27 de Janeiro • 2023

#53

Think Work
FORWARD

Por Guilherme Dearo

Patrocínio: ätlas

Desafios do RH para 2023

Fortalecer a cultura organizacional, promover a transformação digital do RH e atrelar dados à gestão de pessoas. Essas são as prioridades dos executivos de recursos humanos para 2023, segundo a pesquisa da **Think Work**.

Como em 2022, a cultura continua em primeiro lugar na lista de tarefas do RH. Mas, se no ano passado a questão estava ligada às consequências da pandemia – à necessidade de manter as pessoas conectadas mesmo com o trabalho remoto e de combater questões como estresse e ansiedade –, agora ela parece estar atrelada a outros fenômenos intensificados no último ano, como a queda de ambição e motivação dos funcionários, o distanciamento emocional em relação ao empregador, e a alta rotatividade.

Isso fica claro quando analisados outros tópicos previstos na agenda de gestão de pessoas em 2023, como a necessidade de atrair talentos, cuidar da saúde mental dos funcionários e, ao mesmo tempo, aumentar a produtividade das equipes. Uma pequena, mas significante, parcela de respondentes (13%) ainda vai tentar melhorar a colaboração entre as áreas, quebrando os silos corporativos.

O levantamento, realizado de 8 a 14 de dezembro, contou com 69 participantes, sendo 45% diretores e vice-presidentes de recursos humanos de grandes corporações. Mais da metade (52%) atua em companhias com mais de 1 mil empregados.

10 principais desafios de 2023

Fortalecer a cultura organizacional	35%
Promover a transformação digital do RH	25%
Atrelar dados à gestão de pessoas (people analytics)	20%
Atrair talentos	19%
Atingir metas de diversidade e inclusão	17%
Apoiar os funcionários no cuidado com a saúde mental	17%
Aumentar a produtividade	16%
Desenvolver os líderes atuais	16%
Alterar a cultura organizacional	14%
Desenvolver futuros líderes	14%

Novas estratégias

Nos últimos anos, enquanto o RH fazia os ajustes necessários para acomodar os funcionários que estavam retornando aos escritórios, os que continuavam remotamente e aqueles que seguiriam entre os dois mundos, as pessoas refletiam sobre suas carreiras, seus medos e anseios. Muitas chegaram à conclusão que a rotina corporativa não valia a pena.

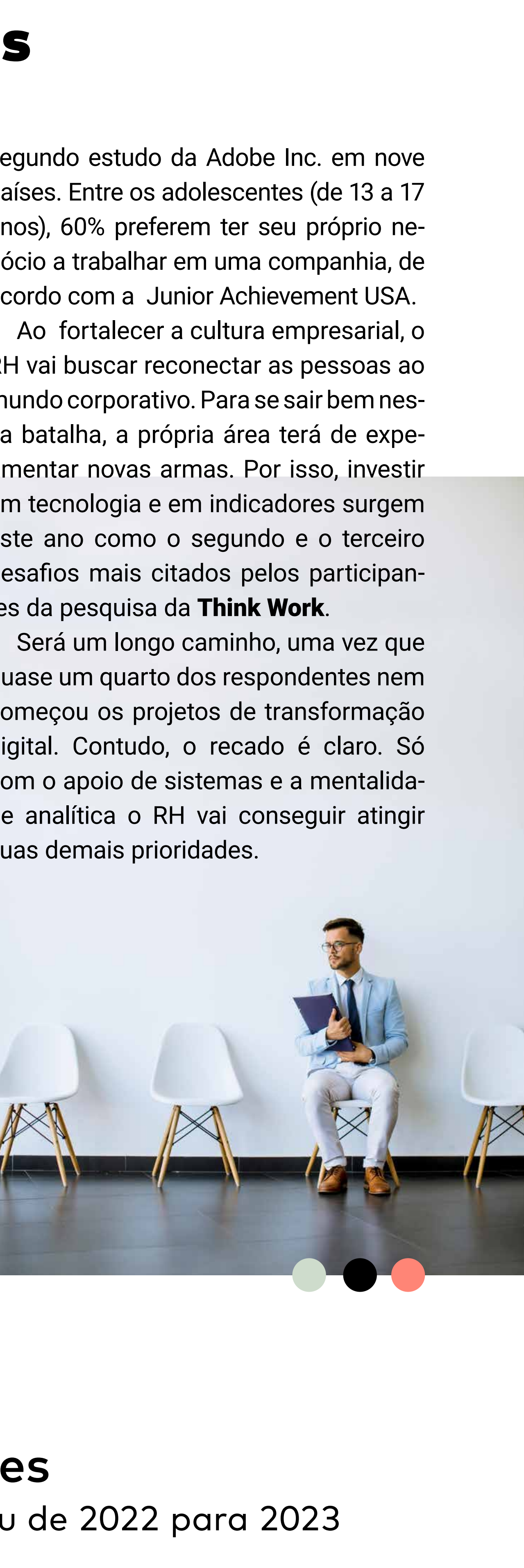
Surgiram fenômenos como o *great resignation*, com uma massa de trabalhadores insatisfeitos pedindo a conta globalmente – somente nos Estados Unidos, em setembro de 2022, 4,1 milhões se demitiram, muitos sem ter outra vaga garantida. Também veio a onda da demissão silenciosa (o *quiet quitting*), com profissionais priorizando a vida pessoal e o bem-estar mental, adotando no emprego uma postura de "fazer apenas o que foi pedido e nada além".

A pandemia mexeu com a forma como as pessoas encaram o trabalho, como revela uma recente pesquisa da Qualtrics com 3 mil respondentes. Entre eles, 36% afirmam que sua ambição de carreira diminuiu nos últimos três anos (contra 22% que desejam crescer) e para dois quintos o emprego se tornou menos importante.

Além disso, o ambiente corporativo já não faz brilhar os olhos das novas gerações. Entre os jovens da Z (os que têm até 24 anos), 45% anseiam virar *influencer*, segundo estudo da Adobe Inc. em nove países. Entre os adolescentes (de 13 a 17 anos), 60% preferem ter seu próprio negócio a trabalhar em uma companhia, de acordo com a Junior Achievement USA.

Ao fortalecer a cultura empresarial, o RH vai buscar reconectar as pessoas ao mundo corporativo. Para se sair bem nessa batalha, a própria área terá de experimentar novas armas. Por isso, investir em tecnologia e em indicadores surgem este ano como o segundo e o terceiro desafios mais citados pelos participantes da pesquisa da **Think Work**.

Será um longo caminho, uma vez que quase um quarto dos respondentes nem começou os projetos de transformação digital. Contudo, o recado é claro. Só com o apoio de sistemas e a mentalidade de analítica o RH vai conseguir atingir suas demais prioridades.



Dança das prioridades

Como a agenda do RH mudou de 2022 para 2023

	Posição em 2022	Posição em 2023	Diferença (em posições)	
Fortalecer a cultura organizacional	1	1	0	—
Promover a transformação digital do RH	4	2	2	↗
Atrelar dados à gestão de pessoas (*people analytics*)	9	3	6	↗
Atrair talentos	2	4	-2	↘
Apoiar os funcionários no cuidado com a saúde mental	3	5	-2	↘
Atingir metas de diversidade e inclusão	7	6	1	↗

Em relação à transformação digital do RH, sua empresa...

16%	Ainda não pensou e não fez nenhum movimento prático
7%	Já pensou, mas não fez nenhum movimento prático
22%	Começou a planejar a transformação e as primeiras ações estão previstas para 2023
22%	Começou a transformação digital e as ações estão em estágio inicial
29%	Iniciou a transformação, as ações avançam rapidamente, mas ainda há muito o que fazer
4%	Passou por uma grande transformação e entende ter chegado ao patamar adequado

Ativo supremo: pessoas

Apesar de uma nuvem de recessão econômica pairar no ar, a maior parte das companhias (44%) planeja aumentar o número de funcionários nos próximos 12 meses. Ao mesmo tempo, quase seis de cada dez RHs prevêem problemas para preencher as posições necessárias. As áreas mais críticas são as de operação e tecnologia – mas também chama atenção o fato de 34% acreditarem que faltam profissionais qualificados no próprio departamento de recursos humanos.

Visto o que tem acontecido em outros países, especialmente Estados Unidos e Reino Unido, a escassez de trabalhadores deve marcar o calendário de 2023. Em alguns setores, há mais demanda do que gente disponível; em outros, falta mão de obra qualificada.

Não à toa, atrair talentos foi o quarto desafio mais citado pelos RHs em 2023. A situação tende a ser mais complicada para as empresas que só adotam o modelo presencial de trabalho: 75% delas esperam dificuldades para atrair talentos, enquanto entre aquelas que adotam o trabalho híbrido ou remoto esse índice é de 56%.

A falta de mão de obra junto com a inflação no Brasil são os dois fatores externos que mais podem trazer impactos negativos aos negócios, segundo os executivos que responderam à pesquisa.

Falta gente

Setores em que as empresas esperam ter dificuldades para contratar profissionais e o respectivo motivo:

	Poucos profissionais no mercado	Falta de profissionais qualificados
Operacional/ Produção	20%	54%
Engenharia	22%	37%
Técnicos especializados	27%	37%
Tecnologia	56%	37%
RH	17%	34%
Marketing	22%	29%
Financeiro/Contábil	15%	27%
Vendas	22%	27%
Transporte/Logística	20%	22%
Atendimento ao consumidor	20%	22%
Cargos diretivos/alta liderança	34%	20%

Na balança

Para atrair – e manter – os funcionários, os RHs terão de olhar mais de perto para o que as pessoas querem. E aqui surge um descasamento de visões. Enquanto a organização aposta em oportunidades de aprendizado e compartilhamento de valores, por ora, dinheiro é o que mais as pessoas estão buscando.

A pesquisa *Momento Profissional* da **Think Work** mostrou, no final do ano passado, que oportunidade de desenvolvimento, compartilhamento de valores e salário são os três fatores que mais atraíram os profissionais para suas atuais empresas. Contudo, entre o que os convence a permanecer, remuneração fixa é o principal item, seguido de estabilidade. Além disso, 30% dos profissionais trocariam imediatamente de emprego por uma oferta com melhor contracheque.

Com a inflação alta e a necessidade de cortar custos da área, o RH vai precisar tirar da cartola um jeito de equilibrar o desejo das pessoas e a oferta do patrão.

Principais fatores de atração, na visão do RH

Oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento	48%
Compartilhamento de valores entre empresa e candidato	42%
Propósito da empresa	25%
Força da marca empregadora	23%
Oferta de modelo híbrido/remoto de trabalho	22%

Principais fatores de retenção, na visão das pessoas

Remuneração fixa/salário	25%
Estabilidade no emprego	24%
Oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento	24%
Flexibilidade de horário	20%
Possibilidade de trabalho remoto ou híbrido	20%

Fonte: Pesquisa Think Work | Momento Profissional, de 2022, com 200 respondentes

Vamos juntos?

A falta de mão de obra, o baixo engajamento e a necessidade de reduzir custos não são problemas desconhecidos do RH, pelo contrário. Há anos a área tem de manter os gastos em linha, fazer malabarismos para atrair e desenvolver profissionais, e tentar criar um ambiente que seja agradável para os funcionários, a ponto de os convencer a permanecer na companhia.

A diferença agora, talvez, é que as organizações não são mais a única opção de carreira para as pessoas. Além de concorrerem com outras corporações, dentro e fora do setor em que atuam, as empresas precisam disputar atenção de quem pensa em empreender ou virar *tiktoker*. Essa revisão de mentalidade sobre o trabalho foi mais forte do lado das pessoas, especialmente durante a pandemia. O mundo corporativo – capitaneado pelo RH – vai ter de se adaptar.

2023, segundo as tradições chinesas, é o ano do coelho de água – uma mistura rica e rara entre os elementos que compõem o horóscopo chinês. O coelho é tido como o mais sortudo dos 12 bichos da mandala. Sob sua regência, para os orientais, significa um período de prosperidade, paz e sorte. Talvez o executivo de recursos humanos tenha de manter essa imagem em mente enquanto navega pelos meses do calendário.

Os grandes desafios levam às grandes mudanças. E as grandes mudanças estão sempre relacionadas com crescimento.

Estamos juntos nessa jornada.

Tatiana Sendin
Founder e Editora chefe
Think Work

tatiana@thinkworklab.com

Sobre:

A **Think Forward** é a newsletter quinzenal, no estilo Zeitgeist, da **Think Work**. A cada edição, uma reflexão aprofundada sobre temas relevantes para os negócios e a gestão de pessoas, ajudando o leitor a navegar de forma simples por assuntos complexos. Para receber, você precisa ser um assinante do **Think Work Lab.**

Essa newsletter foi encaminhada para você e você gostaria de assinar?

CLIQUE AQUI

Simplificando a expansão global e gestão de talentos *sem fronteiras.*

Expanda
Integre
Gerencie
Pague

ätlas

Saiba mais

Think Work
FORWARD

desenvolvido por: estúdio cosmo | estudiocosmo.criacao@gmail.com