

BUSCA DE PROFISSIONAIS QUALIFICADOS NO MERCADO: COMO SUPERAR ESSE DESAFIO?

Roberto Fava Scare e Julia Cavalheri Tittoto

Em nossas andanças pelo Brasil nos Projetos de Consultorias e dando aulas de MBA, é bastante comum ouvirmos das Lideranças Atuais do Agro, que atuam na distribuição de insumos (Indústria, Revendas e Cooperativas Agrícolas), nas Fazendas, nas *Tradings*, nas Usinas e demais elos da cadeia produtiva, que um dos fatores que ameaçam a sustentabilidade do seu negócio é a falta de mão de obra e profissionais qualificados no mercado.

A maioria relata o quanto há desconexão e defasagem entre a qualidade dos profissionais formados e as competências demandadas pelo mercado de trabalho. “Profissionais recém-formados chegando aqui na empresa sabendo pouco de teorias, e quase nada de prática. O mercado está competitivo, mudando e evoluindo muito rápido. A cada dia surgem ferramentas novas, sistemas de gestão, *softwares* de agricultura de precisão, ferramentas de gestão de clientes (*CRM*), análise de crédito, ferramentas de *Business Analytics* e inteligência de mercado, entre outras, que servem para nos ajudar a administrar melhor o nosso negócio e o negócio dos nossos clientes, os produtores rurais. Está complicado encontrar profissionais competentes e qualificados para nos ajudar com esses novos desafios. E que saibam se comunicar e se relacionar bem com os clientes e colegas de trabalho.”

Você, Agrodistribuidor, também enfrenta esse desafio? Acompanhe conosco aqui 3 formas de resolver isso!

1. Aperfeiçoe o Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoas

Estar presente nas redes sociais, principalmente LinkedIn e Instagram, compartilhar o propósito, valores e cultura da empresa são estratégias que tem ajudado Gestores e o depto de Recursos Humanos a aumentarem a visibilidade da Empresa e atraírem mais candidatos para os processos seletivos.

De acordo com as Pesquisas, 9 em cada 10 pessoas são contratadas ou promovidas nas Empresas pelo nível de conhecimento técnico (formação acadêmica e experiências) e depois demitidas por questões comportamentais (falta de inteligência emocional e de autocontrole, má gestão do tempo e prazos, resistência a mudanças, comunicação agressiva, dificuldade de trabalho em equipe, entre outras).

Análise de currículo, entrevista e testes práticos de conhecimento técnico somente, já não são suficientes para ter êxito no processo seletivo. Incorporar mapeamentos de perfil comportamental (*assessments*), dinâmicas de grupo e desafios são essenciais para avaliar se os candidatos têm as competências comportamentais necessárias para a vaga/função. Para a área comercial, por exemplo, é crucial buscarmos candidatos que tenham perfil alta dominância, com foco em resultado, proativo, dinâmico e alta influência, que saiba se comunicar bem e tenha alta capacidade de persuasão.

2. Aumente Benefícios e Incentivos para reter Talentos

Costumamos escutar também Gestores Atuais do Agro lamentando quando bons profissionais, ou “meu braço direito” pedem demissão e mudam de emprego. Já parou para refletir sobre as causas que levam as pessoas a se desmotivarem e pedirem demissão? A maioria das pesquisas indica que os principais motivos são: falta de reconhecimento e conexão com o propósito da empresa, estagnação da função e falta de oportunidade de crescimento e novos desafios, políticas internas ultrapassadas, gestor que não escuta e não apoia, clima organizacional rodeado por tensão e medo, falta de autonomia e flexibilidade, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, falta de visão em relação a plano de carreira e desenvolvimento, e insatisfação com a remuneração. Ou seja, é importante estar atento as necessidades das pessoas e conhecer bem os seus colaboradores para criar um Programa de Benefícios e Incentivos assertivo e completo, além dos mais comuns como plano de saúde, plano odontológico, vale alimentação e combustível etc. Essas necessidades quando supridas, levam os talentos a se sentirem reconhecidos e valorizados pela sua dedicação e realizados profissionalmente, e a resposta tende a ser maior fidelidade e engajamento em trabalhar para levar a empresa a patamares mais elevados.

3. Invista na Formação e Desenvolvimento das Pessoas

Sim, é verdade o mercado está carente de bons profissionais! No entanto, de nada adianta ficar repetindo essa fala. Se não fizermos nada, essa realidade não vai mudar e a tendência é piorar daqui para frente! Nós, as Empresas, precisamos assumir um papel mais ativo na formação de profissionais qualificados.

Por exemplo, desenvolvendo Programas de Estágio e Trainee em parceria com Instituições de Ensino, dando oportunidade aos estudantes de aplicarem na prática os conhecimentos vistos em sala de aula, experienciarem o dia a dia de trabalho, errarem e aprenderem com os erros, aprenderem a respeitar a hierarquia e os diferentes pontos de vista, a trabalhar em equipe, entre outras habilidades que são imprescindíveis para ter sucesso no mercado hoje.

Outra forma de minimizar essa ameaça, é investir em treinamento e desenvolvimento, principalmente para Líderes. Estar num cargo/posição de Gestão e Liderança, não necessariamente significa que o profissional é um bom Gestor e Líder. Em geral, o que ocorre nos Distribuidores Agro é a promoção do Consultor de Vendas a Gerente de Filial devido ao alto faturamento que ele trouxe para o negócio e seu nível de conhecimento técnico. No entanto, é comum acontecer deste profissional não performar como Líder e, muitas vezes, acabar sendo “promovido para o mercado” e a empresa acaba perdendo duas vezes, o Gerente desqualificado e o bom Consultor de Vendas.

Além do conhecimento e habilidades técnicas, para apresentar alta performance como líder de equipe, os Gestores necessitam ter bem desenvolvidas as habilidades comportamentais, as chamadas *soft skills*. Destacando alguns exemplos, a inteligência emocional para lidar com momentos de tensão, adversidade e pressão. Visão sistêmica da empresa para saber lidar quando um Consultor de Vendas não quer cumprir o processo de análise de crédito e solicitar as documentações necessárias para o cliente. Comunicação assertiva na hora delegar uma tarefa, dar um *feedback* de modo

adequado, inspirar e motivar os membros da equipe, entre outras. É de Líderes com *soft skills* bem desenvolvidas que as pessoas querem estar próximas!

Diante desses desafios, surge a Harven Agribusiness School, uma solução de ensino aplicado e global que vem de Empresários do Agro desenhada para formar Talentos para o Agro. Uma parceria entre a Markestrat Agribusiness, empresa de Projetos de Consultoria, Inteligência de Mercado e Educação Corporativa voltada para o mercado Agro, e o Grupo SEB, um dos maiores grupos de educação do País. Inovadora e alinhada às necessidades do mercado, a Harven terá cinco propostas de profissionalização e imersão no Agronegócio: Graduações, Pós-Graduações, Programas *In Company*, Plataformas Digitais e Intercâmbios. Os Programas *In Company* são a continuidade do trabalho exercido nos últimos 20 anos pela Markestrat Agribusiness e estão em andamento atendendo de forma customizada as necessidades das empresas do Agro. Em 2024, serão iniciados dois cursos de Graduação (Administração com foco em negócios agroindustriais e Engenharia de Produção voltada para tecnologia do agronegócio), bem como Pós-graduações e especializações presenciais e virtuais, intercâmbios e plataforma de assinaturas digitais. Para tanto, a Harven conta com a expertise internacional da Markestrat Agribusiness, que já prestou serviços para mais de 450 companhias em 30 países.

Sobre os autores:

Roberto Fava Scare – CEO da Harven Agribusiness School e Sócio fundador da Markestrat Agribusiness.

Julia Cavalheri Tittoto – Coordenadora do Curso de Graduação em Administração da Harven Agribusiness School e Consultora da Markestrat Agribusiness, especialista em Liderança e Gestão Estratégica de Pessoas.