



## RETENÇÃO DE TALENTOS

Trabalho de: ADRIANA REGINA BONMANN (adrianabonmann@yahoo.com.br), KATIA MINEIA KAEFER (katia.kaefer4@gmail.com), VANESSA DE CARVALHO DREHER (vanessa\_dreher@yahoo.com.br).

Orientado por: ESTELA STEINKE (ESTELASTEINKE@yahoo.com.br).  
Sociedade Educacional Três de Maio - SETREM

### Resumo

Com a aquisição de talentos diferenciados, que tenham algo de interessante para trazerem às organizações, as portas do mercado se abrem. Desta forma, a retenção de talentos leva as organizações à promoção do conhecimento, ao aprendizado contínuo, à inovação, à competitividade e em relação a benefícios mútuos, o desenvolvimento das organizações e das pessoas. Este estudo tem como objetivo refletir sobre a retenção de talentos nas organizações orientadas para o conhecimento e a inovação. A metodologia aplicada é qualitativa e exploratória e envolve o levantamento bibliográfico em jornais, revistas, publicações avulsas e pesquisas. Antes se avaliava a capacidade técnica das pessoas, hoje, são observados os valores, a postura, a comunicação e a criatividade. O que as empresas querem são líderes, pessoas que possam contribuir com o crescimento da empresa. Pessoas com diferenciais de história de vida, de superação chamam a atenção das organizações, pois podem contribuir não só na sua função, mas para o crescimento de todos ao seu redor. Existe também, por parte das empresas, a preocupação em ter profissionais felizes, satisfeitos com sua função e apoiados por seus líderes.

**Palavras chaves:** Talentos, inovação, mercado de trabalho.

### Referências

Revista Motivação: Estratégias para conviver bem. Editora Quantum, outubro 2008, ano 6, nº 62.

BITENCOURT, Cláudia. Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2004.

RAE-Revista de Administração de empresas. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, março/abril 2011, nº 2.

Araújo, Paulo Henrique de. Motivando o talento humano. Blumenau: Editora EKO, 1999.