



Como criar um fluxo de talentos saudável e em linha com os objetivos de negócio da organização

Muitos presidentes, diretores e investidores entendem o quanto é essencial ter líderes prontos e qualificados.

Ao analisar os esforços de Liderança em mais 1.000 organizações na América Latina e ao redor do mundo, a Hewitt Associates identificou evidências claras sobre os fatores que verdadeiramente diferenciam a Liderança eficaz da não eficaz e, atualmente, implementa esse conhecimento internamente e junto aos clientes com resultados extraordinários.

Não nos surpreende o fato de que as *Top Companies for Leaders** apresentem um desempenho financeiro superior quando comparadas às demais empresas. Enquanto isso, muitas empresas, principalmente aquelas localizadas em mercados emergentes, enfrentam uma crise inevitável de talentos para líderes e buscam soluções.

A questão é que ao aplicar e estruturar programas que não estão alinhados com a visão de futuro e com as estratégias de negócio das empresas, os RHs perdem tempo e desperdiçam esforços em ações que não trarão os benefícios esperados.

Nesta edição:

Como desenvolver líderes qualificados e um fluxo de talentos internamente?

Hoje em dia, com o desafio de entregar mais produtividade e alcançar as metas de crescimento durante a crise econômica, a disciplina de construir um pipeline sólido e robusto de líderes que garanta o sucesso no futuro torna-se ainda mais essencial.

Por isso, destacamos abaixo algumas questões que poderão ajudar a sua empresa a desenhar ou redesenhar um ciclo de desenvolvimento da liderança:

Os líderes seniores reconhecem que as questões de Liderança são mais importantes do que nunca e que a participação deles neste processo é crucial?

Assegure que o CEO ou presidente de sua organização seja o principal patrocinador da prática da Liderança. É importante que ele dedique tempo para interagir com os talentos-chave e, com isso, construa um pipeline de líderes de qualidade e alinhados às estratégias do negócio.

O RH de sua empresa sabe quais são as lacunas mais críticas na capacidade de Liderança e como abordá-las?

Mapeie as práticas de Liderança de sua empresa e entenda o que os líderes fazem bem e o que não fazem. Defina quais são os próximos passos para aprimorar este processo e guiar o desenvolvimento do negócio.

As práticas e estratégias de Liderança estão alinhadas com os objetivos de negócio?

Desenvolva um programa que assegure a atração, seleção, capacitação e remuneração diferenciada dos líderes e talentos-chave que estão alinhados com as estratégias de negócio. Por exemplo, assegure que sua empresa tem uma estratégia de crescimento baseada em diferentes atividades de Liderança e não somente na eficácia operacional.

Sua empresa tem atualmente líderes prontos para assumir as posições críticas?

Conduza e revise constantemente um programa para o desenvolvimento de líderes identificando formalmente os high potentials e talentos-chave e cultive a importância do desenvolvimento destes colaboradores. Desenvolva um ciclo de *feedbacks* transparentes, um programa de *coaching* e *mentoring* e aumente a interação deste grupo com os líderes seniores.

O RH de sua empresa sabe o que realmente motiva os líderes e talentos-chave?

Realize pesquisas de engajamento para entender o que realmente impulsiona o comprometimento intelectual e emocional dos líderes e talentos-chave. A maioria das organizações falha ao identificar, gerenciar e promover o engajamento desses profissionais, enquanto, estudos realizados pela Hewitt mostram que há clara conexão entre o nível de engajamento dos colaboradores e os resultados de negócio. E, em períodos que o resultado financeiro é vital para a sobrevivência das empresas, o engajamento representa uma vantagem competitiva significativa.

Crise “externa” versus Crise “interna”

Apesar do ambiente econômico atravessar um período de crise global, as empresas também podem enfrentar momentos de “crise interna”. O mais intenso destes é um momento de Fusão ou Aquisição - pesquisas globais sobre este tema o identificam como “o mais traumáticos da vida de uma empresa” e o RH deve ser um *player* fundamental no sucesso do negócio.

Além de integrar sistemas, processos e estruturas de RH e planejar cuidadosamente o processo de mudança, devem constar na agenda de transição ações que dêem foco a reter, desenvolver e motivar os líderes e talentos-chave dentro da organização e assegurar um ambiente interno saudável em termos de clima e cultura. Os RH's terão que falar a língua do negócio, e garantir que a sua empresa não pare de produzir durante a mudança.

* O estudo *Top Companies for Leaders - As Melhores em Liderança* - é o mais completo e diferenciado estudo que destaca as empresas excelentes no desenvolvimento de líderes no mundo todo. Empresas que hoje desfrutam deste diferencial e que possuem um pipeline robusto e uma marca forte de Liderança, até mesmo nos mercados mais exigentes.

Nesta edição:

Como desenvolver líderes qualificados e um fluxo de talentos internamente?

Como a equipe Hewitt pode ajudá-lo?

A Hewitt Associates – uma empresa global de consultoria de Recursos Humanos – ajuda organizações no mundo todo a antecipar e solucionar os mais complexos desafios da gestão de talentos, benefícios e remuneração.

Aqui nós entendemos a complexidade da Liderança. Enquanto muitas pesquisas globais estão focadas no que faz “um bom” ou “um mau” líder, há pouca reflexão sobre o desenvolvimento e gestão da Liderança – a disciplina de criar um pipeline sólido e robusto de líderes que garanta o sucesso no futuro.

Com histórias de sucesso desde 1940, a Hewitt possui escritórios em 33 países e aproximadamente 23.000 associados.

Para mais informações, ligue para 11 2107-6400.