

6 atividades
essenciais

para preparar sua
força de trabalho
para o futuro.


randstad

human forward.

introdução.

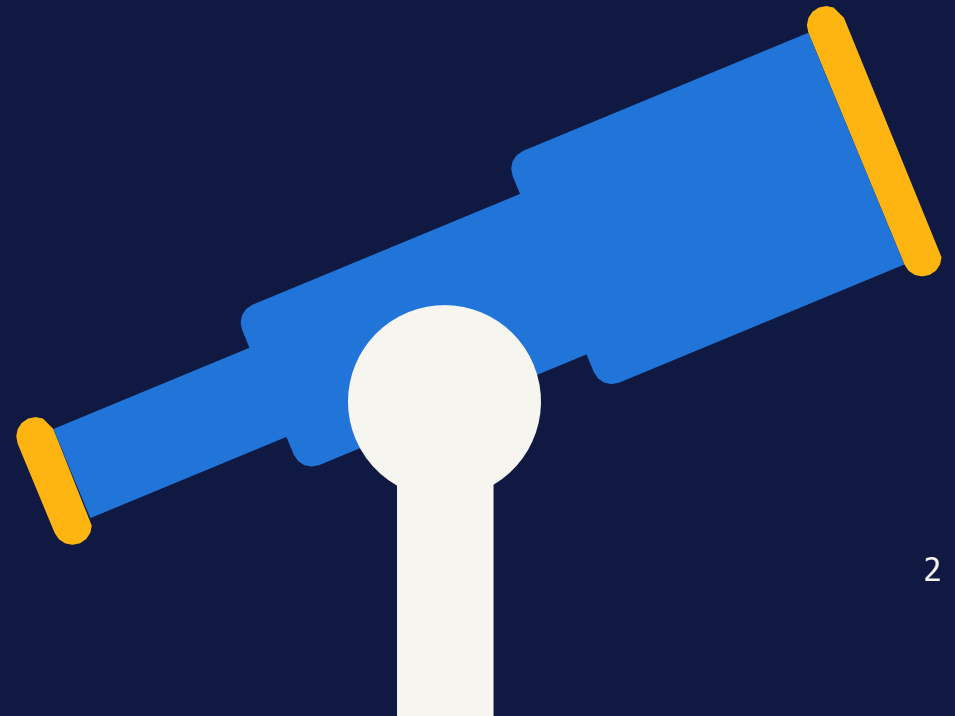
Uma das poucas certezas nos negócios é que sempre haverá incertezas. As condições de mercado, os setores e os métodos de trabalho nunca vão parar de evoluir. À medida que essas coisas se transformam, isso traz mudanças para sua empresa, as quais exigem que você ajuste rapidamente os processos, as práticas e as estratégias de negócios.

Empresas de todos os tamanhos e de todos os setores viram o ritmo das mudanças acelerar nos últimos anos, devido a fatores que incluem transformação digital, desenvolvimentos na forma como as pessoas trabalham e eventos externos sobre os quais as empresas têm pouco controle.

Para dar à sua empresa a melhor chance de obter sucesso duradouro, é preciso prepará-la para o futuro. A melhor maneira de fazer isso é por meio de sua força de trabalho. Seu pessoal é seu ativo mais importante. E, para prepará-lo para o presente e o futuro, você precisa de uma estratégia abrangente de força de trabalho.

A falta dessa estratégia pode colocar sua organização em risco e torná-la incapaz de se ajustar a mudanças rápidas. Por outro lado, tomar medidas para preparar sua força de trabalho para o futuro pode dar à sua organização a capacidade de mudar e se adaptar para atender às demandas atuais e emergentes.

Neste guia, destacamos as principais áreas em que você deve se concentrar para preparar sua força de trabalho para o futuro e, conseqüentemente, sua organização como um todo.



crie uma força de trabalho ágil e flexível.

As tendências recentes em RH e, de fato, nos negócios como um todo, deixaram claro que a flexibilidade continuará sendo uma das tendências determinantes do futuro do trabalho. Esse é um conceito que se aplica a vários aspectos do emprego e das operações das empresas modernas, incluindo os aspectos práticos de como as pessoas querem fazer seu trabalho e o tipo de liberdade e controle que procuram.

Estudos da Randstad mostraram que uma maioria substancial (85%) das organizações espera que seu compromisso com uma força de trabalho ágil aumente drasticamente até 2025.

Uma das melhores maneiras de criar agilidade e flexibilidade em sua força de trabalho é utilizar trabalhadores alternativos, incluindo trabalhadores temporários e sazonais. Essa estratégia pode permitir que você aumente ou diminua sua força de trabalho conforme necessário, com base nas tendências do seu setor e em suas necessidades específicas.

Essa estratégia é especialmente vital em épocas de adversidade econômica ou quando você enfrenta desafios em seu setor. Nesses períodos de incerteza, uma força de trabalho ágil pode protegê-lo contra as possíveis consequências de condições de mercado imprevisíveis.

Além disso, as pessoas que trabalham em caráter temporário, autônomo ou por contrato podem beneficiar-se da experiência adquirida em várias funções e da liberdade de ir aonde suas habilidades e conhecimentos forem mais necessários.

Uma boa maneira de iniciar o processo de aumentar a flexibilidade de sua força de trabalho é avaliar suas funções atuais e determinar quais delas podem ser mais flexíveis. Você também pode considerar se há funções permanentes que podem ser transferidas para o trabalho temporário. Essa etapa pode ajudar a aliviar a carga sobre a organização como um todo e aumentar a flexibilidade da força de trabalho.

3 perguntas essenciais para criar uma força de trabalho ágil e flexível:

- Você conversa mensalmente com sua equipe de gerentes para adiantar-se às suas necessidades de recursos?
- Você está pensando em como os talentos temporários, os serviços SOW, os autônomos e outros recursos flexíveis podem ajudá-lo a obter maior agilidade?
- Sua infraestrutura permite a rápida conversão de talentos em disposições de trabalho alternativas para atender às necessidades de negócios em constante mudança?

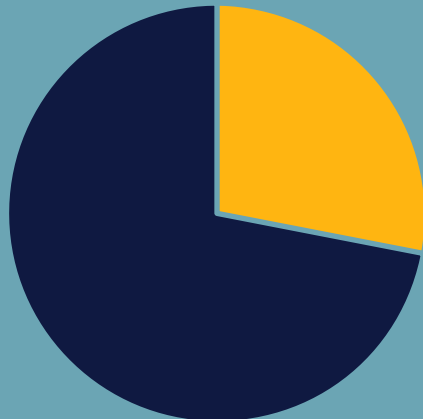
As respostas a essas perguntas podem ajudar sua organização a determinar seu nível de flexibilidade e identificar maneiras de desenvolver uma força de trabalho mais ágil.

trabalhe sua marca empregadora.

Sua marca empregadora tem um papel crucial a desempenhar na missão de preparar sua empresa para o futuro. É sua oportunidade de fornecer um relato convincente do que você pode oferecer aos colaboradores, não apenas aos permanentes, mas também aos temporários e flexíveis, que continuarão desempenhando um papel fundamental no futuro do trabalho.

72%

dos líderes de recrutamento em todo o mundo concordaram que a marca empregadora tem um impacto significativo na contratação.



fonte: [LinkedIn](#)

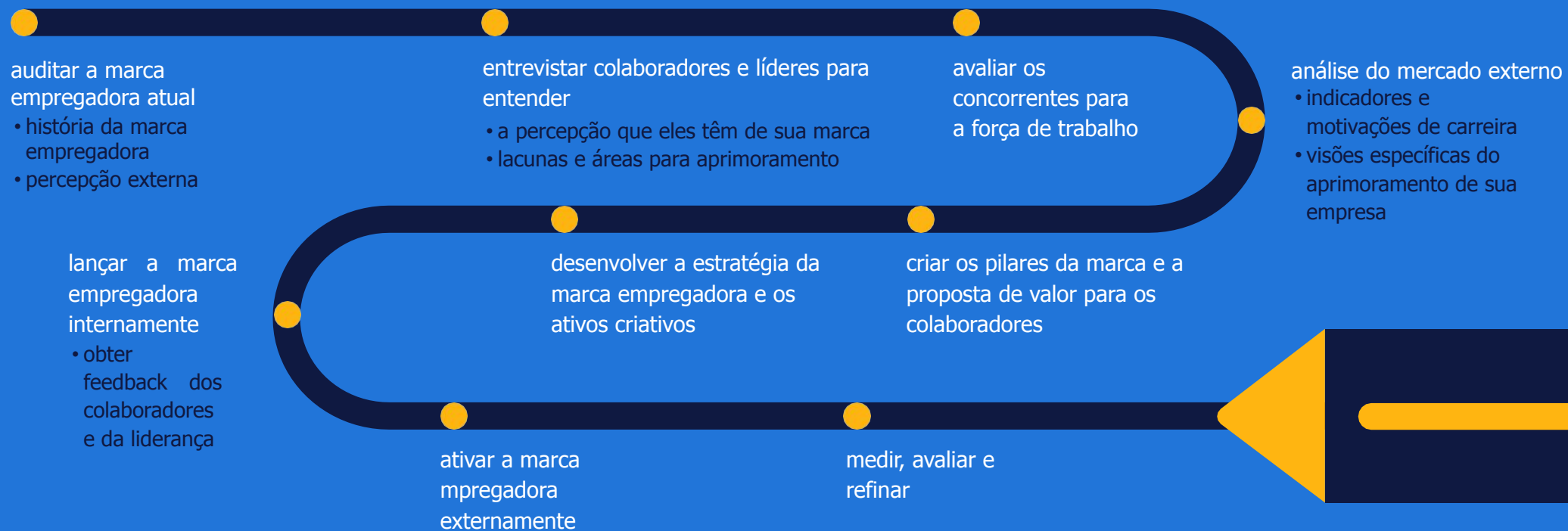
De acordo com o LinkedIn, **72% dos líderes de recrutamento em todo o mundo** acreditam que a marca empregadora tem um impacto significativo na contratação, enquanto 75% dos candidatos a emprego consideram esse aspecto antes de se candidatarem a uma vaga.

Definir claramente e melhorar constantemente sua marca empregadora deve ser uma de suas principais prioridades se você quiser atrair talentos que o ajudarão a se adaptar e prosperar no futuro. Garantir que os candidatos em potencial compreendam plenamente o valor de trabalhar para sua empresa também pode melhorar os resultados do recrutamento. O sucesso aqui pode ajudá-lo a adquirir habilidades sob demanda que podem ser essenciais para o sucesso futuro, principalmente em funções como:

- especialista em segurança cibernética
- engenheiro de soluções em nuvem
- designer de UX
- engenheiro de processamento de linguagem natural/IA

Se você conseguir acertar esse aspecto da sua função de recrutamento, poderá diferenciar-se dos concorrentes no mercado de trabalho e apresentar um argumento convincente para que as pessoas trabalhem para você.

o roteiro da marca empregadora.



O processo de revisão e otimização de sua marca empregadora deve começar com uma auditoria da forma atual de sua marca. Comece entrevistando os colaboradores e líderes atuais para descobrir como eles percebem sua marca e onde acham que ela pode ser melhorada. Outras etapas importantes do processo incluem:

- realizar uma análise da concorrência
- criar uma proposta de valor atraente para o colaborador
- desenvolver uma estratégia abrangente de marca empregadora
- oferecer remuneração competitiva e pacotes de benefícios
- concentrar-se em melhorar a experiência do colaborador

Uma parte fundamental da construção de uma marca empregadora poderosa é entender a mudança nas expectativas dos colaboradores. É fundamental que sua organização reconheça o que os trabalhadores de hoje querem, o que os motiva a mudar de emprego e o que os atrai a ficar. O estudo de [Marca do Empregadora 2023](#) da Randstad esclarece o que os trabalhadores de hoje esperam de seus empregadores. Veja a seguir os principais motivos pelos quais os trabalhadores escolhem um empregador.

1. progressão de carreira
2. salário e benefícios
3. ambiente de trabalho agradável
4. treinamento
5. equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Nossas descobertas também mostraram que as expectativas dos trabalhadores variam significativamente com base em fatores como idade, gênero e região. Portanto, é fundamental fazer uma pesquisa direcionada sobre o que realmente importa para seus colaboradores ideais e como você pode atender a essas expectativas.



foque na capacitação e na qualificação.

À medida que a lacuna de habilidades continua aumentando, a capacitação e a qualificação são fatores ainda mais importantes na criação de uma força de trabalho para o futuro. Nosso estudo global mostra que até 12% das vagas publicadas on-line são funções digitais. É provável que esse nível continue a crescer com o surgimento de novas tecnologias.

Depois de perceber que apenas metade de seus colaboradores tinha as habilidades digitais necessárias para o futuro, os executivos da AT&T determinaram que tinham duas opções para adquirir essas habilidades essenciais. Eles poderiam aumentar suas estratégias de recrutamento e tentar contratar os talentos de que precisavam ou poderiam investir nos talentos que já possuíam. Sabendo que mesmo a estratégia de contratação mais robusta provavelmente não geraria o número de trabalhadores qualificados necessários, a empresa decidiu investir US\$ 1 bilhão na recapacitação e qualificação de seus colaboradores por meio de opções de treinamento on-line e programas internos de desenvolvimento de carreira.

Isso mostra como a recapacitação e a realocação de trabalhadores permitem que as empresas mantenham uma força de trabalho eficaz e produtiva e, ao mesmo tempo, ajudam os indivíduos a expandir suas capacidades e manter sua empregabilidade.



Abaixo, apresentamos algumas etapas práticas para recapacitar e qualificar sua força de trabalho para o futuro:

- identificar lacunas de talentos, comparando os conjuntos de habilidades atuais da empresa com suas necessidades atuais e futuras
- lançar programas de aprimoramento direcionados que se concentrem na redistribuição dos trabalhadores atuais para funções novas e em evolução
- adotar as mais recentes tecnologias de aprendizado para simplificar e aprimorar o processo de treinamento
- criar uma cultura de aprendizado contínuo

Trabalhar com um parceiro como a Randstad Risesmart pode ajudar sua empresa a garantir que esteja adquirindo as habilidades certas por meio de treinamento interno e práticas robustas de recrutamento. Isso é fundamental para preparar sua força de trabalho para o futuro.

aceite a diversidade.

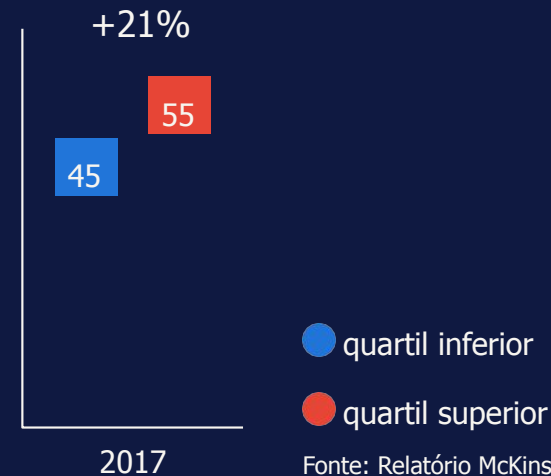
Assumir um compromisso genuíno com a diversidade e a inclusão pode ajudar sua empresa a atrair talentos qualificados e a se preparar para o futuro do trabalho. De acordo com nosso estudo Workmonitor mais recente, 77% dos colaboradores globais acreditam que a diversidade no local de trabalho é importante e 42% disseram que não trabalhariam em uma empresa com valores que não correspondessem aos seus.

Além disso, um estudo da McKinsey constatou que as organizações no quartil superior em termos de diversidade de gênero tinham 21% mais chances de ter um desempenho superior em termos de lucratividade. As organizações com melhor desempenho em diversidade étnica e cultural tinham 33% mais chances de ter uma lucratividade líder no setor.

Concentrar seus esforços de recrutamento e retenção na diversificação de sua força de trabalho, como, por exemplo, buscar inscrições de uma ampla gama de candidatos a emprego, pode aumentar significativamente seu pool de talentos e impulsionar sua capacidade de adquirir os talentos qualificados de que você precisa. Essa vantagem pode ser vital nos setores em que há escassez de habilidades essenciais.

Um dos primeiros passos para criar uma força de trabalho mais diversificada e representativa deve ser o foco em suas descrições de cargos e se elas estão adaptadas para atrair a maior variedade possível de candidatos.

probabilidade de desempenho financeiro superior por diversidade de gênero



Fonte: Relatório McKinsey Diversity Matters, 2017

Confira aqui outras maneiras de aumentar a diversidade no trabalho:

1. elaborar ofertas de emprego favoráveis à diversidade
 2. criar uma forte cultura de diversidade
 3. criar fóruns de colaboradores
 4. anunciar em publicações de minorias
 5. incentivar inscrições anônimas
 6. mostrar a diversidade no site ou nas páginas de carreira de sua empresa
 7. criar uma cultura de verificação de integridade no nível sênior
-



possibilite o trabalho remoto.

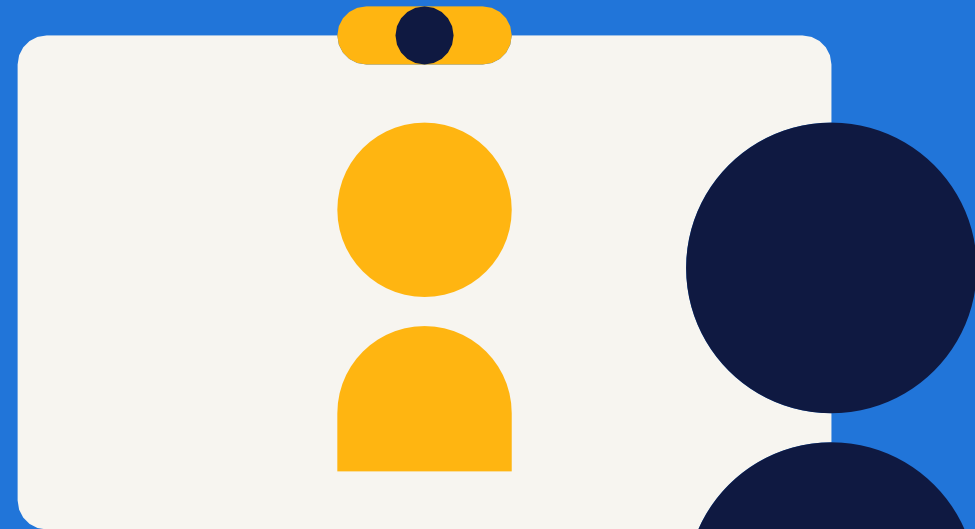
As opções de trabalho remoto rapidamente se tornaram uma norma durante a pandemia, e é uma tendência que provavelmente não diminuirá tão cedo. De acordo com uma pesquisa da Gallup, realizada dois anos após a pandemia, oito em cada dez trabalhadores ainda estão trabalhando remotamente, pelo menos em meio período.

Embora existam alguns sinais de que os empregadores estão se cansando do trabalho remoto, o mesmo não ocorre com os trabalhadores. Estudos mostram que 47% dos trabalhadores estão procurando ativamente por opções de trabalho remoto. Para preparar seu local de trabalho para o futuro, opções de trabalho flexíveis, como o trabalho remoto, serão cruciais. Isso não se deve apenas ao fato de os trabalhadores de hoje desejarem um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas também porque o modo de trabalho provavelmente exigirá recursos remotos.

Há vários benefícios que sua organização pode obter ao oferecer opções de trabalho remoto. Primeiro, isso pode ajudá-lo a se destacar da concorrência e melhorar significativamente os resultados de suas contratações. Em segundo lugar, a contratação de colaboradores remotos pode aumentar muito o seu pool de talentos, pois permite que você contrate funcionários de qualquer lugar do mundo. Por fim, o trabalho remoto pode aumentar a satisfação dos profissionais, diminuir o absenteísmo e aumentar as taxas de retenção.

Embora o trabalho remoto em tempo integral possa ser difícil para alguns empregadores, o trabalho híbrido pode ser uma solução alternativa. Permitir que seus colaboradores trabalhem em casa pelo menos um ou dois dias por semana pode ser suficiente para proporcionar a flexibilidade que os trabalhadores de hoje desejam.

Se o trabalho remoto ou híbrido não for uma solução viável para sua empresa, há outras maneiras de oferecer aos seus colaboradores a flexibilidade que eles desejam. Por exemplo, você pode permitir a troca de turnos, oferecer folgas flexíveis ou permitir que seus funcionários definam seus próprios horários.



trabalhe com uma empresa de talentos.

A parceria com uma empresa especializada em talentos, como a Randstad, é uma das maneiras mais eficazes para qualquer empresa, independentemente do tamanho ou do setor, preparar sua força de trabalho para o futuro.

Há várias maneiras de apoiarmos seus esforços de planejamento da força de trabalho e ajudá-lo a criar uma força de trabalho do futuro, incluindo:

1. vasto canal de talentos

Trabalhar com a Randstad lhe dá acesso imediato à nossa grande e diversificada base de talentos para ajudá-lo a encontrar a combinação ideal de recursos para atingir suas metas de negócios. Nossos candidatos são pré-avaliados e estão procurando ótimas oportunidades de emprego.

2. percepções sobre talentos

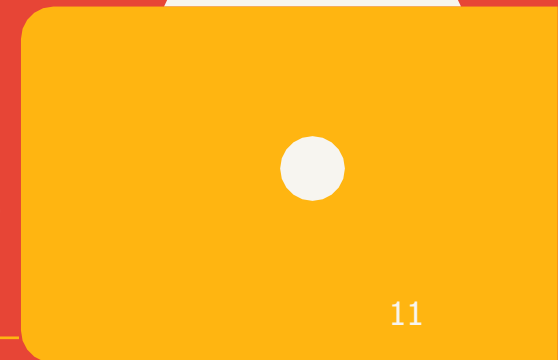
Nossos estudos anuais **Workmonitor** e **Marca Empregadora** fornecem informações sobre o que os trabalhadores de hoje desejam, tendências emergentes e dados salariais. Essas percepções permitem que você crie políticas de local de trabalho que incentivem seus colaboradores a permanecer e desenvolva pacotes de remuneração competitivos que incentivem os candidatos a aceitarem sua oferta.

3. tecnologia de RH

Nosso conhecimento e experiência em RH também nos permitem mantê-lo atualizado com as últimas **inovações e tecnologias**, o que é essencial se você quiser preparar sua organização e sua força de trabalho para o futuro.

4. maximizar os custos de recrutamento

Nossos anos de experiência, conhecimento especializado em RH, tecnologia robusta de RH e percepções atualizadas sobre talentos e mercado podem ajudá-lo a criar soluções de recrutamento e gerenciamento da força de trabalho que proporcionam um excelente retorno sobre o seu investimento.



prepare hoje

sua força de trabalho para o futuro.

À medida que empregadores e colaboradores visualizam um futuro de trabalho empolgante, as empresas que forem mais proativas na preparação de suas forças de trabalho estarão mais bem posicionadas para ter sucesso.

Você pode refinar sua compreensão de onde está agora e de onde quer estar no futuro, pensando sobre:

- como o aprimoramento, a recapacitação e o recrutamento podem apoiar seus esforços para adquirir talentos
- sua marca empregadora, e se ela é forte o suficiente para atrair os talentos de que você precisa
- se você está dando ênfase suficiente à flexibilidade e à agilidade
- se você está suficientemente comprometido com a diversidade da força de trabalho
- sua tecnologia de RH e se ela é adequada para o futuro
- como a parceria com um especialista em RH pode ajudá-lo a se preparar para futuros desafios e oportunidades



Entre em contato com a [Randstad](#) para conversar sobre como preparar sua força de trabalho para o futuro.



human forward.