

TURNOVER



COMO REDUZIR O ENTRA E SAI DE COLABORADORES?

by - Moviplu



Turnover

Também conhecido como rotatividade de funcionários, é um indicador que mede a frequência com que os colaboradores saem de uma empresa e são substituídos por novos. Ele é calculado como a porcentagem de funcionários que deixam a organização em um determinado período, geralmente um ano



Você sabia?

Em 2023 aproximadamente 7,3 milhões de brasileiros pediram demissão, voluntariamente. Foi um recorde de turnover no país!



Tipos de turnover:

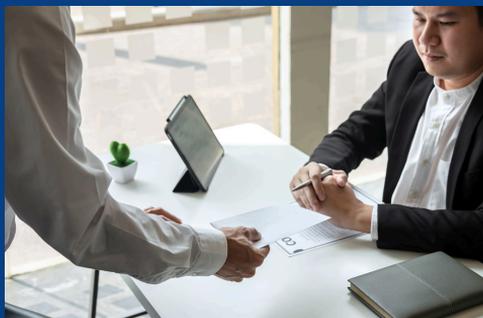
- Turnover voluntário: ocorre quando o colaborador pede demissão ou rescisão do contrato.



- Turnover involuntário: acontece quando a empresa demite o colaborador.



- Turnover funcional: quando um colaborador com baixo desempenho pede demissão, o que representa um benefício para a organização.



Causas do turnover

Falta de clareza na descrição da vaga

Quando a vaga não é bem descrita, o colaborador pode se sentir frustrado ao perceber que as suas expectativas não foram atendidas.

Falta de um plano de carreira sólido

Os colaboradores precisam ter a perspectiva de crescimento dentro da empresa para se sentirem motivados.

Ambiente de trabalho hostil

Um ambiente tóxico, com assédio moral ou bullying, leva os colaboradores a buscarem um novo emprego.

Remuneração pouco competitiva

Se a empresa não oferecer um salário e benefícios justos, os colaboradores podem ser atraídos por outras oportunidades.

Liderança ineficaz

Um líder ruim pode desmotivar a equipe e levar à alta rotatividade.



Consequências do turnover

Aumento dos custos

A empresa precisa gastar tempo e dinheiro para recrutar, selecionar e treinar novos colaboradores.

Perda de produtividade

Leva tempo para que os novos colaboradores se adaptem à empresa e atinjam o mesmo nível de performance dos antigos.

Queda da moral

A rotatividade pode desmotivar os colaboradores que permanecem na empresa, pois gera instabilidade e incerteza.

Dificuldade em reter talentos

Se a empresa tem um alto índice de turnover, ela pode ter dificuldade em atrair e reter profissionais talentosos.



Como reduzir o turnover

Investir em recrutamento e seleção

É importante contratar os colaboradores certos para os cargos certos. Um profissional de RH especializado em Recrutamento e Seleção irá avaliar as aptidões comportamentais e técnicas, bem como as experiências que serão relevantes para a execução das atividades laborais.

Oferecer um plano de carreira claro

Os colaboradores precisam saber quais são as oportunidades de crescimento dentro da empresa.

Criar um ambiente de trabalho positivo

A empresa deve investir em um ambiente de trabalho saudável e acolhedor.

Oferecer uma remuneração e benefícios competitivos

A empresa deve pagar um salário justo e oferecer benefícios atrativos.



Investir em treinamento e desenvolvimento

Os colaboradores precisam ser treinados para desenvolverem suas habilidades e conhecimentos.

Promover uma boa comunicação

A empresa deve manter uma comunicação aberta e transparente com os seus colaboradores.

Oferecer feedback regular

Os colaboradores precisam receber feedback sobre o seu desempenho.

Reconhecer e recompensar os colaboradores

A empresa deve reconhecer e recompensar os seus colaboradores por seus bons resultados.



Fórmula para calcular o Turnover



Número de desligamentos

Turnover =



X 100



Número médio de colaboradores

Exemplo de cálculo

Uma empresa com 100 colaboradores teve 10 desligamentos em um ano. O turnover dessa empresa é de 10%.

Turnover = $(10 / 100) \times 100 = 10\%$

Recomendações

- A taxa ideal de turnover varia de acordo com o setor da empresa e o porte da organização.
- É importante acompanhar o turnover regularmente e tomar medidas para reduzi-lo, caso esteja alto.
- Investir na retenção de talentos é mais barato e mais eficaz do que recrutar e treinar novos colaboradores.

Passo a passo da Retenção de Talentos

Retenção de talentos é um conjunto de estratégias utilizadas pelas empresas para **manter seus melhores colaboradores** na organização.

É um investimento crucial para o sucesso do negócio, pois os profissionais talentosos contribuem para:

- **Aumento da produtividade:** colaboradores experientes e engajados são mais eficientes e produtivos.
- **Melhoria da qualidade do trabalho:** profissionais talentosos entregam trabalho de alta qualidade, com menos erros e retrabalho.
- **Inovação:** colaboradores criativos e inovadores ajudam a empresa a se destacar no mercado.
- **Redução de custos:** a retenção de talentos é mais barata do que recrutar e treinar novos colaboradores.
- **Melhora da imagem da empresa:** uma empresa que retém seus talentos é vista como um bom lugar para se trabalhar, o que atrai novos profissionais qualificados



Confira este passo a passo para sua empresa reter seus talentos:

1 Salário e benefícios

Confira se o seu pacote é compatível com o mercado e atende às necessidades dos seus colaboradores

2 Investir em treinamento e desenvolvimento

A empresa deve oferecer aos seus colaboradores oportunidades de aprender e crescer profissionalmente. Programas que investem no Desenvolvimento Humano, como o programa Carreira Alavancada da Moviplu, são de baixo custo, bem mais baratos do que repetir o processo de recrutamento e seleção, somados ao tempo de treinamento.



3 Reconhecer e recompensar os colaboradores

A empresa deve reconhecer e recompensar os seus colaboradores por seus bons resultados. Quando foi a última vez que sua empresa recompensou um colaborador por sua performance?

4 Promover a comunicação interna

Quase desconhecido, o Endomarketing é a forma em que a empresa mantém uma comunicação aberta e transparente com os seus colaboradores.

5 Criar um ambiente de trabalho positivo

A empresa deve investir em um ambiente de trabalho saudável e acolhedor. Se você é o chefe ou líder, certifique-se de que está usando boas práticas de convivência com seus subordinados. Exercitar técnicas de Comunicação Pacífica é bastante prático e acessível, com um retorno garantido de um ambiente de trabalho saudável. Lembre-se: suas ações serão imitadas pelos demais.

6 Promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal

A empresa deve oferecer aos seus colaboradores a possibilidade de conciliar a vida profissional com a pessoal. Isso inclui o respeito pelo espaço de seu funcionário, pelas suas escolhas, preferências e direitos sociais. Mostrar respeito por idade, religião, escolha de gênero e pontos de vista são uma obrigação social. Busque promover um ambiente onde críticas, comentários sarcásticos e contraproducentes não sejam admitidos nem tolerados.



Retenção de talentos é um processo contínuo que exige investimento e atenção constante da empresa. Ao implementar estratégias eficazes de retenção de talentos, as empresas podem garantir que seus melhores colaboradores permaneçam na organização e contribuam para o seu sucesso a longo prazo.

O Programa Carreira Alavancada da Moviplu é feito e conduzido por pessoas que entendem de gente!

O que oferecemos?

- Pesquisa de Clima Organizacional
- Manual de Boas Práticas para empresas
- Consultoria para compra de benefícios - VA, cartões flexíveis, plano de saúde, seguro de vida
- PDI
- Outplacement - Desligamento Consciente. Se você precisa desligar seu colaborador, deixe ele em nossas mãos: Vamos elaborar seu novo currículo, fornecer mentorias individuais e orientá-lo para sua próxima recolocação em todos os passos.
- Treinamento na empresa: Dinâmicas focadas em desenvolver senso de dono, proatividade, engajamento, foco e comprometimento.



**Quer saber mais?
Entre em contato conosco**



[+55 11 97835-6630](tel:+5511978356630)



www.moviplu.com