

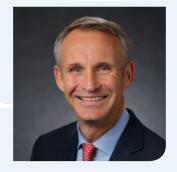


Com a escassez de talentos atingindo números recordes ao redor do mundo, os empregadores devem ajustar seu foco, deslocando-o das estratégias de contratações pontuais para se tornarem formadores dos talentos de hoje e de amanhã. Desenvolver a combinação correta de pessoas, habilidades, processos e tecnologia é a única maneira de executar sua estratégia de negócio, criar valor e melhorar a vida das pessoas.

Com novos assessments, big data e previsões de desempenho, temos as melhores ferramentas para identificar habilidades adjacentes, ajudar as pessoas a mudar para funções emergentes e criar trajetórias claras de carreira.

Para os indivíduos, a vontade de aprender e o aprimoramento contínuo das competências serão o caminho para manter a sua empregabilidade. Para as organizações, criar uma cultura de aprendizado, de modo que as pessoas estejam preparadas e abertas a mudanças - para se movimentarem dentro da empresa ou em outro lugar - não é apenas um imperativo operacional. Deve ser uma prioridade estratégica.

Na Revolução de Competências é assim que vamos encontrar soluções para a escassez de talentos, acelerar o crescimento e ajudar as pessoas a adquirir novas habilidades para construir carreiras sustentáveis e significativas no longo prazo.



Jonas Prising, CEO ManpowerGroup



ÍNDICE

Introdução | 4

A escassez de talentos atinge o maior nível nos últimos 12 anos | 5

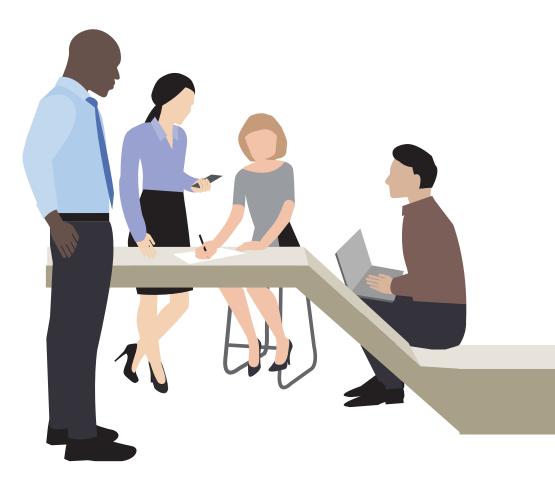
As 10 habilidades mais procuradas | 6

Por que os empregadores não conseguem encontrar os talentos necessários | 7

O enigma da escassez de talentos: O que os empregadores estão fazendo hoje \mid 8

Formar, Comprar, Pegar Emprestado e Migrar: Como superar a escassez de talentos no futuro | 10

Sobre a Pesquisa | 12



Na era digital, a tecnologia está transformando o modo como o trabalho é feito, criando novas funções que exigem novas habilidades. Ao mesmo tempo, as organizações estão aumentando o número de funcionários em 42 dos 43 países e territórios pesquisados, e muitos mercados estão próximos do pleno emprego1. Consequentemente, há décadas não se via uma escassez de talentos tão severa.

PARA COMPREENDER O IMPACTO NAS **EMPRESAS, PERGUNTAMOS A 39.195 EMPREGADORES EM 43 PAÍSES E TERRITÓRIOS:**

- Qual o nível de dificuldade que vocês estão enfrentando para preencher cargos, em comparação ao ano passado?
- Quais habilidades técnicas e interpessoais são mais difíceis de encontrar, e por quê?
- O que vocês estão fazendo para resolver o problema da escassez de talentos?

Constatamos que aumentou o número de empregadores com dificuldades para preencher vagas em aberto. 45% dizem que não conseguem encontrar as habilidades necessárias e, no caso de grandes organizações (+250 funcionários), o número é ainda maior, com 67% reportando escassez de talentos em 2018.

Todos os setores estão sendo impactados. Desde o setor industrial até mineração, transporte e comércio, os empregadores não conseguem encontrar as pessoas necessárias com a combinação correta de habilidades técnicas e interpessoais. Acompanhar o ritmo nesta Revolução das Competências exige uma gestão mais rápida, talentosa e focada no aprimoramento das habilidades. É o momento de usar uma nova abordagem para o grande problema da escassez de talentos: é o momento de formar, comprar, pegar emprestado e migrar para assegurar que tenhamos as habilidades que o mercado necessita hoje e amanhã.

Como especialistas globais em força de trabalho, encontramos oportunidade de trabalho para milhões de pessoas todos os anos em 80 países, ajudando centenas de milhares de empresas a atrair, avaliar, desenvolver e reter talentos com as habilidades certas. Este relatório combina nossas percepções exclusivas com 12 anos de dados obtidos em nossa pesquisa global de escassez de talentos, o mais completo estudo de capital humano dessa natureza. Ele fornece soluções práticas para ajudar os empregadores a entender quais são as habilidades de que precisam, identificar o potencial máximo e encontrar o melhor talento para a era digital.

RESOLVENDO O PROBLEMA DA ESCASSEZ **DE TALENTOS:** FORMAR, COMPRAR, PEGAR EMPRESTADO E MIGRAR



Investir em aprendizagem e desenvolvimento

Ir ao mercado para atrair o talento que não pode ser formado internamente





Desenvolver comunidades de talentos fora da organização

Ajudar as pessoas a se movimentar e galgar novas funções dentro e fora da organização



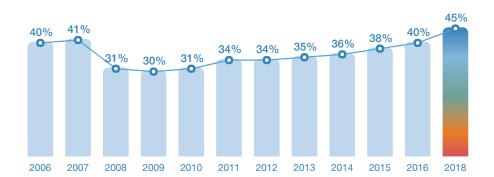


são as habilidades interpessoais - incluem comunicação, colaboração, construção de relacionamento, criatividade, empatia e vontade de aprender que aumentarão as capacidades tecnológicas e reduzirão o risco de substituição pela automatização.

¹ Pesquisa de Expectativa de Emprego ManpowerGroup Q3 2018

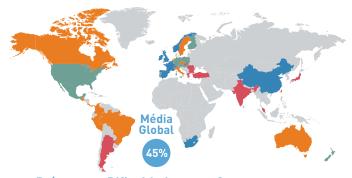
A ESCASSEZ GLOBAL DE TALENTOS ATINGE O MAIOR NÍVEL NOS **ÚLTIMOS 12 ANOS**

Na medida em que a economia global tem se fortalecido consistentemente ao longo da última década, os empregadores estão mais otimistas e a demanda de contratação está mais acentuada². Combinada com necessidades de novas habilidades que mudam a todo instante, a escassez de talentos atingiu seus níveis mais elevados, desde que iniciamos nossa pesquisa em 2006.



Em 2018, os empregadores no Japão (89%), na Romênia (81%) e em Taiwan (78%) reportam o maior nível de dificuldade para preenchimento de vagas; enquanto no Reino Unido (19%), na Irlanda (18%) e na China (13%) estão enfrentando menos dificuldade. No Japão, a falta de oferta de mão-de-obra, o envelhecimento da população e as restrições à imigração continuam a alimentar o problema, enquanto que na Romênia e em Taiwan ela reflete uma trajetória ascendente de nearshoring e de offshoring nos últimos anos. O resultado é que os empregadores não estão conseguindo preencher as vagas, colocando em risco o crescimento e a eficiência operacional.

A ESCASSEZ DE TALENTOS ESTÁ CRESCENDO AO REDOR DO MUNDO



Países com Dificuldades para Contratar

i disessin Sinestatus para sentrata							
Menor Dificuldade		Dificuldade Abaixo da Média		Dificuldade Acima da Média		Maior Dificuldade	
China Irlanda Reino Unido Países Baixos Espanha Noruega França África do Sul	13% 18% 19% 24% 24% 25% 29% 32% 33%	Austrália J Brasil Bélgica Costa Rica Panamá República Tche Itália Guatemala Eslovênia Canadá J Colômbia Suécia Peru Nova Zelândia	34% 34% 35% 35% 35% eca 36% 37% 38% 40% 41% 42% 43% 44%	Finlândia 1 Áustria EUA 1 Portugal 1 Israel 1 México Alemanha 1 Hungria Polônia	45% 46% 46% 49% 50% 51% 51%	↓ Argentina ↑ Eslováquia Índia Singapura Grécia Turquia Bulgária Hong Kong Taiwan Romênia Japão	52% 54% 56% 56% 61% 66% 68% 76% 78% 81%

1 maior AUMENTO desde 2016

↓ Maior REDUÇÃO desde 2016

² Pesquisa de Expectativa de Emprego ManpowerGroup Q3 2018

AS 10 HABILIDADES MAIS PROCURADAS NO BRASIL

Apesar de a inteligência artificial estar expandindo rapidamente as funções que podem ser automatizadas, a tecnologia está mais redefinindo do que substituindo as funções requisitadas pelo mercado. Representante de Vendas, Motoristas, Profissionais de Ofício Manual, Técnicos, Contabilidade e Finanças foram classificados entre as 5 funções mais difíceis de serem preenchidas.



Um entre quatro empregadores diz que preencher cargos de ofício manual está mais difícil este ano do que no ano passado

A demanda por motoristas e prestadores de serviços continua expressiva, impulsionada pelo aumento do consumismo aumento do comércio varejista online, logística e entrega last mile. Contudo, essas funções têm um perfil diferente do que era uma década atrás e continuam a mudar, exigindo novas habilidades e treinamento.

REPRESENTANTE DE VENDAS

B2B, B2C, central de atendimento



PROFISSÕES DE OFÍCIO

eletricistas, soldadores, mecânicos



CONTABILIDADE E FINANCAS

contadores certificados, auditores, analistas financeiros



TI

especialistas em segurança cibernética, administradores de rede, suporte técnico



INDÚSTRIA

produção e operadores de máquina



MOTORISTA

caminhão, entrega, construção, transporte coletivo



TÉCNICOS

controladores de qualidade, equipe técnica



PROFISSIONAIS DE SAÚDE

médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde



8 SUPORTE ADMINISTRATIVO

assistentes administrativos, PAs, recepcionistas



10 ENGENHEIROS

químicos, elétricos, civis, mecânicos



Atualmente, a maioria das 10 funções mais procuradas requer treinamento após conclusão do ensino médio, e nem sempre grau universitário completo. As funções que exigem formação de ensino médio, como essas e outras, representam 40% de todos os postos de trabalhos em todos os países da OCDE3, e a demanda por essas funções está crescendo.

Na era digital, para estar empregado nem sempre será necessário ensino superior, mas é uma condição que dependerá intensamente do desenvolvimento contínuo das habilidades, na medida em que as funções mais tradicionais estão mais complexas em função das novas tecnologias.

³ Perspectiva de Emprego, OCDE, 2017

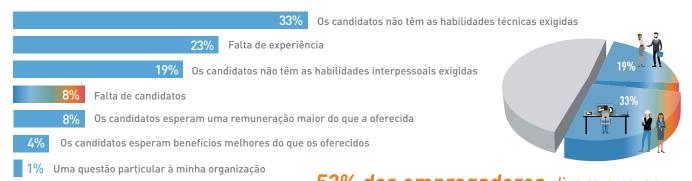


POR QUE OS EMPREGADORES NÃO CONSEGUEM ENCONTRAR O **TALENTO NECESSÁRIO**

Aproximadamente 33% dos empregadores dizem que a principal razão de não conseguirem fechar as vagas é que os candidatos não possuem as habilidades técnicas exigidas. Outros 23% dizem que os candidatos não têm a experiência necessária. À medida que as empresas digitalizam, automatizam e transformam seus processos, encontrar candidatos com a combinação correta de habilidades técnicas e interpessoais é mais importante do que nunca - contudo, 52% dos empregadores dizem que os candidatos não têm as habilidades técnicas ou interpessoais necessárias. Globalmente, mais da metade (56%) dos empregadores dizem que habilidades de comunicação, tanto escrita quanto verbal, são as potencialidades humanas mais valiosas, seguidas de colaboração e capacidade de resolver problemasº.

O foco no atendimento ao cliente e na entrega last mile praticamente em todos os setores significa que ter a combinação correta é fundamental. Os representantes de vendas precisam ter sólido conhecimento do produto, capacidade de influenciar e de gerir relacionamentos, além de usar ferramentas digitais de controle de estoque e dados analíticos; por outro lado, as funções de TI precisam ter capacidade técnica e de gestão de pessoas, além de sólidas habilidades de comunicação.

Falta de candidatos, experiência e habilidades são os principais motivos para a escassez de talentos



52% dos empregadores dizem que os candidatos não têm as habilidades técnicas ou interpessoais para cumprir suas funções

Outros / Não Sabe

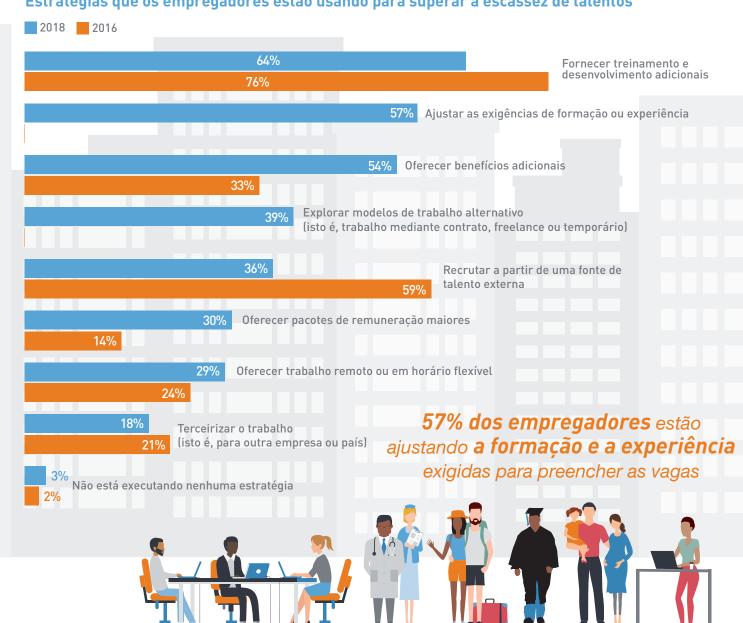
⁴ Última pesquisa realizada em 2016.

⁵ Revolução das Competências 2.0: Robôs Não Precisam se Candidatar, ManpowerGroup, 2018.

O ENIGMA DA ESCASSEZ DE TALENTOS: O QUE OS EMPREGADORES ESTÃO FAZENDO HOJE

Na Revolução das Competências, quando novas funções emergem com a mesma rapidez com que outras se tornam obsoletas, os empregadores perceberam que o que você está disposto a aprender está se tornando mais importante do que o que você já sabe. As empresas estão começando a enfrentar a escassez de talentos capacitando sua própria força de trabalho: 64% dos empregadores estão investindo em plataformas de aprendizagem e em ferramentas de desenvolvimento para formar seu banco de talentos.

Estratégias que os empregadores estão usando para superar a escassez de talentos



As organizações estão percebendo também que a combinação de habilidades técnicas e interpessoais é a melhor composição. 64% dos empregadores estão capacitando seu pessoal em habilidades técnicas por meio de certificações técnicas, programas de aprendizagem e cursos de programação, e 56% em habilidades interpessoais, incluindo atendimento ao cliente, vendas e comunicações.

Além disso, as empresas estão tentando abordar novos talentos e atrair mais pessoas do mercado para a força de trabalho. 33% estão olhando para diferentes dados demográficos, faixas etárias ou áreas geográficas, usando meios de comunicação tradicionais e mídias sociais para encontrar potenciais funcionários onde quer que estejam, ou atraindo de volta pessoas aposentadas ou pais e mães que estão fora do mercado de trabalho e trabalhadores em meio período. Mais de um terço (36%) estão sendo mais flexíveis com relação às exigências de formação ou experiência para a função.

32% estão melhorando benefícios - por exemplo. aumentando o período de férias e proporcionando novos incentivos de bem-estar e de recémcontratados - como uma ferramenta poderosa para atrair e impulsionar a marca do empregador. Quando o pacote de benefícios não funciona, o dinheiro fala mais alto; este ano 29% dos empregadores estão considerando aumentar salários, um aumento de 3% em relação ao ano anterior:

A terceirização a outra empresa ou país está sendo considerada por 16% dos empregadores que não conseguem os talentos necessários, uma queda de 3% em relação ao ano anterior. Trabalhar com parceiros especializados em funções tecnológicas que passam por rápidas mudanças, baseadas frequentemente em contratação por projeto - computação na nuvem, Java+, DevOpps ou segurança cibernética - pode ser mais eficiente do que encontrar e manter as capacidades internamente.

Os empregadores estão mais do que nunca aplicando uma combinação de estratégias de contratação de pessoal para enfrentar a escassez de talentos.



Dr. Tomas Chamorro-Premuzic Cientista Chefe de Talentos ManpowerGroup

Mesmo sem saber como serão as profissões do futuro, podemos supor com segurança que as pessoas com vontade e capacidade de aprender, que forem mais inteligentes, com mais habilidades interpessoais e mais dedicadas ao trabalho, estarão em melhores condições de executá-las.

Não importa quais sejam as suas qualificações; você pode ser um engenheiro, vendedor ou publicitário. Se você não tiver habilidades interpessoais básicas, você não chegará lá. E precisará das habilidades interpessoais corretas porque elas são muitas. A melhor fórmula é focar nas qualidades universais de aprendizagem: capacidade, vontade e motivação. As empresas que conseguem criar uma cultura de curiosidade e nutrir a "mente faminta" de sua força de trabalho devem apresentar melhor desempenho do que seus concorrentes menos curiosos no futuro.

Em seguida, vem o "como" mensuramos essas habilidades, e intuição - "Reconhecer um talento quando vejo um" - não é a resposta. De testes psicométricos, entrevistas 360 graus e entrevistas tradicionais ao uso de ferramentas inovadoras, como busca em big data, análise de redes sociais e gamificação, precisamos deixar para trás uma intuição tendenciosa e melhorar nossa habilidade de explorar a Inteligência Artificial e fatos. Precisamos deixar que os dados falem.

Estamos vivendo épocas emocionantes. Nunca foi tão fácil inferir os talentos de uma pessoa. Naturalmente, isto significa também que, se você quiser vencer seus concorrentes, você precisa ser ainda mais capaz de identificar o potencial de uma pessoa antes que outros possam percebê-lo. As empresas apresentam melhor desempenho quando compreendem seu pessoal e as pessoas apresentam melhor desempenho quando são compreendidas.

FORMAR, COMPRAR, PEGAR EMPRESTADO E MIGRAR: COMO SUPERAR A ESCASSEZ DE TALENTOS NO FUTURO

Para ser vencedor na era digital, uma estratégia de talentos eficiente deve ter quatro partes: formar, comprar, pegar emprestado e migrar. Formar seu banco de dados de talentos, ir ao mercado em busca das habilidades, quando necessário, pegar emprestado de fontes de talentos externas e migrar pessoas com habilidades adjacentes de uma função para outra, a fim de complementar as habilidades existentes.

FORMAR



Com uma melhor análise de dados analíticos de pessoas, avaliação psicométrica, desempenho anterior e IA, os empregadores conseguem, como nunca antes, mapear e aprimorar sua força de trabalho, existente e potencial. Os empregadores devem enfatizar que o aprendizado contínuo é um negócio de duas vias: é essencial para que os indivíduos tomem melhores decisões de carreira e permaneçam empregáveis, e crítico para que as empresas desenvolvam o talento de que precisam. Identificar futuro potencial, motivar uma cultura de aprendizado na organização e oferecer programas de treinamento acelerado serão críticos para o sucesso na era digital.



Investir em aprendizagem e desenvolvimento para aumentar seu banco de

COMPRAR II

Ir ao mercado externo encontrar o melhor talento que não possa ser no prazo exigido

COMPRAR



Em um mercado de trabalho restrito, os empregadores precisam se esforçar muito para atrair trabalhadores apresentando ao funcionário uma proposta de valor consistente, um propósito bem definido e uma cultura atrativa. Caso contrário, precisarão estar preparados para pagar um prêmio com benefícios, remuneração ou outras vantagens especiais. Um ambiente com baixo desemprego e escassez de talentos pode levar a aumento da remuneração e pedidos de demissão. Os empregadores precisam compreender que os candidatos também são consumidores; a fim de atrair e engajar os melhores e mais inteligentes, a área de RH precisa ser um hábil negociador.

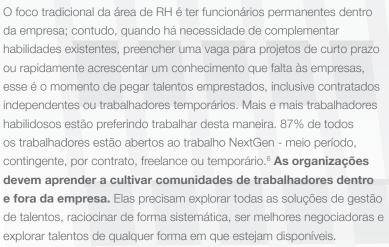


EMPRESTADO



EMPRESTADO

Desenvolver comunidades de talento fora da organização, incluindo trabalhadores de meio período, freelance, por contrato e temporários para habilidades existentes









Ajudar as pessoas a se movimentar e galgar novas funções dentro e fora da

MIGRAR

A transformação, digitalização e automação criaram uma Revolução de Competências em que habilidades novas surgem com a mesma rapidez com que outras se tornam obsoletas. Os líderes têm o papel crítico de otimizar as habilidades que possuem e encontrar caminhos alternativos para que aqueles cujas habilidades deixaram de ser necessárias possam migrar para outras funções ou cargos emergentes.

Quando não for possível colocar as pessoas em novas funções dentro da organização, os empregadores precisam tratar as pessoas com respeito e dignidade e ajudá-las na transição tranquila, oferecendo suas habilidades a novas funções além da empresa.



Um novo perfil de talentos está emergindo para atender as demandas da Revolução das Competências. Confrontadas com um ambiente em constante mudança, estimulado pela tecnologia, as empresas devem criar uma cultura de aprendizado e colocar as pessoas em primeiro lugar, ao desenvolver uma estratégia de pessoal que incorpore as fases de formar, comprar, pegar emprestado e migrar. Desta forma, iremos resolver a escassez de talentos e permitir que os indivíduos e as organizações atinjam seu potencial na era digital.











SOBRE O MANPOWERGROUP

O ManpowerGroup® (NYSE: MAN), líder mundial em soluções de recursos humanos, ajuda na transformação das organizações em um mundo do trabalho em rápida mudança por meio do recrutamento, assessment, desenvolvimento e gestão dos talentos. Desenvolvemos soluções inovadoras para centenas de milhares de empresas todos os anos, proporcionando talento qualificado ao mesmo tempo em que oferecemos oportunidades de trabalho significativas e sustentáveis para milhões de pessoas em uma ampla gama de setores e competências. Por meio da nossa família de marcas ManpowerGroup® – Manpower®, Experis®, Right Management® e ManpowerGroup® Solutions – geramos substancialmente mais valor para candidatos e clientes em 80 países e territórios há quase 70 anos. Em 2018, o ManpowerGroup foi nomeado como uma das Empresas Mais Éticas do Mundo pelo nono ano consecutivo, e uma das Empresas Mais Admiradas da Revista Fortune pelo 16º ano, confirmando a sua posição como a marca mais confiável e admirada do setor. Veja como o ManpowerGroup está potencializando o futuro do trabalho: www.manpowergroup.com

ACOMPANHE NOSSAS REDES SOCIAIS



@manpowergbrasil



facebook.com/ManpowerGroupBrasil



linkedin.com/company/manpowergroup-brasil

www.manpowergroup.com.br

SOBRE A PESQUISA

O ManpowerGroup contratou a Infocorp para realizar uma pesquisa quantitativa com a participação de 39.195 empregadores em seis setores da indústria, em 43 países. A pesquisa foi realizada na Argentina, Austrália, Áustria, Bélgica, Brasil, Bulgária, Canadá, China, Colômbia, Costa Rica, República Checa, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Guatemala, Hong Kong, Hungria, Índia, Irlanda, Israel, Itália, Japão, México, Países Baixos, Nova Zelândia, Noruega, Panamá, Peru, Polônia, Portugal, Romênia, Cingapura, Eslováquia, Eslovênia, África do Sul, Espanha, Suécia, Suíça, Taiwan, Turquia, Reino Unido e EUA. A análise dos dados foi feita pela Reputation Leaders.

