

# Benefícios corporativos na gestão de talentos

Um erro básico de muitas empresas é investir em novos equipamentos e tecnologias de ponta, mas deixar de lado o próprio pessoal.

O mesmo trabalho e cuidado que é posto pela equipe de Recursos Humanos no momento de pensar em um processo seletivo adequado e selecionar os melhores candidatos deve permanecer após a contratação.

É de extrema importância se dedicar no relacionamento com os colaboradores. Quer saber mais sobre o assunto? Continue lendo o artigo para aprender!

## O que é gestão de talentos?

A gestão de talentos é nada mais do que um termo técnico usado para tratar do processo de gerenciamento dos colaboradores da empresa.

A [gestão de talentos](#) é um termo guarda-chuva para diversas práticas. A primeira começa antes mesmo na contratação. Como foi dito anteriormente, a elaboração de um processo seletivo otimizado com etapas que destacam as habilidades dos candidatos já é praticar a gestão de talentos, afinal, uma nova admissão é sempre um enorme passo.

Ao contratar os membros da equipe, cada um foi selecionado por ter demonstrado um potencial. Mas o que, infelizmente, ainda pouco se faz, é continuar a conquistar o colaborador ao longo dos anos de casa. A ideia aqui é que a empresa o mantenha sempre incentivado, e não o deixe cair em uma inércia.

O objetivo final da gestão de talentos é manter os colaboradores motivados, engajados, inspirados e pertencentes, vestindo a camisa da empresa. Isso faz com que esses colaboradores queiram permanecer ali, além do aumento da produtividade e um produto com mais excelência nas mãos do cliente final.

## Como fazer uma boa gestão de talentos?

Uma metáfora bastante didática é pensar em gestão de talentos como cuidar de uma planta: é preciso regar um pouquinho todos os dias para a manter viva. De nada adianta passar semanas no esquecimento e querer dar um monte de água de uma vez só como se fosse resolver.

Novamente, é aí que está o erro de muitas empresas. Festas de confraternização no fim do ano são legais e sempre muito bem-vindas, mas não se pode deixar o colaborador no esquecimento durante os outros 11 meses do ano e esperar que um grande evento seja o suficiente para cumprir os objetivos que uma boa gestão de talentos visa.

Outro exemplo que muito se vê é empresas que querem modernizar o ambiente de trabalho adicionando torneira de chopp e mesa de ping-pong mas pecam ao não oferecer benefícios trabalhistas básicos aos funcionários.

Consistência e coerência com os valores da empresa são as peças-chave para a gestão de talentos ideal.

## O destaque dos benefícios corporativos na gestão de talentos

Essas são algumas das práticas que caracterizam uma boa gestão de talentos:

- Otimização do recrutamento;
- Programa de boas-vindas;
- Promoção de eventos e viagens em equipe;
- Transparência por parte dos gestores;
- Comunicação assertiva;
- Capacitação.

Todas são excelentes ideias e que podem - e devem! - ser postas em prática em conjunto. Entretanto, um tópico que sempre se destaca é os benefícios corporativos.

Muitas empresas querem pensar tão fora da caixinha que esquecem que os colaboradores apreciam algo tradicional. Os próprios benefícios, entretanto, sofreram um processo amplo de modernização.

Foi-se o tempo de falar apenas de vale-refeição e vale-transporte. Além dos benefícios obrigatórios segundo as leis trabalhistas, aqui vai uma lista de ideias que fazem sucesso no mercado:

- Capacitação (cursos, palestras, workshops, bolsas de estudo);
- Vale-cultura (livrarias, cinema, teatro, museus);
- Auxílio-creche;
- Horário flexível;
- Dress code flexível;
- Happy-hour;
- Cartão-academia.

Gostou de saber mais sobre o assunto? Siga o perfil da [Conexa Saúde no Instagram](#) para ficar sempre

por dentro dos conteúdos!

**[Além dos benefícios corporativos, o bem-estar dos colaboradores também age na retenção de talentos na empresa. Confira aqui!](#)**