

Think Work

PILLS



Atração de Talentos

Apesar do alto índice de desemprego observado no Brasil nos últimos anos, a atração de talentos continua sendo um desafio para muitas empresas no país.

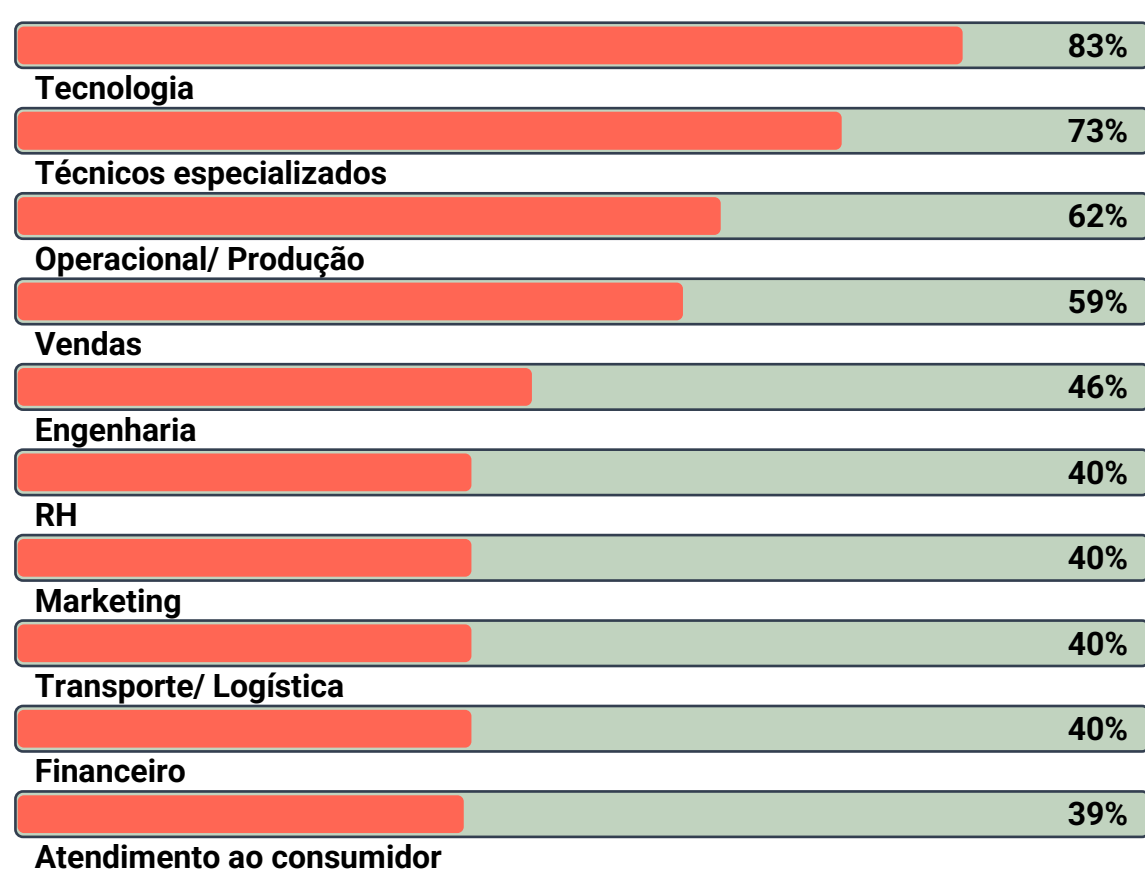
Seja devido ao aquecimento do setor de atuação do negócio, à escassez de mão de obra qualificada ou à incompatibilidade entre a oferta das empresas e a demanda dos profissionais, este tem sido um dos temas que mais tem preocupado a área de recursos humanos.

Segundo dados das pesquisas **Think Work Analysis | Desafios do RH**, a atração de talentos esteve entre as 10 principais prioridades do RH nos últimos três anos, afetando mais de 60% das companhias.

Embora seja um desafio antigo, as organizações ainda enfrentam dificuldades para identificar os verdadeiros motivos que atraem os profissionais atualmente e para construir uma proposta de valor que atenda a essas necessidades.



Áreas nas quais as empresas mais enfrentam dificuldades para contratar



Porque é tão difícil atrair talentos?

No processo de atração de talentos, o alinhamento de expectativas entre a empresa e os potenciais candidatos é fundamental. Contudo, é importante reconhecer que cada profissional tem expectativas únicas em relação ao trabalho, influenciadas por uma variedade de fatores, como seu momento de vida, interesses pessoais e área de atuação.

As organizações precisam estar cientes dessas diferenças e adaptar suas estratégias de atração de talentos de acordo com o perfil dos candidatos que desejam atrair. Isso envolve a identificação das principais características e valores que se alinham com a cultura da empresa e que podem contribuir para seu sucesso.

Identificadas essas características, é responsabilidade da área de gestão de pessoas elaborar uma proposta de valor que reflita tais aspectos. Isso pode incluir benefícios específicos,

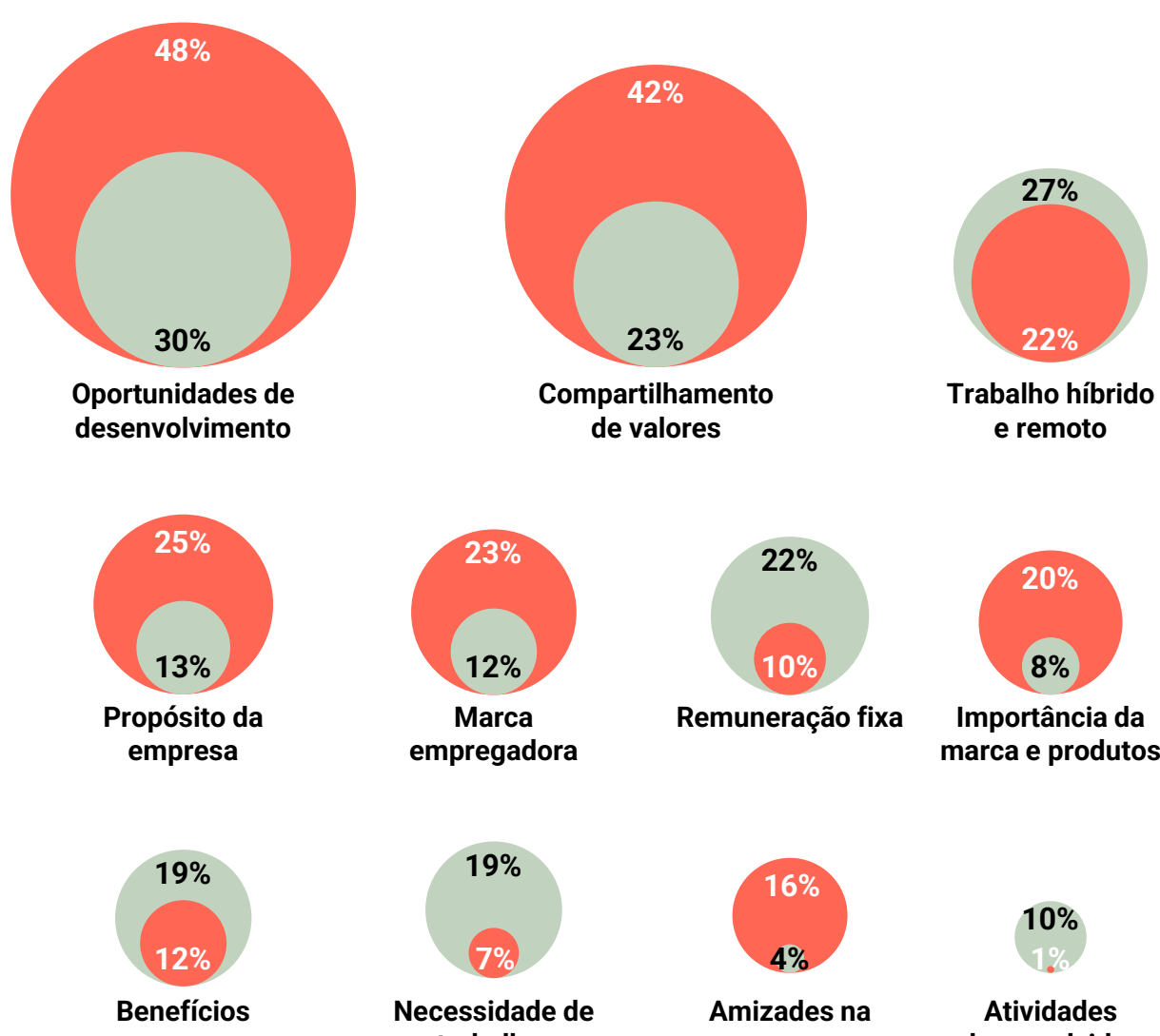
como flexibilidade no horário de trabalho, oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional, e ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo, entre outros.

Ao oferecer uma proposta de valor que esteja alinhada com as expectativas e crenças dos potenciais candidatos, as companhias aumentam suas chances de atrair e reter talentos de alto nível, que contribuirão de forma significativa com o negócio.

No entanto, ao comparar os dados das pesquisas **Think Work - Atlas | A falta de talentos e os desafios para atração** (que teve como respondentes líderes de RH) e **Think Work Market | Momento Profissional** (cujo participantes eram funcionários) fica evidente que os motivos percebidos pelas empresas como os principais fatores de atração de talentos não são, necessariamente, os mesmos que são considerados pelas pessoas ao tomar uma decisão de carreira.



Principais fatores de atração, segundo **empresas** e **funcionários**



O que as **EMPRESAS** valorizam mais do que as pessoas

Aspectos como oportunidades de desenvolvimento, compartilhamento de valores, propósito da companhia, marca empregadora, importância da marca e a presença de amigos e parentes na organização são mais valorizados pelas empresas do que pelos funcionários.

O que as **PESSOAS** valorizam mais do que as empresas

Trabalho híbrido e remoto, remuneração fixa, benefícios, atividades realizadas no trabalho e a necessidade de trabalhar são questões frequentemente subestimadas pelas empresas no processo de atração de talentos.



A análise dos dados de pesquisas conduzidas pela **Think Work** revela uma discrepância significativa entre o que as empresas percebem como fatores cruciais para a atração de talentos e o que realmente motiva os indivíduos a escolher as organizações. Como resultado, poucos profissionais podem afirmar que estão empregados em uma companhia que atende plenamente às suas condições ideais de trabalho.

Na pesquisa **Think Work Market | Momento Profissional** perguntamos aos participantes não apenas sobre os três principais fatores que os atraiam para sua empresa atual, mas também sobre os três fatores que os atrairiam para uma empresa *ideal*. A comparação desses dados revelou que apenas 1% dos respondentes selecionou os mesmos fatores de atração para a empresa atual e a ideal. Em contraste, 36% afirmaram que não veem na organização atual nenhum dos três fatores que os atrairiam para a empresa dos sonhos.

Essa desconexão é refletida no atual desengajamento dos trabalhadores observado nas organizações, especialmente entre os profissionais mais jovens. Portanto, cabe às empresas ajustar sua oferta de trabalho para atrair (e reter) os melhores candidatos de forma eficaz.

THINK ABOUT