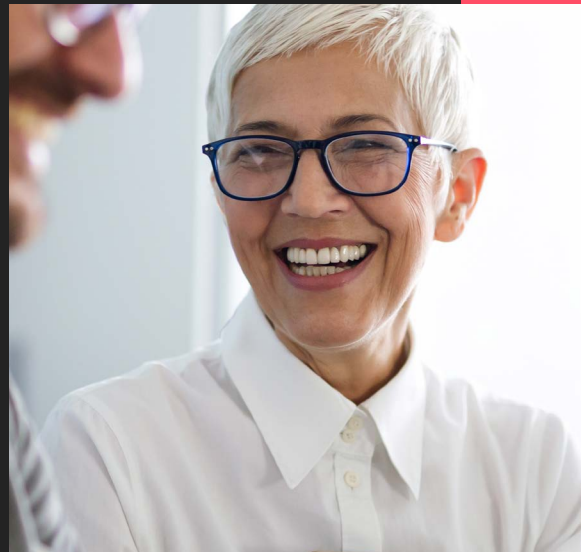


ROBERT WALTERS



Principais tendências de talentos em recrutamento em 2024



Specialist Professional Recruitment

robertwalters.com.br



Introdução

Neste e-book, reunimos insights e opiniões de especialistas no setor de recrutamento para compartilhar as tendências de talentos para 2024.

Desde como a IA afetará o recrutamento até a entrada da Geração Z no mundo do trabalho, neste guia você encontrará as 10 principais tendências de talentos e recrutamento que verá ao longo de 2024.

Conteúdo

- 4 Atrair e reter profissionais da Geração Z
- 6 Contratação com base nas habilidades
- 8 IA em recrutamento
- 10 Mudança nas preferências de remuneração
- 12 Reforçando ED&I e ESG
- 14 Foco na gestão intermédia
- 16 A economia GIG
- 18 Bumerangues estratégicos
- 20 Soft skills de liderança
- 22 Carreira internacional



Atrair e reter profissionais da Geração Z

Em 2024, veremos a Geração Z (nascida entre 1997-2012) ultrapassar o número de Baby Boomers no local de trabalho.

A Geração Z, conhecedora da tecnologia, é sinalizada como a geração mais disruptiva até agora e fará as maiores mudanças no local de trabalho com as suas diferentes abordagens às formas de trabalho e às prioridades ao equilíbrio entre trabalho/vida.

As organizações precisarão mudar e adaptar a sua proposta de valor para os colaboradores e os processos de recrutamento para se alinharem ao que é importante para a Geração Z, incluindo o seu desejo de desenvolvimento acelerado de carreira, gratificação instantânea de tarefas/projetos e preferência por trabalho remoto/híbrido.

23%

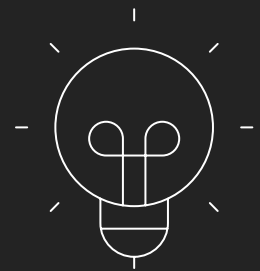
da força de trabalho será composta por profissionais da Geração Z em 2024

9 em cada 10

Geração Z veem o trabalho remoto/híbrido como a maior alavanca ao escolher uma função

57%

da Geração Z deixaria uma função devido à falta de oportunidades de desenvolvimento profissional



Principais conclusões sobre como atrair e reter profissionais da Geração Z

- 1 Avalie a necessidade da sua empresa de contratar profissionais da Geração Z nos próximos 12 meses.
- 2 Considere se a sua proposta de valor atual para o colaborador corresponde às necessidades da Geração Z.
- 3 Reveja as suas práticas de trabalho para garantir que elas atendem a todos os níveis de profissionais, incluindo a Geração Z.
- 4 Considere as opções de trabalho flexíveis que pode oferecer para atrair a Geração Z e garanta estratégias eficazes para gerir equipas remotas.
- 5 Reveja as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento que oferece para ajudar a atrair e reter profissionais da Geração Z.

Contratação com base nas habilidades

Nos últimos anos, vimos um aumento nos custos e no tempo necessário para recrutar profissionais. Isso, juntamente com a escassez contínua de habilidades, resultou em organizações reavaliando as suas prioridades e processos de recrutamento.

Em 2024, veremos os colaboradores passarem de um modelo de contratação mais tradicional para uma abordagem focada em habilidades.

Anos de experiência e qualificações se tornarão menos importantes, com mais foco em encontrar a pessoa certa para uma função. A mudança para esse modelo ajudará as empresas a expandirem os seus grupos de talentos e a melhorarem a diversidade.

As organizações que são mais rápidas em adotar uma metodologia de habilidades em primeiro lugar serão as mais rápidas em obter os melhores talentos.

79%

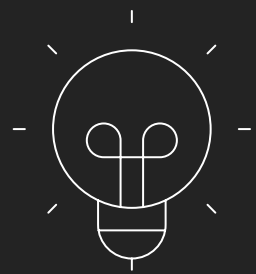
dos profissionais de RH valorizam as avaliações de habilidades em relação aos processos tradicionais de contratação

46%

dos candidatos planejam melhorar as suas habilidades em 2024

36%

dos profissionais de RH avançariam o processo com um candidato se o mesmo tivesse as habilidades, mas não os anos de experiência necessários



Principais conclusões sobre a contratação com base nas habilidades

- 1** Estabeleça uma estrutura de habilidades para o seu negócio, detalhando as habilidades que já tem e as áreas que pretende focar em atrair.
- 2** Implemente um modelo de avaliação de habilidades no seu processo de recrutamento para medir a adequação de um candidato a cada função.
- 3** Reveja as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento que tem atualmente para garantir que há um foco no desenvolvimento de habilidades.
- 4** Considere criar um programa de qualificação dentro da sua empresa para garantir que pode desenvolver e nutrir as habilidades dos atuais e novos funcionários nas suas áreas de alta demanda.
- 5** Não subestime o impacto da mudança para uma abordagem de contratação que priorize as habilidades e garanta que todos os funcionários sejam informados e treinados sobre as mudanças.

Inteligência Artificial no recrutamento

Em 2023, vimos empresas começarem a experimentar o uso da IA e essa tendência continuará a crescer em 2024, com empregadores e candidatos a também aderirem à essas ferramentas.

Em termos de recrutamento, a IA tem muito a oferecer, especialmente quando se trata de processos. Não só pode ser usada para ajudar a avaliar os candidatos no processo de pré-triagem e entrevista, mas também pode ser usada para escrever anúncios de emprego. Embora a IA possa acelerar os processos de recrutamento atuais, é importante notar que ainda há uma série de riscos com a precisão das ferramentas ainda em questão.

Compreender e utilizar a IA será cada vez mais um conjunto de habilidades sob demanda e os candidatos com melhor compreensão e experiência em IA se tornarão mais interessantes para os empregadores

82%

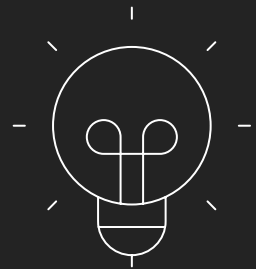
dos líderes seniores acreditam que a IA terá um impacto significativo no recrutamento nos seus negócios

96%

dos funcionários dizem que a IA generativa pode beneficiar o seu trabalho

50%

dos funcionários estão a usar IA generativa na sua função



Principais conclusões sobre Inteligência Artificial no recrutamento

1

Reveja os seus processos de recrutamento atuais, utilize a IA para as tarefas mais manuais e demoradas que tem, para acelerar os seus processos de recrutamento.

2

Entenda os limites da IA – certifique-se de ter uma compreensão clara dos recursos e limitações da ferramenta de IA que está a utilizar.

3

Considere como vai implementar a IA na sua empresa – que equipas vão usar e que formação irá fornecer.

Mudança nas preferências de remuneração

À medida que as prioridades dos candidatos mudam, os empregadores sabem que já não se trata apenas de remuneração e que precisam de oferecer benefícios que os candidatos desejam e que podem ser facilmente usados para ajudar a atrair e reter os melhores talentos.

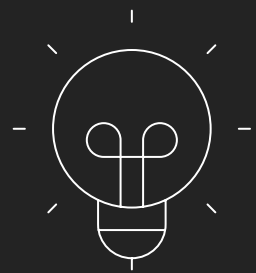
Embora os benefícios tradicionais, como formação, refeições gratuitas e benefícios de bem-estar, permaneçam, vemos mais empresas a procurarem modernizar os seus pacotes de benefícios para incluir benefícios que os funcionários possam adaptar ao seu estilo de vida, incluindo serviços virtuais, horário de trabalho flexível e licença paternidade.

50%

dos funcionários aceitariam um corte salarial se pudessem adaptar os seus benefícios às suas necessidades pessoais

62%

dos funcionários acreditam que os benefícios de saúde mental e bem-estar são vitais para a satisfação geral no trabalho



Principais conclusões sobre a mudança nas preferências de remuneração

1

Faça pesquisas com os colaboradores para saber quais benefícios são importantes para eles e o que os levaria a trabalhar/permanecer em uma empresa.

2

Realize uma pesquisa com a concorrência – como o seu pacote de benefícios atual se compara a outros no mercado, se há algo que pode oferecer em relação aos seus concorrentes para atrair e reter os melhores talentos.

3

Certifique-se de que os seus pacotes de benefícios abrangem todas as áreas – financeira, bem-estar, estilo de vida e aprendizagem e desenvolvimento.

Reforçando ED&I e ESG

ED&I continuará sendo uma prioridade para as empresas em 2024, graças a evidências que mostram que empresas mais diversificadas não são apenas melhores lugares para trabalhar, mas também têm um melhor desempenho financeiro.

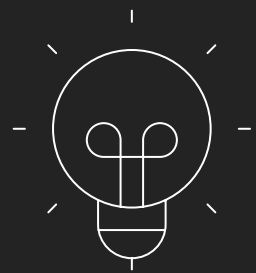
Também veremos as empresas a focarem-se nos compromissos ESG (meio ambiente, social e governança), pois torna-se cada vez mais importante para os potenciais funcionários quando procuram uma nova função.

20%

dos colaboradores estão insatisfeitos com as propostas e as iniciativas de sustentabilidade do seu empregador

86%

dos funcionários preferem apoiar ou trabalhar para empresas que se preocupam com as mesmas questões que eles, incluindo questões como sustentabilidade e ESG



Principais conclusões sobre como reforçar ED&I e ESG

1

Compartilhe as suas estratégias de ED&I e ESG com todos os funcionários e garanta que sejam comunicadas como parte do seu processo de recrutamento com potenciais candidatos.

2

Realize pesquisas de engajamento com os funcionários para reunir insights e tendências sobre as perspectivas dos seus próprio time.

3

Explore a possibilidade de realizar as suas próprias sessões de formação ED&I e ESG internamente.

Foco na gestão intermédia

Em 2024, as empresas focarão nos seus gerentes de nível intermédio depois de verem um aumento no número de gerentes acidentais devido à inflação de cargos e funcionários a assumir funções sem experiência de gestão ou formação.

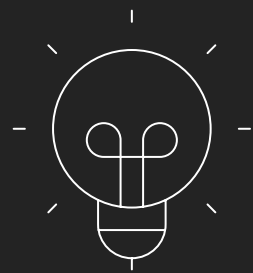
Como a retenção de funcionários continua a ser vital em 2024, veremos mais empresas a reverem e a investirem nos seus programas de formação de gestão para não apenas ajudar os seus gerentes de nível intermédio a ter sucesso nas funções, mas também para inspirar, liderar e capacitar as suas equipas para ajudar a reter os seus melhores talentos.

66%

dos funcionários dizem que ter uma gestão ruim faz com que se sintam desmotivados na sua função atual

50%

dos colaboradores afirmam que uma gestão ruim os fariam deixar seus empregos nos próximos 12 meses



Principais conclusões sobre o foco na gerência intermédia

- 1 Considere a importância da experiência de liderança ao recrutar para uma posição de gestão.
- 2 Reveja o seu programa de formação de gestão atual – em que áreas está satisfeito e em que áreas pode melhorar?
- 3 Certifique-se de oferecer a todos os novos gerentes uma formação de gestão, sejam eles contratados interna ou externamente.
- 4 Garanta que os novos gerentes tenham uma rede de apoio para ajudá-los a prosperar no seu novo papel de liderança.
- 5 Crie um programa de feedback dos funcionários para identificar e resolver problemas à medida que vão surgindo.

A economia GIG

A economia GIG e o trabalho autônomo continuarão a crescer em 2024, com mais indivíduos a explorar e a escolher o trabalho temporário ou autônomo, bem como atividades paralelas.

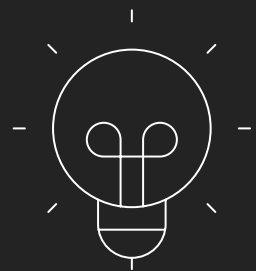
Esta é uma ótima oportunidade para as empresas criarem uma força de trabalho mais ágil e responsiva, utilizando trabalhadores autônomos com capacidades especializadas que as empresas exigem em contratos temporários ou de curto prazo.

54%

dos jovens profissionais expressaram o desejo de uma carreira composta por uma variedade de funções e trabalhos separados

36%

dos trabalhadores têm o trabalho autônomo como carreira em tempo integral



Principais conclusões sobre a economia GIG

- 1** Identifique quais áreas da sua empresa beneficiariam do apoio de um consultor ou profissional autônomo e as habilidades necessárias para a contratação.
- 2** Defina expectativas claras desde o início, incluindo a duração do projeto, como será a comunicação sobre o progresso do projeto e o local de trabalho.
- 3** Certifique-se de manter uma cultura empresarial consistente, se depender muito de uma força de trabalho temporária.
- 4** Promova a colaboração entre a sua força de trabalho permanente e temporária para criar uma cultura de equipe positiva e ajudar na progressão dos projetos.

Bumerangues estratégicos

A Grande Demissão (Great Resignation) fez com que milhões de pessoas mudassem de emprego em 2022 por várias razões, incluindo um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal ou um salário mais alto. Agora, alguns anos depois, alguns chamam as consequências de “o grande arrependimento”, com muitos indivíduos a sentirem que a grama do vizinho nem sempre é necessariamente mais verde.

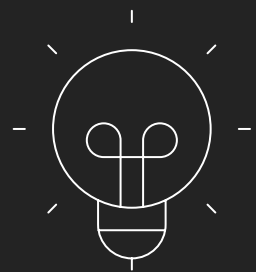
Em 2024, veremos um aumento nas contratações de bumerangues (funcionários que retornam), com empresas inteligentes a entrar em contato, de forma estratégica, com ex-colaboradores importantes para preencher cargos em aberto e as suas lacunas de habilidades atuais.

41%

dos funcionários voltaria para o antigo empregador se fosse uma opção

1 ano

é o momento mais comum em que os funcionários que deixaram uma função durante a grande demissão começam a procurar uma nova função



Principais conclusões sobre bumerangues estratégicos

1

Tome medidas para garantir que um funcionário que está deixando a empresa saia em boas condições, pois esse colaborador ainda faz parte do seu futuro grupo de recrutamento.

2

Considere a sua estratégia sobre como manter contato com ex-funcionários.

3

Entre em contato no aniversário de saída de um ano com os funcionários anteriores – é um marco de contato bastante natural e lhe dará a oportunidade de propor uma recontração.

Soft skills de liderança

Em 2024, os profissionais querem ser ouvidos mais do que nunca e procuram trabalhar para líderes que não tenham apenas as habilidades técnicas certas, mas também as habilidades sociais e comportamentais para ser um bom líder. As principais soft skills que um bom líder precisa ter em 2024 são empatia, autenticidade e abertura.

Pesquisas mostram que a empatia torna os líderes mais eficazes. Ao demonstrar empatia, conectam-se com os membros da equipe em um nível mais profundo e os membros da equipe têm maior probabilidade de se envolverem.

Um líder em 2024 precisa ter a capacidade de ouvir os seus colaboradores de todos os níveis sem julgamento e levar mais em consideração as circunstâncias pessoais das pessoas. Isso terá um impacto positivo nas estratégias de retenção e desempenho da empresa.

72%

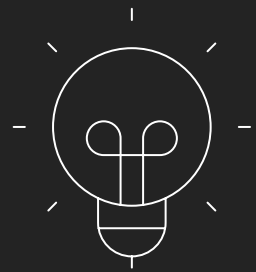
dos funcionários acredita que os líderes que demonstram empatia aumentam a motivação dos funcionários

87%

dos funcionários acredita que um líder que demonstra empatia inspira mudanças positivas dentro de uma empresa

92%

dos funcionários afirmou que a cultura da empresa impacta na sua decisão de permanecer com o empregador atual



Principais conclusões sobre soft skills de liderança

1

Os líderes precisam se concentrar em garantir que as suas habilidades sociais e comportamentais são tão fortes quanto as suas habilidades técnicas.

2

A empatia é a principal habilidade social e comportamental que os líderes precisam desenvolver e construir em 2024.

3

Os funcionários agora esperam ser ouvidos e os líderes precisam desenvolver uma cultura corporativa que inclua um fórum de escuta para que os funcionários compartilhem os seus pensamentos e ideias de mudança com a equipe de liderança.

Carreira internacional

As atribuições internacionais são especialmente populares entre as gerações mais jovens na força de trabalho, que dizem que lhes dá a oportunidade de explorar e viajar enquanto ainda progredem nas suas carreiras.

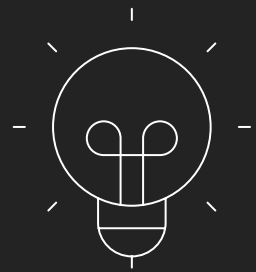
Em 2024, veremos carreiras internacionais continuar como uma tendência. Pesquisas mostram que as empresas que oferecem atribuições internacionais veem uma diminuição no esgotamento e demissões de funcionários, e veremos as empresas a tentar incorporar medidas de mobilidade global nas suas estratégias de retenção para reter os seus funcionários de alto desempenho e evitar a rotatividade.

59%

dos funcionários da geração Y estão dispostos a trabalhar no exterior

49%

dos funcionários que concluíram uma tarefa internacional disseram que o principal motivo foi o avanço na carreira



Principais conclusões sobre carreiras internacionais

1

A mobilidade internacional é mais popular entre as gerações mais jovens dentro da força de trabalho.

2

Oferecer uma missão internacional pode ajudar a reduzir o esgotamento e as demissões dos funcionários.

3

Os funcionários veem uma atribuição internacional como uma maneira de avançar em sua carreira.



A Robert Walters Group Company

Australia | Belgium | Brazil | Canada | Chile | France | Germany | Hong Kong | India | Indonesia | Ireland | Italy | Japan | Mainland China | Malaysia | Mexico | Netherlands | New Zealand | Philippines | Poland | Portugal | Singapore | South Africa | South Korea | Spain | Switzerland | Taiwan | Thailand | UAE | UK | USA | Vietnam.