

ROBERT WALTERS



Principais tendências de talentos em recrutamento em 2024



Specialist Professional Recruitment

robertwalters.pt



Introdução

Neste e-book, reunimos insights e opiniões de especialistas do setor de recrutamento para partilhar as tendências de talentos para 2024.

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

Índice

- 4 Atrair e reter profissionais da Geração Z
- 6 Contratação com base nas competências
- 8 Implementação de IA no recrutamento
- 10 Mudança nas preferências de remuneração
- 12 Reforçar a ED&I e ESG
- 14 Foco na gestão intermédia
- 16 A economia GIG
- 18 Boomerangs estratégicos
- 20 Soft skills de liderança
- 22 Carreiras internacionais



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, entendida de tecnologia, é caracterizada 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 de trabalho/vida.

As empresas precisarão de mudar e adaptar a sua proposta de valor para os funcionários e os processos de recrutamento para se alinharem ao que é importante para a Geração Z, incluindo a sua ambição de uma progressão mais rápida de carreira, gratificação instantânea de tarefas/projetos e preferência por trabalho remoto/híbrido.

23%

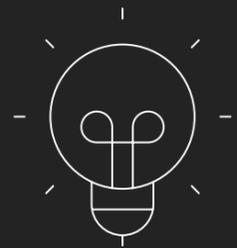
da força de trabalho será da Geração Z em 2024

9 em cada 10

profissionais da 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 em contratar profissionais da Geração Z nos próximos 12 meses.

2

Considere se a sua proposta de valor atual para o funcionário 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 que desenvolve 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 competências

Nos últimos anos, vimos um aumento nos custos e no tempo necessário para recrutar profissionais. Isso, juntamente com a escassez contínua de competências, resultou nas empresas a reavaliar as suas prioridades e processos de recrutamento.

Em 2024, veremos os empregadores passarem de um modelo de contratação mais tradicional baseado em credenciais para uma abordagem de competências em primeiro lugar.

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

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

79%

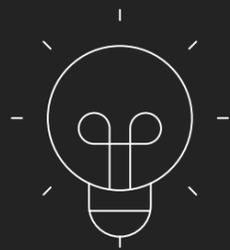
dos profissionais de RH valorizam as avaliações de competências em relação aos processos tradicionais de contratação

46%

dos candidatos planeiam melhorar as suas competências em 2024

36%

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



Principais conclusões sobre a contratação com base nas competências

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

Implementação de IA no recrutamento

Em 2023, vimos as empresas começarem a experimentar o uso de IA e essa tendência continuará a crescer em 2024, com empregadores e candidatos a utilizar ferramentas de IA.

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 em torno do seu uso. Com a precisão das ferramentas ainda em questão.

Compreender e utilizar a IA será cada vez mais um conjunto de competências sob exigência e os candidatos com melhor compreensão e experiência nessas ferramentas tornar-se-ão mais interessantes para os empregadores.

82%

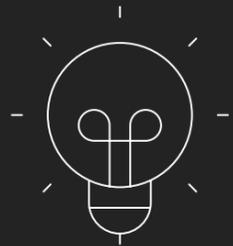
dos líderes seniores acreditam que a IA terá um impacto significativo no recrutamento nos seus negócios

96%

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

50%

dos funcionários estão a usar IA generativa nas suas funções



Principais conclusões sobre a implementação da IA no recrutamento

1

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

2

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

3

Considere como vai implementar a IA na sua empresa – as equipas que a 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.

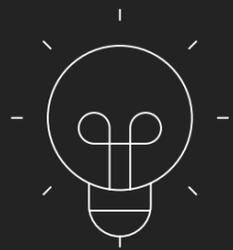
Embora os benefícios tradicionais, como formação, refeições gratuitas e benefícios de bem-estar, permaneçam, vemos mais empresas a procurarem modernizar os seus pacotes de benefícios para incluir benefícios que os funcionários possam adaptar ao seu estilo de vida, incluindo serviços virtuais, horário de trabalho flexível e licença de 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 inquéritos aos funcionários para saber quais benefícios são importantes para eles e o que os levaria a trabalhar/permanecer na empresa.

2

Conclua uma avaliação do concorrente – 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.

Reforçar a ED&I e ESG

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

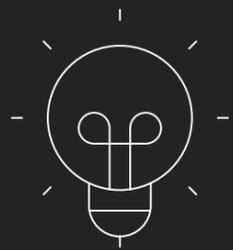
Também veremos as empresas a focarem-se nos compromissos ESG (meio ambiente, social e governação), pois torna-se cada vez mais importante para os potenciais funcionários quando procuram uma nova função.

20%

dos funcionários estão insatisfeitos com as propostas e as iniciativas de sustentabilidade do 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 o reforço da ED&I e ESG

1

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

2

Realize pesquisas de envolvimento dos funcionários para reunir insights e tendências sobre as perspectivas dos seus próprios funcionários.

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 focar-se-ão nos seus gerentes de nível intermédio depois de verem um aumento no número de gerentes accidentais devido à inflação de cargos e funcionários a assumir funções sem experiência de gestão ou formação.

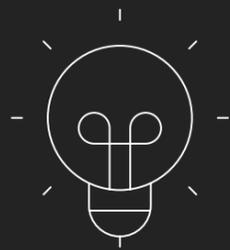
Como a retenção de funcionários continua a ser vital em 2024, veremos mais empresas a reverem e a investirem nos seus programas de formação de gestão para não apenas ajudar os seus gerentes de nível intermédio a ter sucesso nas funções, mas também para inspirar, liderar e capacitar as suas equipas para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

66%

dos funcionários dizem que ter um mau gerente faz com que se sintam desmotivados na sua função atual

50%

dos funcionários que afirmam ter um mau gerente pretendem deixar o emprego nos próximos 12 meses



Principais conclusões sobre o foco na gerência intermediária

- 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 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.

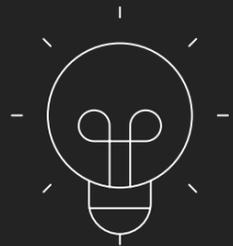
Esta é uma ótima oportunidade para as empresas criarem uma força de trabalho mais ágil e responsiva, utilizarem trabalhadores autônomos com capacidades especializadas que as empresas exigem em contratos temporários ou de curto prazo.

54%

dos jovens profissionais expressaram a sua ambição por uma carreira composta por uma variedade de funções e trabalhos separados

36%

dos trabalhadores autônomos têm um trabalho autônomo como carreira a tempo integral



Principais conclusões sobre a economia GIG

- 1** Identifique quais áreas da sua empresa beneficiariam do apoio de um consultor ou trabalhador autônomo e as competências 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 equipa positiva e ajudar na progressão dos projetos.

Boomerangs 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 relva nem sempre é verde.

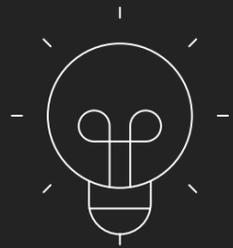
Em 2024, veremos um aumento nas contratações de Boomerangs (funcionários que retornam), com empresas inteligentes a entrar em contacto, de forma estratégica, com ex-funcionários importantes para preencher cargos em aberto e as suas lacunas de competências atuais.

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 boomerangs estratégicos

1

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

2

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

3

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

Soft skills de liderança

Em 2024, os funcionários querem ser ouvidos mais do que nunca e procuram trabalhar para líderes que não tenham apenas as capacidades técnicas certas, mas também as capacidades sociais e comportamentais certas para ser um bom líder. As principais competências sociais e comportamentais que um bom líder precisa de 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 equipa num nível mais profundo e os membros da equipa têm maior probabilidade de se envolverem.

Um líder em 2024 precisa de ter a capacidade de ouvir os seus funcionários 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%

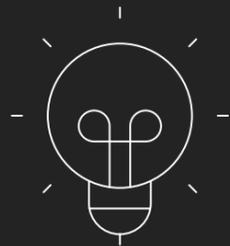
dos funcionários acredita que os líderes que demonstram empatia aumentam a motivação dos funcionários

87%

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

92%

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



Soft skills de liderança

1

Os líderes precisam de se concentrar em garantir que as suas competências sociais e comportamentais são tão fortes quanto as suas competências 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 de desenvolver uma cultura da empresa que inclua um fórum de escuta para que os funcionários partilhem os seus pensamentos e ideias de mudança com a equipa de liderança.

Carreiras internacionais

As carreiras 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.

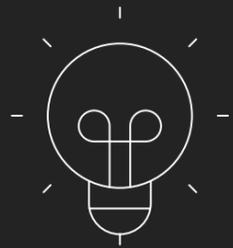
Em 2024, veremos a atribuição internacional a continuar como uma tendência. Pesquisas mostram que as empresas que oferecem atribuições internacionais veem uma diminuição no esgotamento e demissões de funcionários, e veremos as empresas a tentar incorporar oportunidades de carreiras internacionais e mobilidade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

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

As atribuições internacionais são mais populares entre as gerações mais jovens dentro da força de trabalho.

2

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

3

Os funcionários veem uma carreira 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.