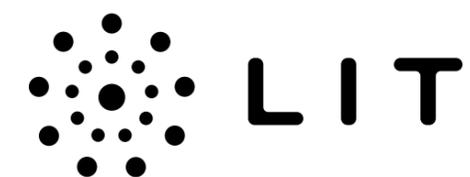


**TALENTISMO:  
SUA EMPRESA ESTÁ  
PREPARADA OU  
VIVE NO PASSADO?**





# ÍNDICE

<b>1 - INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
-----------------------	----------

## **2 - O QUE É O TALENTISMO?**

O que é talentismo?	4
Talentismo exige aprendizagem diferenciada	5
Aposte no desenvolvimento de competências	7

## **3 - COMO DESENVOLVER AS HABILIDADES DOS COLABORADORES**

A poderosa arma do RH	9
Gestão de talentos na prática: Veja as 6 etapas	10
Preste atenção na etapa de implementação	11
Gestão de talentos x RH tradicional	12

## **4 - LIFELONG LEARNING: APRENDIZAGEM PARA A VIDA TODA**

Lifelong learning	14
Objetivos dos lifelong learners	15
Prepare-se para a mudança das eras	16

<b>5 - CONCLUSÃO</b>	<b>17</b>
----------------------	-----------

# INTRODUÇÃO

É FUNDAMENTAL QUE AS EMPRESAS BUSQUEM OLHAR DE FORMA INDIVIDUAL PARA CADA COLABORADOR E QUE ENTENDAM COMO É POSSÍVEL DESENVOLVER AS HABILIDADES ESPECÍFICAS DE CADA UM.

O motivo do alerta é porque uma nova era se aproxima: a do talentismo. Nela, o potencial humano será o único diferencial competitivo que as corporações terão à disposição. A tendência de robotização de funções predominantemente manuais abrange empresas de todo o mundo. E não vai demorar muito para ela chegar ao nosso país.

O talentismo também influencia a educação. O conceito de estudar está mudando consideravelmente. Já não basta se formar e especializar só em um

determinado assunto, o aprendizado passa a ser constante - *lifelong learning* -, porém, aquele formato tradicional, engessado e metódico perde sentido. Ele precisa estar alinhado com o propósito de vida de quem o procura.

Neste contexto, o papel do RH é obrigatório no processo de desenvolvimento das habilidades dos colaboradores e é peça-chave no incentivo à aprendizagem. Ao mesmo tempo, pode promover a gestão de talentos, necessária para reter bons profissionais e melhorar os indicadores da empresa.

Neste e-book vamos abordar esses assuntos e ainda mostrar como é possível desenvolvê-los na prática. Boa leitura.



O QUE É  
TALENTISMO?

# O QUE É TALENTISMO?

TALENTISMO. GUARDE BEM ESTA PALAVRA, POIS ELA SERÁ CADA VEZ MAIS IMPORTANTE PARA AS EMPRESAS. MAS QUAL O SEU SIGNIFICADO?

Este é um termo usado para a era que vai suceder o capitalismo. Em tese, o potencial humano está ganhando cada vez mais destaque e será ele o único diferencial competitivo que as corporações terão à disposição. Isso significa que haverá um grande reposicionamento do comportamento empresarial.

O talentismo tem como finalidade a capacidade de inovar e circular ideias por meio do talento, da educação e do empreendedorismo. Sua visão é clara de compromisso para com a sociedade, meio ambiente e causas sociais que envolvem seu entorno.

A humanidade já passou por várias revoluções ao longo dos últimos anos. Da Revolução Industrial foi para

a da Tecnologia, que agora nos leva à Revolução do Conhecimento. Esta última tem como alicerce a cultura da aprendizagem no mundo corporativo.

O “trabalho tradicional” vê-se ameaçado diante de um planeta cada vez mais conectado, em que homens estão sendo trocados por máquinas. Não à toa as previsões são as piores para algumas profissões, na qual algumas devem desaparecer nos próximos anos.

No capitalismo se dizia que as grandes empresas costumavam “comer” as menores. Já no talentismo, os rápidos é que “comerão” os lentos. De fato, o tamanho não será decisivo. Até porque as grandes empresas tendem a demorar mais em seus movimentos.

É necessário redesenhar o modelo de negócio, uma vez que os sistemas sócio-econômicos serão reinventados.

# TALENTISMO EXIGE APRENDIZAGEM DIFERENCIADA

O talentismo está ligado intimamente com a aprendizagem. Porém, existe aqui uma quebra total do modo como as pessoas estão aprendendo. A nova sociedade busca propósito no conhecimento.

**Presidente da Saint Paul, o professor José Cláudio Securato** explica que a atual geração chegou numa era em que há abundância de conquistas da produção humana. Por isso, o consumismo não faz sentido para ela.

“As pessoas percebem cada vez mais que algo só faz sentido de ir atrás quando este tem um propósito real. Isso está acima, inclusive, do dinheiro”, comenta.

A busca pelo conhecimento é constante. É aqui que surge o conceito de lifelong learning, a aprendizagem ao longo da vida. No entanto, este também deve estar atrelado ao propósito de vida da nova geração. Caso contrário, estará fadado ao fracasso.



“Existe um nível zero de engajamento quando o adulto passa por um processo de aprendizado se ele não souber o motivo pelo qual está aprendendo. Esse conceito, somado a outros, como o autocentrismo, ajuda a entender essa ideia de engajamento para o trabalho”.

JOSÉ CLAUDIO SECURATO, PRESIDENTE DA SAINT PAUL.

A hand is shown from the left, holding a paper airplane. The background is a bright, hazy sky with a soft glow. The paper airplane has some faint markings on it, including the number '291'.

# APOSTE NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Como já vimos, as pessoas têm propósitos diferentes de acordo com sua geração. Este quesito já é por si só uma justificativa para as empresas não apostarem apenas em métodos tradicionais de motivação.

“Colaboradores percebem o significado de forma diferente e as organizações têm que tentar se valer disso para reter melhor. Para atrair pessoas melhores e também reter pessoas extraordinárias”, aponta Securato.

O desenvolvimento de competências é capaz de beneficiar as organizações de vários modos. Podemos dizer que o mais importante deles é o aumento da produtividade. Isso porque os colaboradores conseguirão executar as tarefas com mais qualidade.

O que podemos dizer sem medo é que as empresas precisam ao máximo promover a união de duas forças. Falamos das habilidades e conhecimentos de seus profissionais com as competências, capacidades, valores, princípios e metas delas.

**MAS QUAL O CAMINHO PARA ISSO? É O QUE VEREMOS NO PRÓXIMO CAPÍTULO, ACOMPANHE!**

**COMO DESENVOLVER  
AS HABILIDADES  
DOS COLABORADORES**

# A PODEROSA ARMA DO RH

A gestão de talentos é uma poderosa arma do RH para reter os melhores profissionais. E isso é comprovado. Um estudo do **Hackett Group**, realizado em 2007, apontou que **empresas faturam cerca de 15% mais que seus concorrentes quando gerenciam seus talentos.**

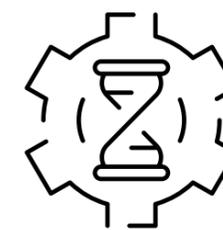
Outra pesquisa feita pela McBassi & Company mostrou que os dividendos por ação e a estabilidade são superiores nas empresas que possuem melhores indicadores nas cinco categorias do capital humano:

## CINCO CATEGORIAS DO CAPITAL HUMANO



PRÁTICAS  
DE LIDERANÇA

1



ENGAJAMENTO  
DOS COLABORADORES

2



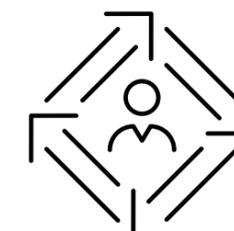
CAPACIDADE  
DE APRENDIZAGEM

3



GESTÃO DO  
CONHECIMENTO

5



GESTÃO DA FORÇA  
DO TRABALHO

4

# GESTÃO DE TALENTOS NA PRÁTICA EM 6 ETAPAS

## 1 – DEFINA QUAL O SEU PROPÓSITO

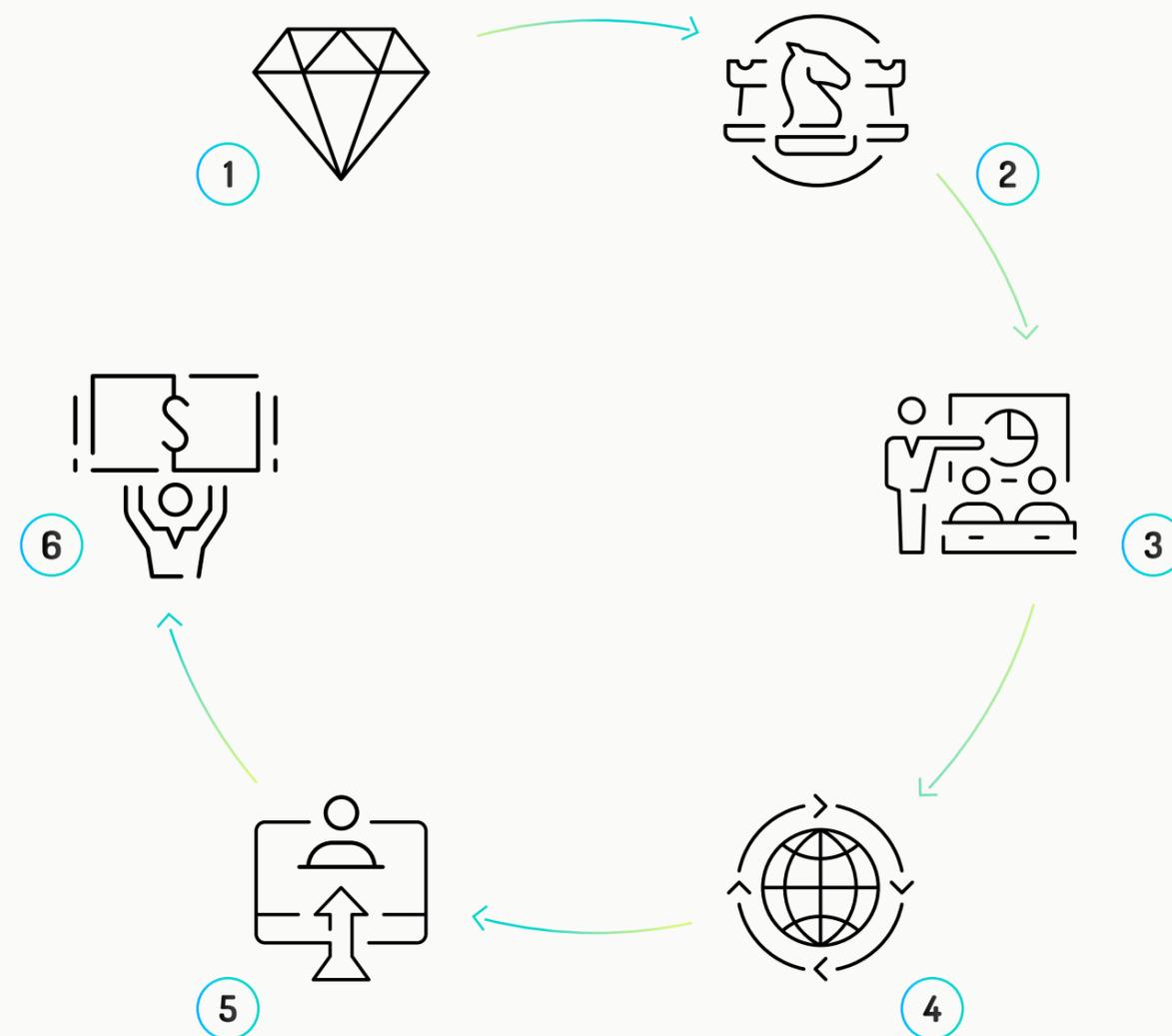
Este é o início de tudo, no qual sua empresa entende qual seu objetivo principal. A partir dele, é possível determinar quais as qualidades dos talentos que a corporação necessita.

## 2 – INICIE A BUSCA

Mapeie onde estão os melhores talentos e vá em busca deles! Várias ferramentas e mídias sociais estão disponíveis hoje em dia para facilitar esta atividade. Por isso, use de todos os meios para “garimpar” seus profissionais.

## 3 – ATRAIA

Use técnicas de atração para chamar a atenção dos melhores profissionais do mercado. Tente e veja o resultado.



## 4 – RECRUTE

É a partir daqui que se inicia o processo de contratação. Depois dele ocorre a seleção, na qual os candidatos aprovados são convidados a se juntar à organização.

## 5 – TREINE

É um importante passo, mas que às vezes passa batido por algumas empresas. Um treinamento eficaz contribui na redução de atritos e problemas dentro da organização.

## 6 – RETENHA

A retenção envolve vários fatores. Para ter sucesso, ela depende dos benefícios que a empresa oferece, reconhecimento, desafios, desenvolvimento pessoal etc.

# ETAPA DE IMPLEMENTAÇÃO

SABER OS PASSOS ENVOLVIDOS NA GESTÃO DE TALENTOS NÃO GARANTE QUE A IMPLEMENTAÇÃO SERÁ EFICAZ. É PRECISO INTEGRÁ-LA TOTALMENTE DENTRO DE TODOS OS PROCESSOS RELACIONADOS AOS COLABORADORES.

Contar com o **apoio de sistemas de informação especializados pode ajudar e muito** com isso. Eles auxiliam no acompanhamento da carreira dos funcionários, como:

- ✓ **ELABORAR UM PERFIL INDIVIDUAL DO COLABORADOR:**  
Descobrir como cada colaborador age não é tarefa fácil. Para isso é essencial analisar as competências, habilidades, valores e comportamentos que influenciam no desenvolvimento de suas tarefas.
- ✓ **ORGANIZAR UM PLANO DE AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO:**  
Após ter a análise de perfil de cada trabalhador, trace um plano que una o desenvolvimento dele com os objetivos estratégicos da empresa. Nele devem constar as habilidades técnicas, os comportamentos esperados pela organização e ainda aqueles que não contribuem com o fluxo de trabalho.
- ✓ **OFERECER TREINAMENTOS:**  
Eis um dos pontos importantes, mas pouco valorizado pelas empresas. Treinamentos comportamentais e dinâmicas em grupo têm um impacto significativo no desenvolvimento de talentos. Monte um cronograma periódico e torne esses treinamentos uma rotina em sua empresa.
- ✓ **INCENTIVAR A COMUNICAÇÃO ENTRE AS PESSOAS:**  
A comunicação é essencial quando o assunto é integração entre os colaboradores. Falar com verdade e transparência sobre suas ações e objetivos incentiva e estimula a troca de informações entre todos. Para isso, a comunicação interna deve ter atenção redobrada. Ela deve contar com canais efetivos, nos quais tudo possa ser compartilhado.

# GESTÃO DE TALENTOS X RH TRADICIONAL

É COMUM SE PENSAR QUE OS DOIS SÃO A MESMA COISA, PORÉM NÃO É BEM ASSIM.



## RH TRADICIONAL

Foca em processos administrativos, como a folha de pagamentos, regulação trabalhista e benefícios. É mais tático e lida com o gerenciamento do dia a dia das pessoas.



## GESTÃO DE TALENTOS

Tem seu olhar voltado no apoio e desenvolvimento dos colaboradores. Normalmente está inserida em um amplo planejamento de longo prazo da organização e associada aos objetivos de negócio.

O DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS DEVE SER PRÁTICA CONSTANTE DA EMPRESA. PARA ISSO É FUNDAMENTAL SE MANTER ATUALIZADO SOBRE AS NOVIDADES DO MERCADO DE GESTÃO PESSOAL.

DESTA MANEIRA SERÁ MAIS FÁCIL PRESERVAR OS SEUS MELHORES FUNCIONÁRIOS JUNTO À EMPRESA.

**LIFELONG LEARNING:  
APRENDIZAGEM PARA  
A VIDA TODA**

# LIFELONG LEARNING

VOCÊ CONCORDA QUE SOMOS ETERNOS APRENDIZES? É ISSO O QUE PREGA O LIFELONG LEARNING. ELE FOGE DO MODELO TRADICIONAL DE EDUCAÇÃO, NO QUAL A PESSOA É AUTOMOTIVADA A BUSCAR EXPERIÊNCIAS QUE LHE INTERESSAM.

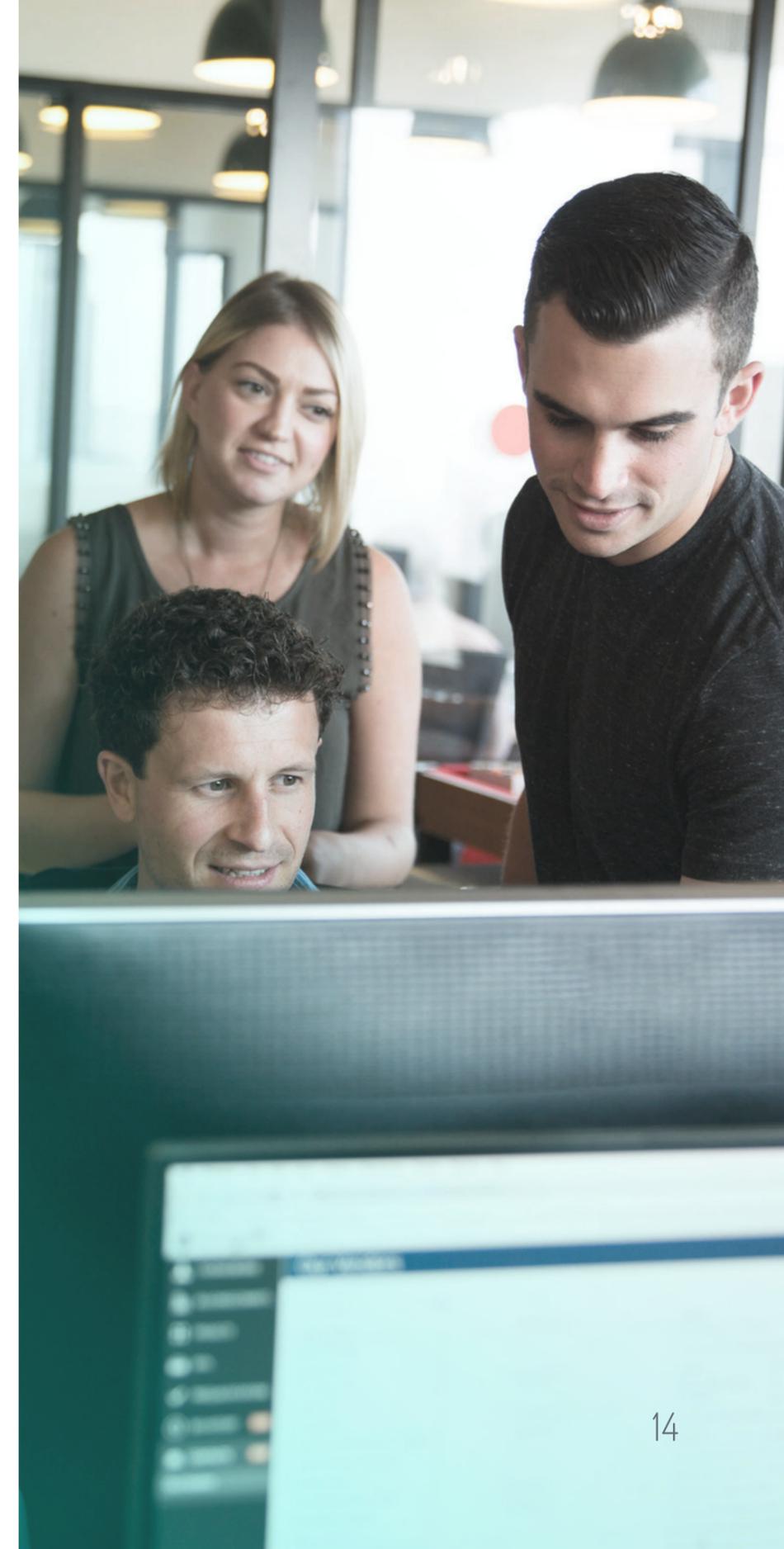
Como exemplo podemos citar um boxeador que frequenta aulas de dança para melhorar seu equilíbrio e flexibilidade. É esta a proposta do lifelong learning: estar aberto a novos conhecimentos para crescer tanto como profissional quanto ser humano.

Hoje, a transição das eras trouxe uma quebra naquilo que se compreendia no sistema de aprendizagem. Na era passada, a carreira compreendia estudar, cursar uma faculdade e se especializar ao máximo para conquistar a estabilidade. Nada mais disso faz sentido nos dias atuais.

Os lifelong learners querem abraçar a educação continuada. Sabem que o aprendizado é melhor quando envolve experiências reais do que somente em sala de aula. Talvez porque o acesso ao conteúdo acadêmico já não depende apenas das universidades, mas está disponível nas buscas do Google. Tudo isso no momento em que a pessoa precisar. As informações são sob demanda.

**Antes da internet, quando ter acesso ao conhecimento era restrito aos campi, o profissional seguia à risca a receita do sucesso. Com isso, ele objetivava ocupar um cargo de destaque em sua empresa. Mas isso já ficou para trás.**

Agora, com as possibilidades batendo à porta, a busca é por diferentes experiências. Não é mais somente ele que tem o papel de se empenhar. A empresa deve mostrar estar de acordo com os propósitos e valores dele.



# OBJETIVOS DOS LIFELONG LEARNERS

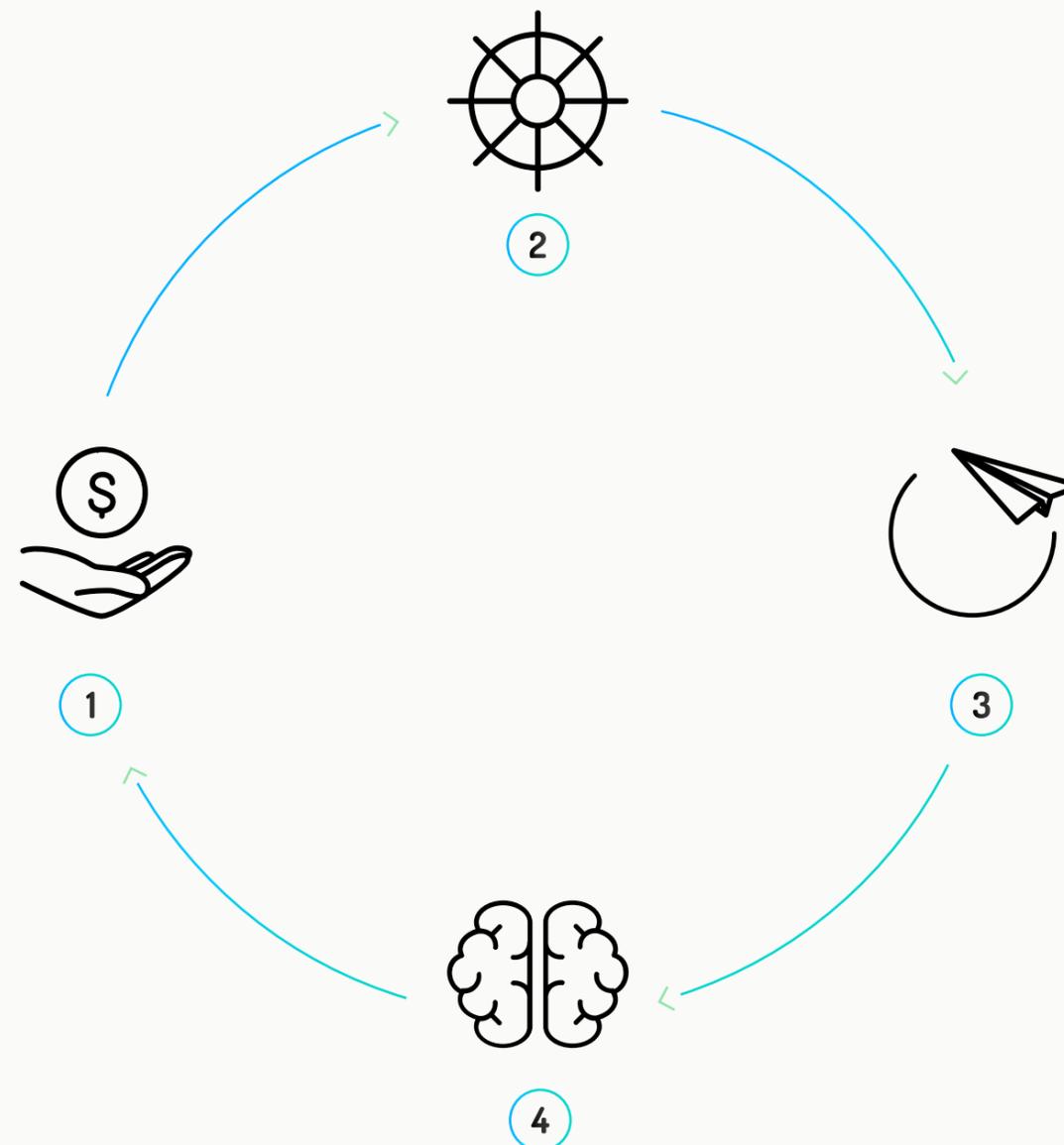
## 1 - ECONOMIA COLABORATIVA

Imagine dizer para uma pessoa da era capitalista que não é preciso ter uma grande casa ou carro do ano para ser feliz. Com certeza ela nem daria ouvidos a você, não é mesmo? Mas para os lifelong learners é isso mesmo.

## 2 - CONTROLE DA PRÓPRIA VIDA

Se você propuser para um lifelong learner ganhar R\$ 20 mil por mês, sendo que é preciso trabalhar 12 horas por dia e com direito a ver a família somente nos fins de semana, ou R\$ 10 mil, com horários flexíveis, com certeza ele vai querer o salário mais baixo.

E por quê? Porque ele prefere ter o controle da própria vida, e ter tempo para aquilo que lhe faz sentido.



## 3 - NOVOS RECOMEÇOS

A vida linear em busca de especialização e estabilidade já não faz mais sentido para os lifelong learners. As experiências começam e terminam muito rápido e sempre estão conectadas com a busca por novas habilidades. E quanto mais, melhor.

## 4 - ABERTURA AO APRENDIZADO CONSTANTE

Os lifelong learners estão sempre abertos à aprendizagem. Para eles não é incômodo ter que abrir mão de um conhecimento por outro. Sabem lidar com o “desaprender” e “reaprender”, assumindo vários papéis sempre que precisar.

# PREPARE-SE PARA A MUDANÇA DAS ERAS

Os novos profissionais estão muito mais adaptados ao empreendedorismo. Aqui não falamos no sentido de ser apenas aquela pessoa tentando criar algo. Podemos dividi-los em dois perfis:



## CRIADORES

Criam negócios próprios e vão em busca de oportunidades para a concretização de seus objetivos. Adquirem conteúdo para si.



## GESTÃO DE TALENTOS

Têm como característica o intraempreendedorismo. Buscam ascensão profissional por meio de processos seletivos. Para isso, concorrem às vagas internas e externas ou concursos. O conhecimento adquirido é para o outro.

NA QUESTÃO DA EDUCAÇÃO, OS DOIS AGEM DE MANEIRAS DISTINTAS. OS COMPETIDORES AINDA VÊM O MODO FORMAL COMO O MAIS GARANTIDO. POR EXEMPLO, ELE DARÁ MAIS VALOR A UM CURSO DE IDIOMA NUMA INSTITUIÇÃO RENOMADA QUE AOS OFERECIDOS EM APLICATIVOS.

Já os criadores querem conhecimento que seja aplicável. Eles não levam em conta o nome da instituição, mas sim a velocidade em que poderá aplicar o conteúdo em seus projetos. Além disso, a referência de amigos, a flexibilização de horário e a duração têm um grande peso em sua decisão.

Por fim, é preciso pensar que muitas mudanças ocorrerão após a transição de eras que vivemos. E as organizações devem estar muito atentas a isso. Algumas lutam para manter da maneira que sempre foi. Outras têm dificuldade para aceitar o comportamento dos Millennials, que é a geração que está chegando ao mercado de trabalho.

O FATO É QUE O LIFELONG LEARNING VEIO PARA FICAR E O MELHOR A SE FAZER É ABRIR-SE PARA ELE E ADAPTAR-SE.

# CONCLUSÃO

Diante de todos os assuntos abordados até aqui, como sua empresa está se preparando para a era do talentismo? É fundamental refletir sobre a importância do conhecimento e como gerir os talentos da sua organização.

A primeira porque é uma das melhores ferramentas para impulsionar o crescimento. Já a gestão resulta na retenção de bons profissionais. Esses, por sua vez, contribuem na evolução do trabalho, somando resultados, informações e sugestões de diferentes modos.

Modelos de negócio que visam somente a produtividade e a busca incessante por lucro estão desgastados e correm sério risco de falência. Por isso a necessidade de investir forças em profissionais

capacitados. Eles devem possuir outras qualidades que venham a somar valor à organização. Isso também vale para a questão da educação. Formatos engessados de ensino estão com os dias contados. Isso porque o talentismo busca na autoaprendizagem o caminho para o conhecimento. E geralmente ela ocorre dentro do ritmo da pessoa.

Oferecer ferramentas que deem autonomia para a especialização é uma excelente opção. Desta maneira, a empresa incentiva a busca pelo conhecimento ao mesmo tempo em que ganha um funcionário com mais habilidades.

Por falar nisso, a Saint Paul já está alinhada com a era do talentismo, oferecendo a cada aluno o protagonismo do próprio processo do conhecimento.

**COM O LIT, UMA PLATAFORMA DISRUPTIVA DE APRENDIZAGEM, VOCÊ ENCONTRA MAIS DE 20 MIL HORAS DE CONTEÚDO PARA APRENDIZADO, 10 TRILHAS DE MBAS, MILHARES DE EXERCÍCIOS E ESTUDOS DE CASO, ALÉM DE UMA BIBLIOTECA DIGITAL COM MAIS DE 87 MIL LIVROS.**

Para finalizar, não estamos falando que desenvolver talentos é tarefa fácil. Porém, é algo necessário e que pode determinar a sobrevivência do seu negócio a longo prazo.

**Que tal colocar isso em prática a partir de agora?**

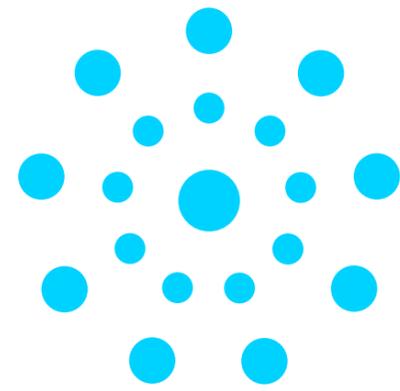
Se na sua organização isso já é prática comum, vale reforçar que é preciso sempre inovar nos processos. A era do talentismo veio para ficar, acredite.

# FICOU SURPRESO?

ENTÃO CONFIRA ESTE NOVO OLHAR DA EDUCAÇÃO:

[www.lit.com.br](http://www.lit.com.br)





LIT