



A "fuga de cérebros" de África

O que podem as empresas fazer considerando a realidade?

A questão da migração qualificada para fora do continente é um tema que aparece regularmente no ciclo das notícias, geralmente com anúncios de desgraça e tristeza. Embora a realidade da "fuga de cérebros" seja uma ocorrência internacional, África é o continente mais atingido por este fenómeno[1] As estimativas sobre a quantidade de indivíduos qualificados e profissionais que deixam o continente variam, mas a União Africana estima que cerca de 70 000 indivíduos qualificados e/ou profissionais migram do continente todos os anos[2] Os números mostram que esta tendência é ainda mais acentuada entre a juventude do continente. Um novo inquérito revelou que 52% dos africanos com idades compreendidas entre os 18-24 anos são susceptíveis de considerar emigrar nos próximos anos[3]. O aumento sem precedentes da migração internacional desde os anos 90 tem sido mais especificamente caracterizado por fluxos migratórios predominantemente do Sul global para o Norte global[4].

Uma característica vital desta tendência migratória tem sido o movimento de indivíduos qualificados e profissionais de países em desenvolvimento para economias avançadas[5]. Especificamente, no caso de África, as tendências migratórias dos últimos 30 anos testemunharam africanos qualificados constituírem o maior número de imigrantes que migraram voluntariamente para o Norte global. [6] Este movimento de pessoas qualificadas e profissionais tem um impacto terrível nos seus países de origem, pois resulta num esgotamento do capital humano e numa perda de recursos investidos na educação[7]. Estudos têm demonstrado que as nações mais dotadas de capital humano têm uma maior propensão para o crescimento económico positivo sustentável[8]. Assim, isto traduz-se num impacto severamente negativo nos países que são vítimas da "fuga de cérebros", pois a perda de capital humano influencia a capacidade de um país para competir na economia global[9].



As razões para a migração de indivíduos qualificados e profissionais para fora de África são várias e complexas. Variando entre razões económicas, perseguição política, preocupações ambientais, falta de oportunidades para utilizar as competências e, em muitos casos, até mesmo falta de satisfação no emprego[10]. A questão permanece então – que papel podem desempenhar as empresas africanas de base na redução do fluxo de talentos para fora do continente? A literatura recente sobre a "fuga de cérebros" teorizou como esta forma única de migração pode resultar num feedback positivo para os países de origem[11]. Algumas teorias apresentam fortes argumentos de que a "fuga de cérebros" deveria levar as empresas a aumentar o seu foco na requalificação e desenvolvimento dos actuais trabalhadores, o que, por sua vez, deveria contrariar alguns dos factores de pressão que resultam na saída de indivíduos qualificados do continente. Em geral, estas teorias reflectem a urgência com que as empresas devem investir em estratégias de retenção para mitigar a perda de talento para as costas distantes.

De acordo com a Harvard Business Review, as empresas individuais devem tomar medidas para travar a "fuga de cérebros" dentro das suas próprias fileiras quando consideram que 42% dos participantes no seu estudo citaram a retenção de talentos de topo como o seu maior desafio para atingir os seus objectivos estratégicos[12] Existem, no entanto, numerosas práticas através das quais as empresas podem reter talentos, incluindo, avaliar talentos, desenvolver

Especificamente no caso de África, as tendências migratórias nos últimos 30 anos testemunharam africanos qualificados constituírem o maior número de imigrantes que migraram voluntariamente para o Norte global[6].

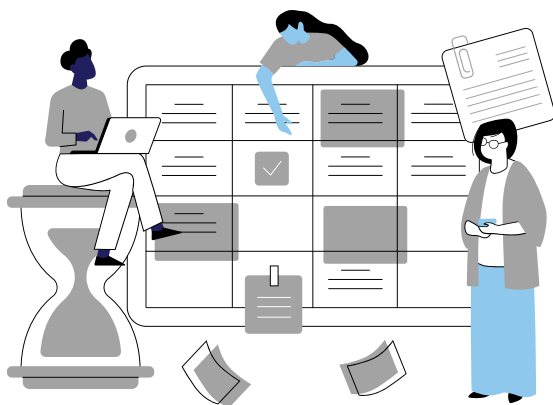


Práticas através das quais as empresas podem reter talentos:

- Desenvolvimento do talento
- Reconhecimento de talento
- Impulsionamento da diversidade na equipa da empresa [13]

talentos, recompensar talentos e alavancar a diversidade na força de trabalho da empresa[13] Isto assinala uma nova mudança no local de trabalho onde a retenção se tornou tão importante como o recrutamento[14]. Investir no desenvolvimento de competências para o talento dentro de uma empresa é um dos motores mais fortes da retenção de colaboradores[15].

Ao trabalhar com os colaboradores numa estrutura e num ambiente que permite a aprendizagem e o desenvolvimento, as empresas podem contribuir para o crescimento profissional que estabelece uma correlação importante entre a retenção dos colaboradores e a formação no local de trabalho[16]. Além disso, num artigo publicado pela Case Business School, revela-se que a formação e o desenvolvimento solidificam uma ligação social entre empresas e colaboradores [17].



Esta ligação cria um factor de compromisso que tende a encorajar o colaborador a permanecer mais tempo numa empresa[18]. Isto também se reflecte nos números de um estudo recente, sendo 90% dos colaboradores mais propensos a permanecer a longo prazo com empregadores que investem na sua carreira através do desenvolvimento de competências[19].

A grande questão a este respeito é que muitas empresas não têm capacidade ou competências internas para tais níveis de gestão de talentos. É por esse motivo que um parceiro que possa fornecer uma variedade de serviços de recursos humanos inter-relacionados é essencial para reter os melhores talentos e combater a "fuga de cérebros" de África. A Precision Recruitment International (PRI) fornece uma variedade de serviços que falam directamente aos diversos elementos que são cruciais para a retenção de funcionários altamente qualificados e profissionais que são muito necessários para o florescimento das comunidades africanas e das suas economias. É graças à profunda compreensão da PRI sobre esta questão que tudo, desde o apoio baseado na competência, a análise das necessidades de formação e a sua prestação até à formação de equipas e treino, faz parte da sua abordagem de gestão de talentos. A gestão de talentos deve ser parte integrante de qualquer estratégia para tapar a drenagem do capital humano no continente.





References:

- [1] Domingos, J.M. 2010. The Socio-Economic Impact of South Africa's Brain Drain. <<http://etd.cput.ac.za:8080/handle/20.500.11838/2889> > Accessed: 28 May 2022.
- [2] Mlambo, V., Madukhu, H. & Mubecua, M. June 2019. "Between a Rock and a Hard Place: Fight brain drain or enjoy remittances: The case of Sub-Saharan Africa." in *AFFRIKA: Journal of Politics, Economics and Society*, 9(1), pp.293-313.
- [3] Macaulay, C. 18 June 2022. African brain drain: '90% of my friends want to leave' <<https://www.bbc.com/news/world-africa-61795026>> Accessed: 20 June 2022.
- [4] Adesote, S.M. & Osunkoya, O.A., September 2018. "The Brain Drain, Skilled Labour Migration and Its Impact on Africa's Development, 1990s-2000s." in *Journal of Pan African Studies*, 12(1), pp. 395+.
- [5] Adesote, S.M. & Osunkoya, O.A., September 2018. "The Brain Drain, Skilled Labour Migration and Its Impact on Africa's Development, 1990s-2000s." in *Journal of Pan African Studies*, 12(1), pp. 395+.
- [6] Adesote, S.M. & Osunkoya, O.A., September 2018. "The Brain Drain, Skilled Labour Migration and Its Impact on Africa's Development, 1990s-2000s." in *Journal of Pan African Studies*, 12(1), pp. 395+.
- [7] Domingos, J.M. 2010. The Socio-Economic Impact of South Africa's Brain Drain. <<http://etd.cput.ac.za:8080/handle/20.500.11838/2889> > Accessed: 28 May 2022.
- [8] Hoba, P. & Marfouk, A. January 2011. "Why Should We Worry About Brain Drain from Africa?" in *Journal of the European Higher Education Area*, (4), pp.21-46.
- [9] Hoba, P. & Marfouk, A. January 2011. "Why Should We Worry About Brain Drain from Africa?" in *Journal of the European Higher Education Area*, (4), pp.21-46.
- [10] Adesote, S.M. & Osunkoya, O.A., September 2018. "The Brain Drain, Skilled Labour Migration and Its Impact on Africa's Development, 1990s-2000s." in *Journal of Pan African Studies*, 12(1), pp. 395+.
- [11] Domingos, J.M. 2010. The Socio-Economic Impact of South Africa's Brain Drain. <<http://etd.cput.ac.za:8080/handle/20.500.11838/2889> > Accessed: 28 May 2022.
- [12] A Harvard Business Review Analytic Services Report. 2016. Preventing and Reversing Brain Drain. <https://www.worldgovernmentsummit.org/docs/default-source/publication/2016/hbr_brain-drain/hbr_brain-drain_en.pdf?sfvrsn=9fa40coa_2> Accessed: 27 May 2022.
- [13] A Harvard Business Review Analytic Services Report. 2016. Preventing and Reversing Brain Drain. <https://www.worldgovernmentsummit.org/docs/default-source/publication/2016/hbr_brain-drain/hbr_brain-drain_en.pdf?sfvrsn=9fa40coa_2> Accessed: 27 May 2022.
- [14] Jackson, A.M. 25 June 2018. The Retention Secrets & Strategies of Top CEOs. <<https://www.glassdoor.com/employers/blog/retention-secrets-strategies-top-ceos/>> Accessed: 26 May 2022.
- [15] Pulsifer, E. 23 September 2021. How investing in skills development helps halt brain drain. <<https://acloudguru.com/blog/business/how-investing-in-skills-development-helps-halt-brain-drain>> Accessed: 22 May 2022.
- [16] Bell, C. 14 December 2021. A culture of learning is crucial for hiring, retention, Penn prof says. <<https://www.hrdiver.com/news/a-culture-of-learning-is-crucial-for-hiring-retention-penn-prof-says/611411/>> Accessed: 27 May 2022.
- [17] Ahmad, U. May 2013. Impact Of Training On Employee Retention. <https://www.researchgate.net/publication/263808540_Impact_of_Training_on_Employee_Retention/link/0ob4953bed2d1ce4e9000000/download> Accessed: 23 May 2022.
- [18] Ahmad, U. May 2013. Impact Of Training On Employee Retention. <https://www.researchgate.net/publication/263808540_Impact_of_Training_on_Employee_Retention/link/0ob4953bed2d1ce4e9000000/download> Accessed: 23 May 2022.
- [19] Pulsifer, E. 23 September 2021. How investing in skills development helps halt brain drain. <<https://acloudguru.com/blog/business/how-investing-in-skills-development-helps-halt-brain-drain>> Accessed: 22 May 2022.

