

ENCURTANDO A DISTÂNCIA ENTRE EMPREGADORES E EMPREGADOS NA AMÉRICA LATINA



O estudo **2016 Global Talent Trends** realizado pela Mercer analisa como o cenário em constante mudança tem um impacto na força de trabalho atual e como as organizações estão agindo. O estudo perguntou a empregadores e empregados o que realmente importa na força de trabalho, que habilidades estão em demanda e como eles estão desenvolvendo suas competências – individuais e organizacionais – para assumir desafios futuros.

TRÊS TENDÊNCIAS DA FORÇA DE TRABALHO

A COMPETIÇÃO NA REGIÃO É CRESCENTE

A maior preocupação das empresas na América Latina este ano é o aumento da competição por talentos, especialmente dentro da região. Isto terá um impacto na habilidade das empresas em atrair e reter os talentos certos para impulsionar o crescimento futuro.



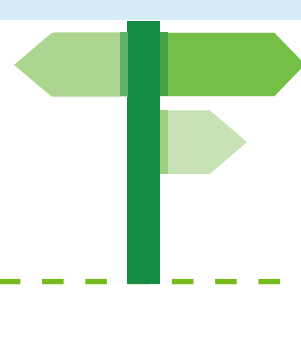
TRABALHADORES CONTINGENTES E FREELANCERS ESTÃO ESTRUTURANDO A FORÇA DE TRABALHO

O crescimento da força de trabalho contingente está gerando o maior impacto na América Latina em termos de desafios e oportunidades, comparando-se globalmente a qualquer outra região.



AS ORGANIZAÇÕES ESTÃO USANDO TRANSFERÊNCIAS GLOBAIS PARA CONDUZIR O DESENVOLVIMENTO

As organizações estão em busca de metodologias cada vez mais inovadoras para mobilidade, não apenas para trazer à força de trabalho funções essenciais, mas também como um mecanismo para aumentar a retenção e conduzir o desenvolvimento.



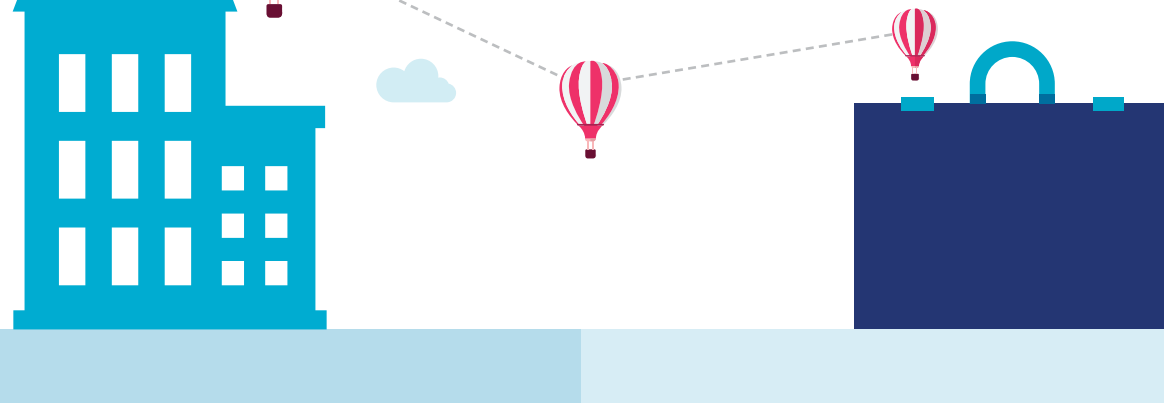
5 MAIORES PRIORIDADES

Como acelerar a criação de talentos?

85% das organizações indicam que seus programas e políticas de gestão de talentos precisam de uma revisão.

6% dos profissionais de RH indicam que o departamento de RH é visto como um parceiro de negócio estratégico em suas organizações.

O estudo Global Talent Trends da Mercer identificou as cinco maiores prioridades que as organizações devem acompanhar este ano ao analisarem como suas práticas de talentos atendem às necessidades em evolução da força de trabalho atual.

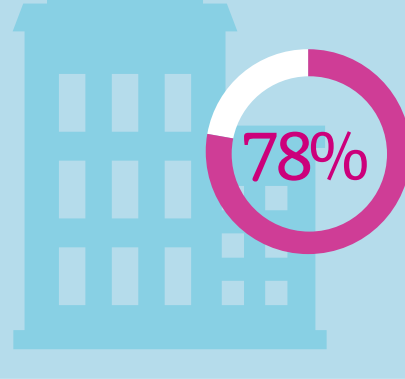


1 Construir pools de talentos diversificados

Com uma desconexão óbvia na percepção dos empregadores/empregados, fica claro que os empregadores precisam desenvolver um trabalho mais consistente para desenvolver seu pipeline de talentos se quiserem obter uma vantagem com seus talentos.

“Nós estamos focados na criação de equipes de líderes diversificados.”

“Minha empresa conta com programas efetivos para desenvolver líderes diversificados.”



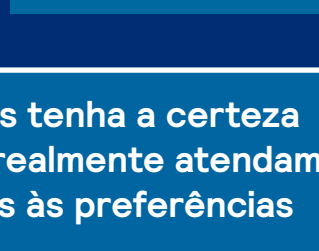
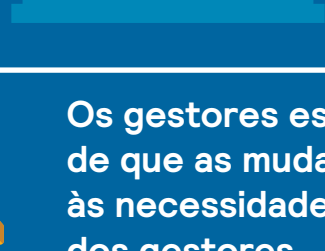
Entenda o fluxo da força de trabalho interna, concentre-se em segmentos-chave da força de trabalho e desenvolva de maneira intencional as habilidades necessárias.

2 Adotar a nova equação do trabalho

21% dos empregados dizem que poder contar com um gestor que os apoia melhoraria significativamente sua situação de trabalho, porém muitos apontam a necessidade de mais recursos para um melhor desempenho.

“A competência de coaching é uma habilidade em demanda para os gestores nos próximos 12 meses.”

“Eu dou uma nota ‘C’ ou menor ao meu gestor por sua habilidade de instruir e me desenvolver.”



Os gestores estão no centro da equação, mas tenha a certeza de que as mudanças de processo propostas realmente atendam às necessidades dos empregados, não apenas às preferências dos gestores.

3 Arquitetar carreiras cativantes

As organizações se sentem confiantes em relação aos seus pipelines de talentos, mas uma grande parte dos empregados satisfeitos ainda tem planos para deixá-las, pois eles não veem oportunidades de carreiras cativantes.

“Nós temos a confiança de que preencheremos as funções essenciais com candidatos internos.”

“Mesmo que eu esteja satisfeito com minha organização, tenho planos para deixá-la nos próximos 12 meses.”



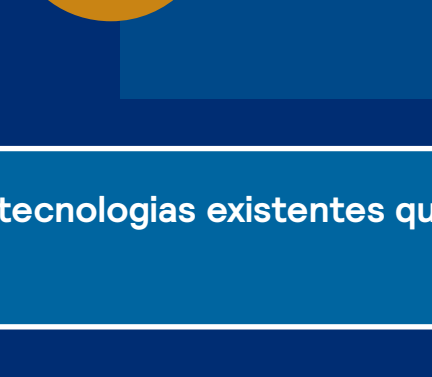
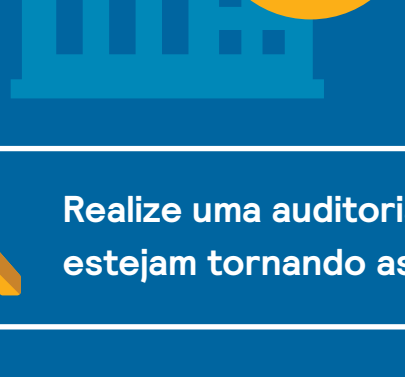
Descubra meios para proporcionar aos empregados as experiências necessárias para o desenvolvimento de carreira que eles desejam.

4 Simplificar processos de talentos

Finalmente existe algo de concordância entre empregadores e empregados: os processos de talentos podem ser simplificados.

“Os nossos processos de talentos são reprovados nos quesitos de simplicidade e eficiência.”

“Os processos de talentos da minha empresa deixam muito a desejar.”



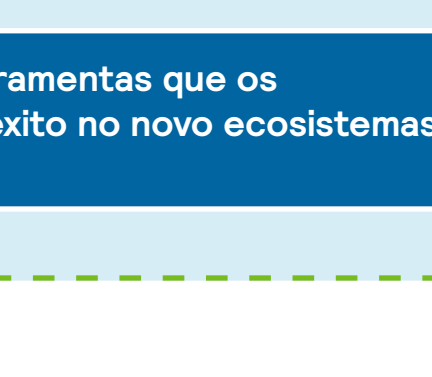
Realize uma auditoria dos processos e tecnologias existentes que estejam tornando as coisas lentas.

5 Redefinir o valor de RH

Os recentes anos têm visto um grau maior de ceticismo em relação ao impacto da função de RH. Chegou o momento de redefinir o valor de RH em uma economia que demanda talentos.

“Nós contamos com um currículo sistemático para o desenvolvimento dos profissionais de RH.”

“Para mim, é difícil obter boas respostas e informações de RH.”



Seja um defensor das habilidades e ferramentas que os profissionais de RH precisam para ter êxito no novo ecossistemas de talentos.