Nextel, maior e mais rápida implementação da ferramenta nas Américas. Mais informações acesse: http://www.gestaopragmatica.com.br/