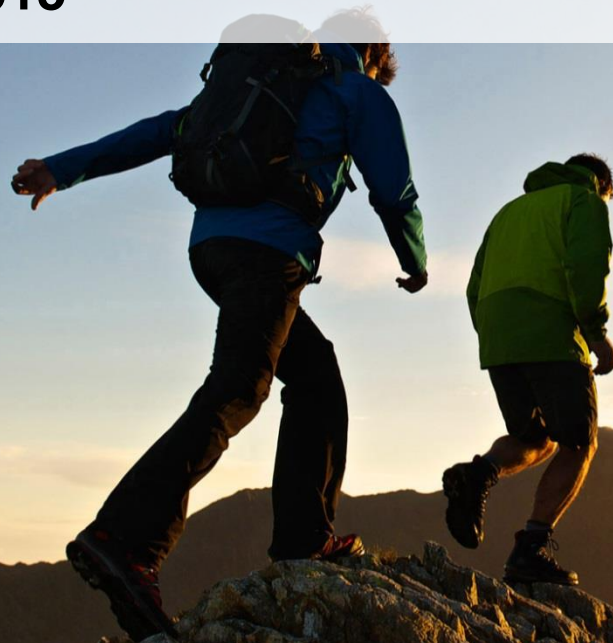


Gestão do Talento

Uma visão estratégica

José Luís Nunes

SAP Innovation Forum, 2015

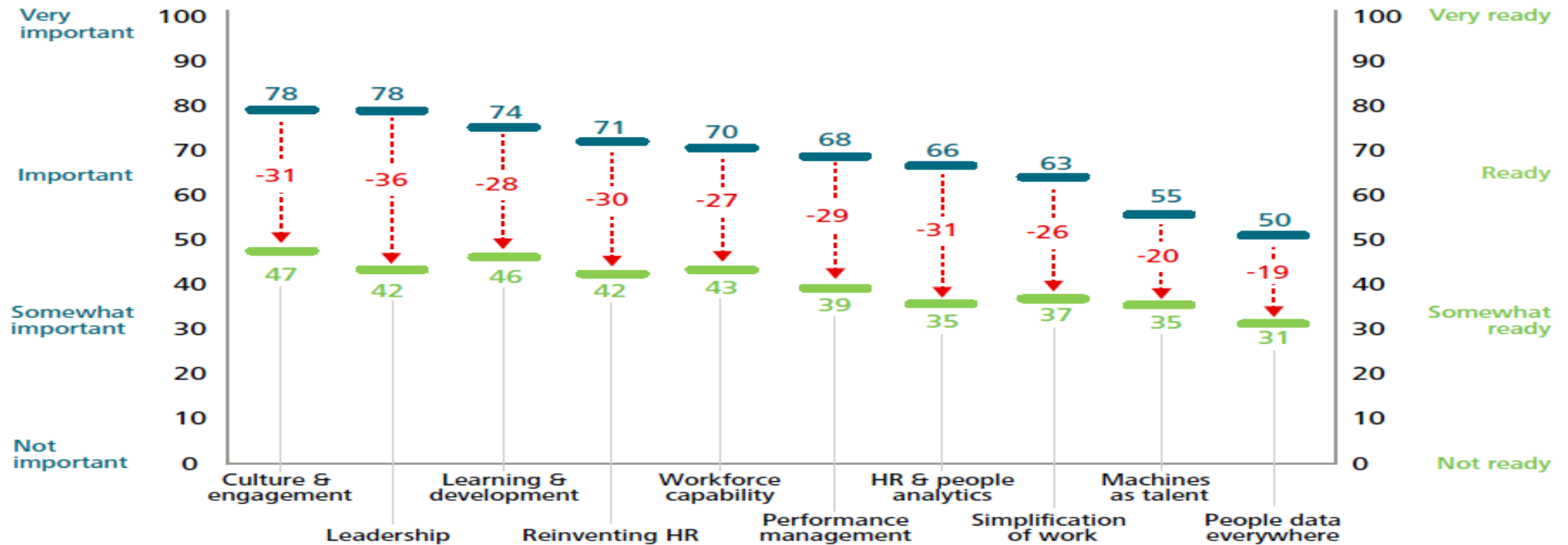


O mundo do trabalho em 2015



Global Human Capital Trends 2015

Figure 2. Talent trends: Global importance vs. readiness

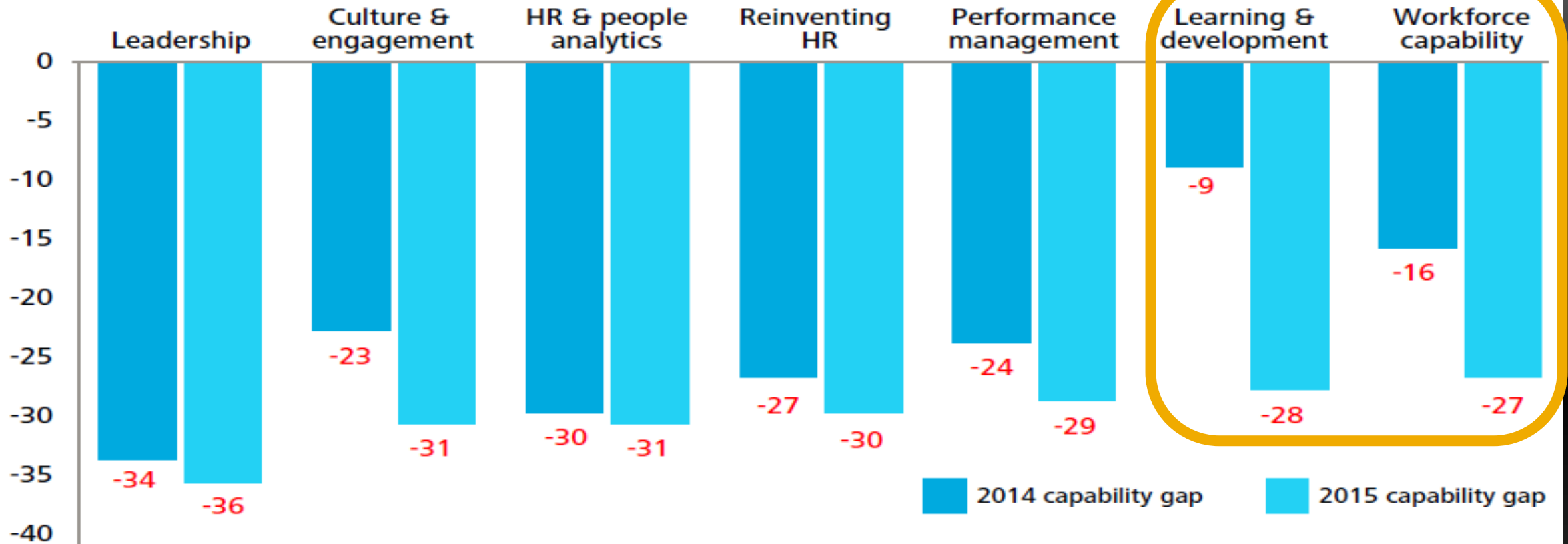


Graphic: Deloitte University Press | DUPress.com

(in)capacidade de execução



Figure 3. Capability gaps in selected areas, 2014 and 2015

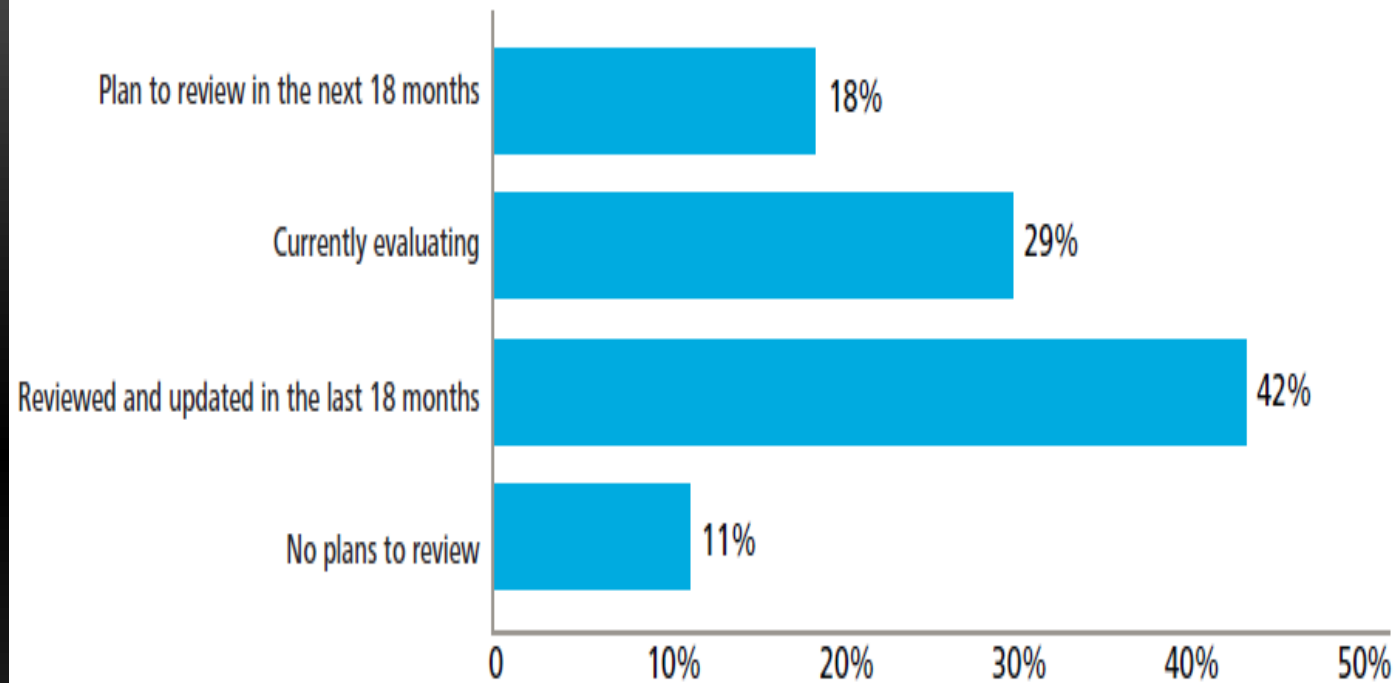


Graphic: Deloitte University Press | DUPress.com

Práticas de desempenho obsoletas



Figure 3. Respondents' plans for updating performance management systems



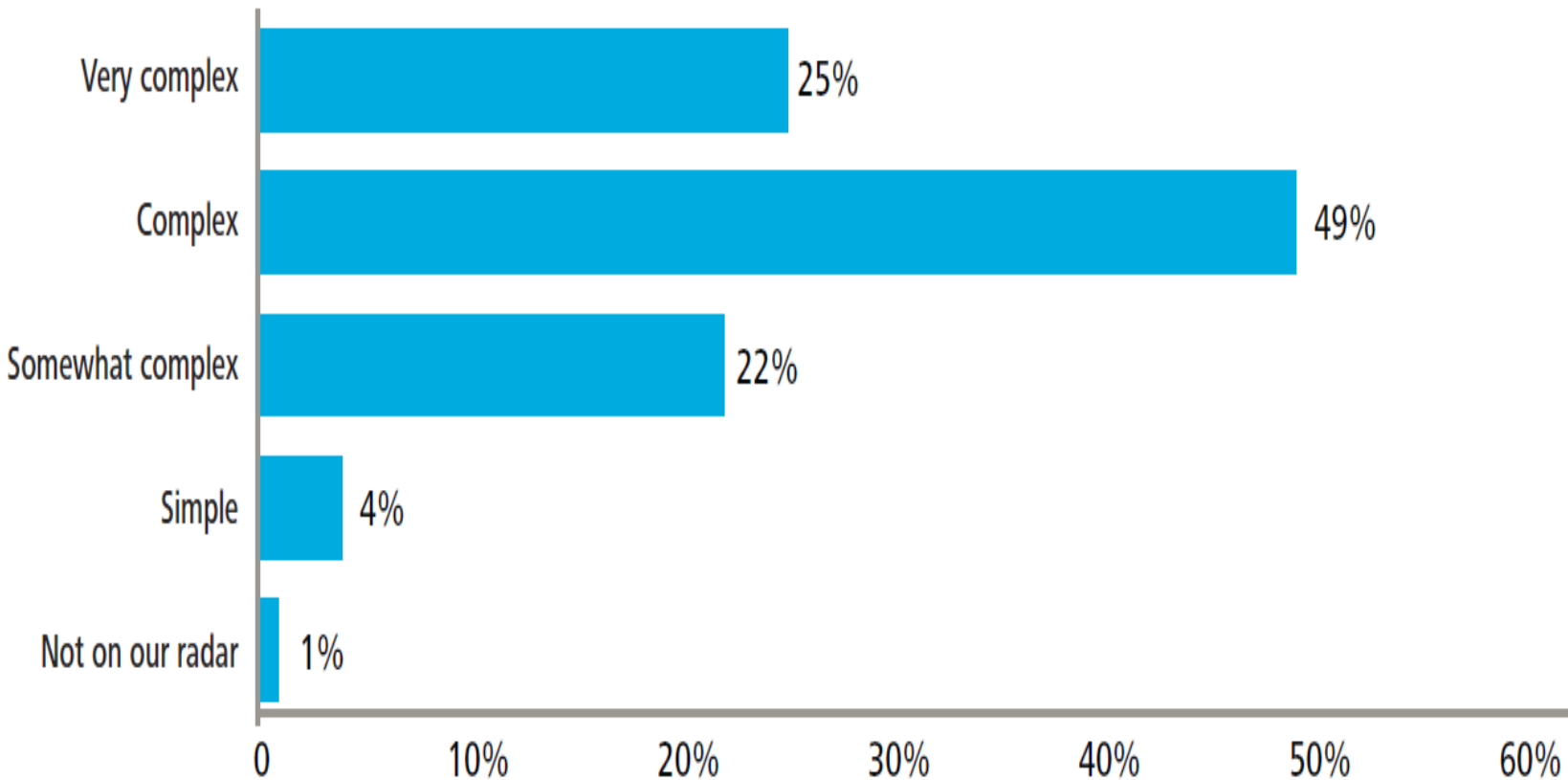
Graphic: Deloitte University Press | DUPress.com

O mercado é cada vez mais dinâmico e transparente. Jovens de elevado potencial valorizam feedback regular e aconselhamento de carreira em vez de revisões extemporâneas

O estigma da complexidade



Figure 2. Respondents' assessment of their workplace's complexity

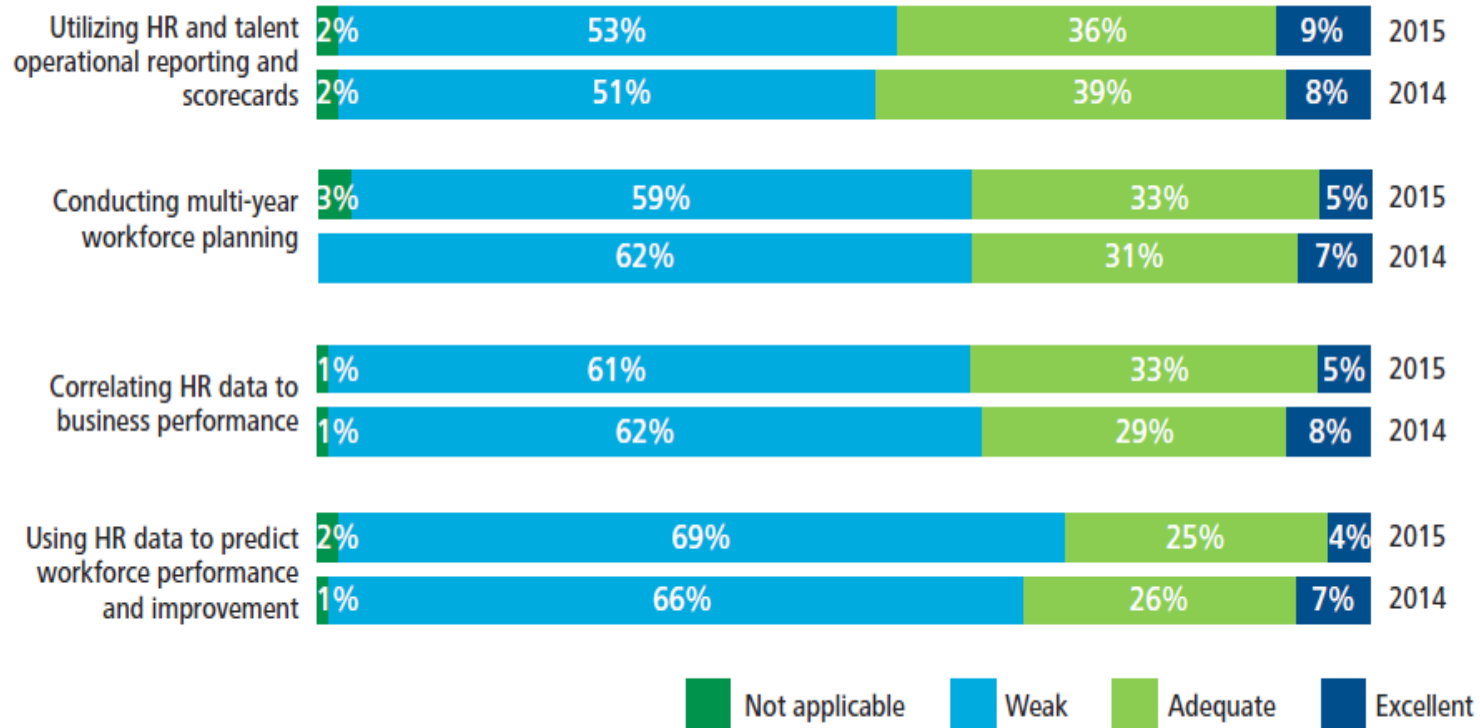


Simplificar e inovar são as palavras chave na agenda RH

(des)informação de gestão



Figure 2. Respondents' evaluation of their HR and people analytics capabilities



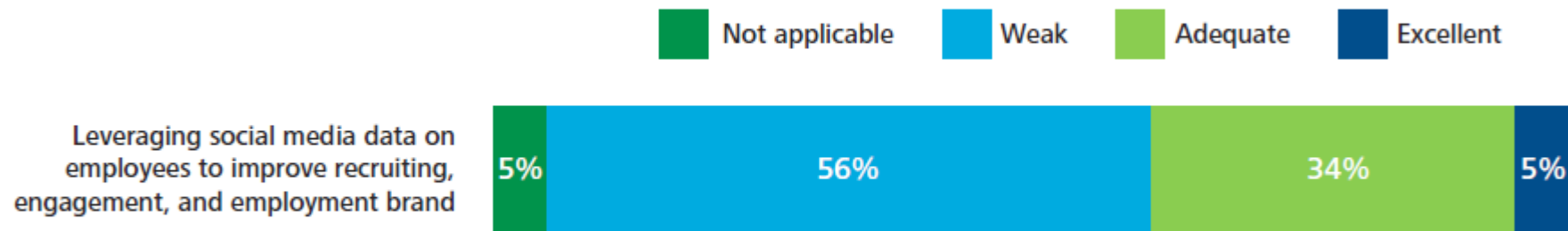
O mais apetecido...
...é o menos conseguido !

3 em cada 4 inquiridos (75%) consideram a capacidade analítica como “importante” mas apenas 8% acham que a empresa é “forte” nesta áreas, tal como em 2014.

Social é mais que uma moda



Figure 2. Respondents' assessment of their capabilities in leveraging social media data



Graphic: Deloitte University Press | DUPress.com

39% dos inquiridos utilizam social data para suportar o recrutamento e o branding institucional

futurist **Jacob Morgan**
on **The Future of Work**

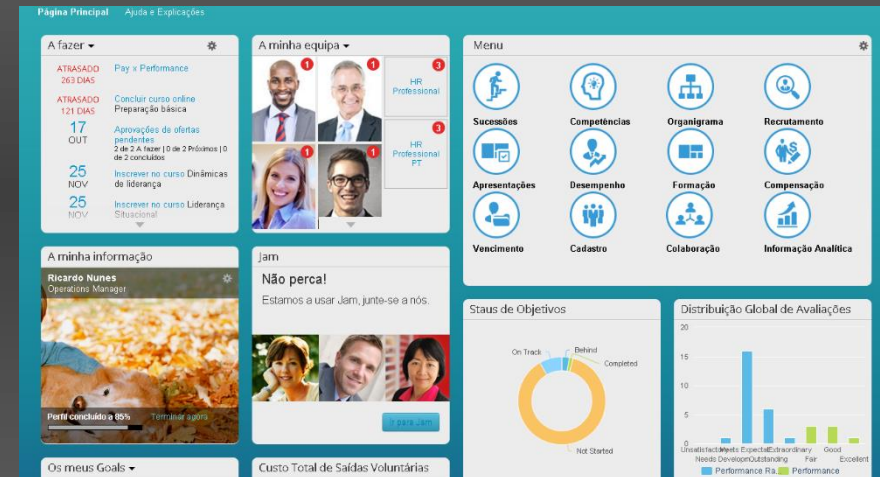
Valorizar as pessoas



Repensar o recrutamento – adequar as posições às pessoas

Foco na paixão e empowerment – alcançamos mais quando damos mais

Gestão de desempenho – criar otimismo e envolvimento



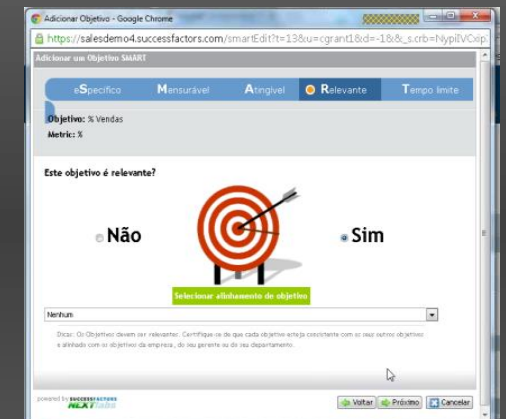
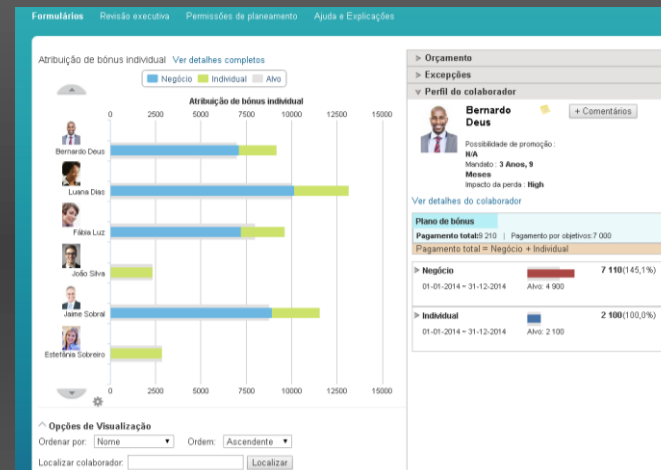
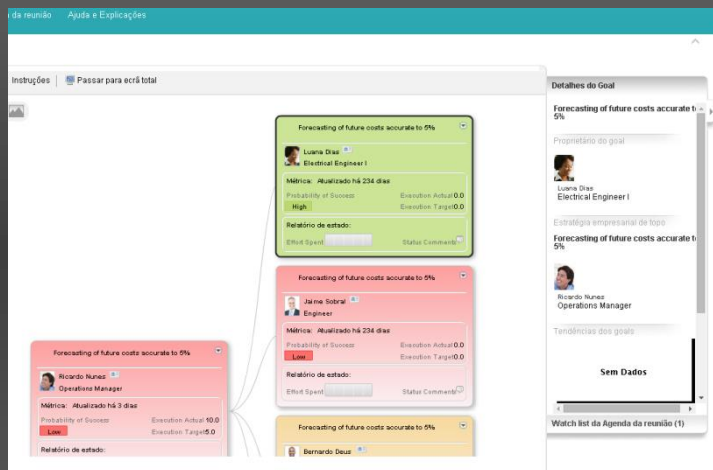
“only 7% of companies think the performance appraisal they are using is worth the time they are putting in” – Josh Bersin

Desenvolvimento de talentos



Acelerar o desenvolvimento – *desenvolvimento de talentos é demasiado lento...*

Aconselhamento e seguimento de objetivos – *não haver surpresas no final do ano...*



Comportamento críticos – *comportamentos definem resultados, competências já eram...*

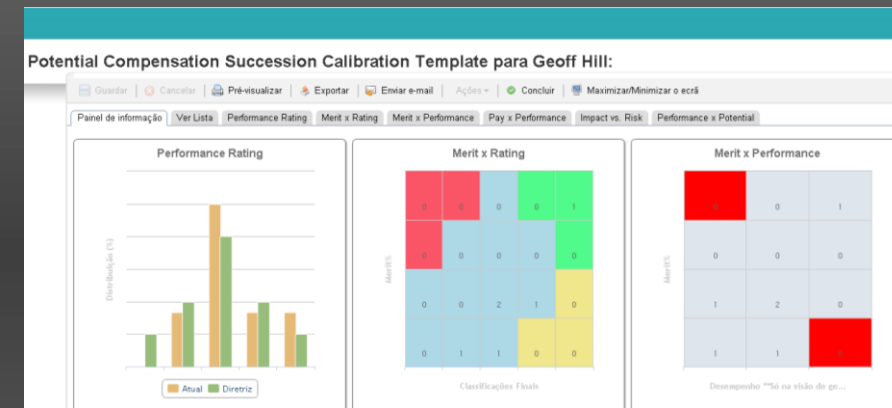
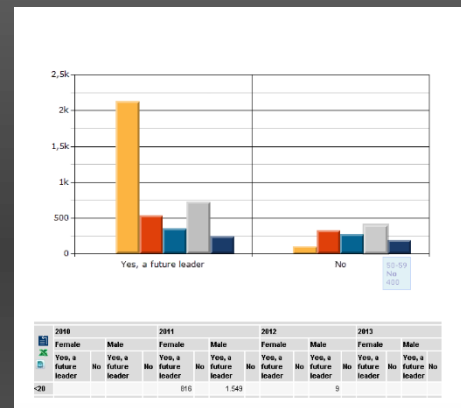
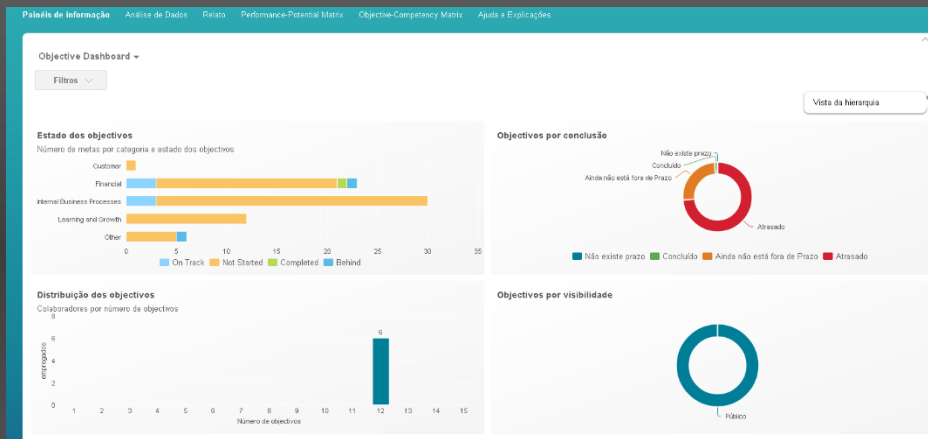
Caminhos sem escadas – *apoiar e compensar a evolução zig-zag*

Informação influencia as decisões



RH - tendência para a quantificação – *informação das equipas para sustentar a decisão*

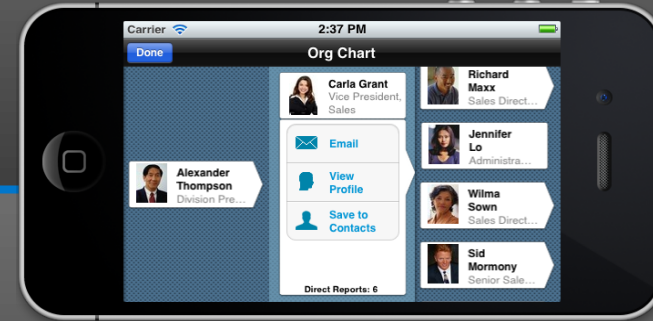
Conciliar os sistemas e as aplicações de RH – *uma única fonte de verdade*



Dar autonomia de decisão às equipas – *o todo é mais do que a soma das partes*

“Companies that excel in talent analytics have improved their recruiting by 2X, leadership pipeline by 3X...” – Josh Bersin

Social e mobilidade em tudo !

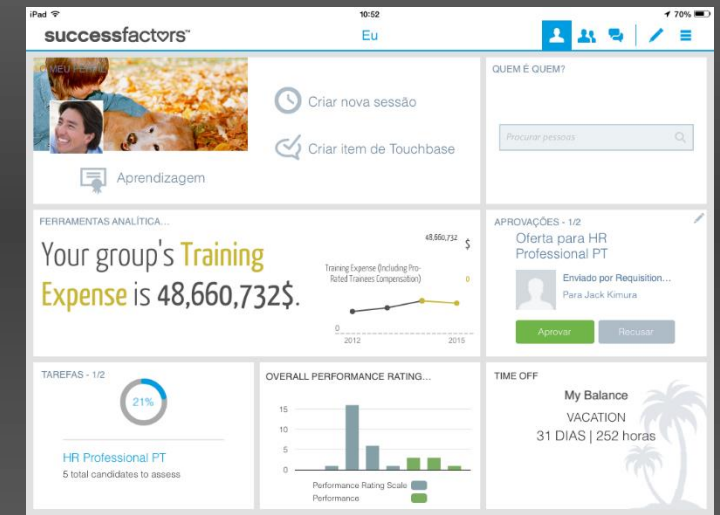
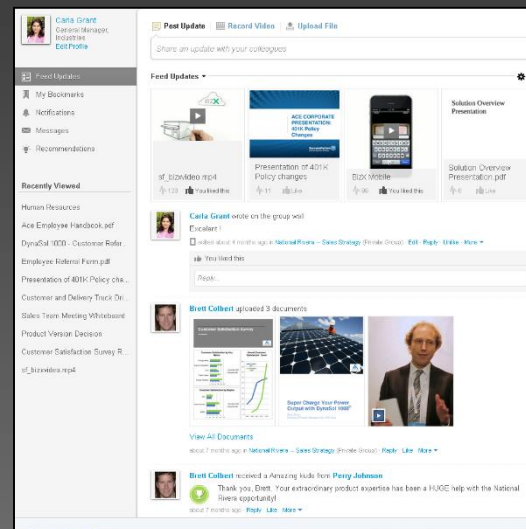


Social e Peer Learning – do “e” ao “s”

Employer Branding – comunicar a cultura

Recrutamento Social – linkedin, twitter, facebook

Poder das Pessoas – redes sociais internas



Equipa RH inovadora



Importância do CHRO – *uma voz na decisão*

Do back office à consultoria interna – *suporte ao talento*

RH como mentores da simplicidade – *tecnologia e inovação*

Recalibrar e re-capacitar o RH – *investir na função RH*

Mais especialistas e menos generalistas – *rede de experts*



“84% of surveyed companies are either transforming or planning to transform how they handle human resources functions” HR In the Cloud is Inevitable, 2011

**ESTAMOS
PREPARADOS ?**

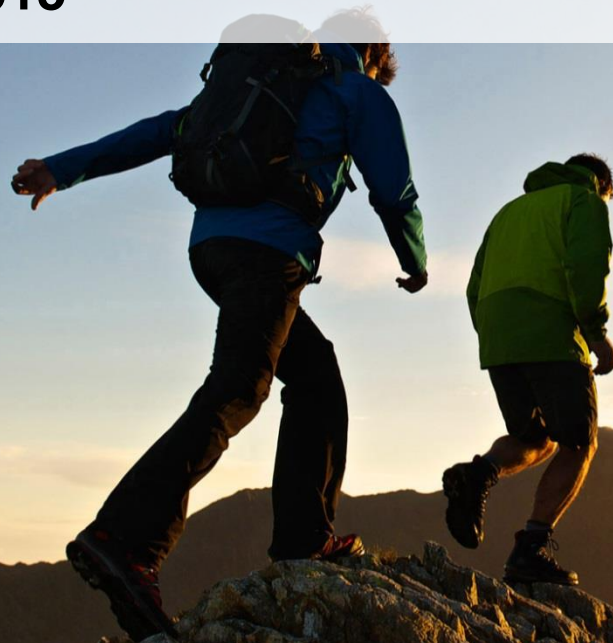


Gestão do Talento

Uma visão estratégica

José Luís Nunes

SAP Innovation Forum, 2015



Ficha técnica



Our survey includes data from 3,333 respondents.

