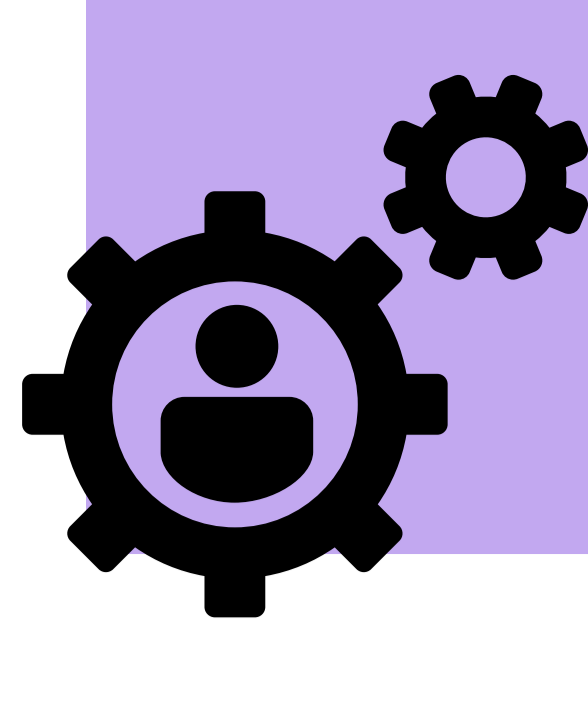


As organizações buscam aperfeiçoar seu ecossistema de carreiras

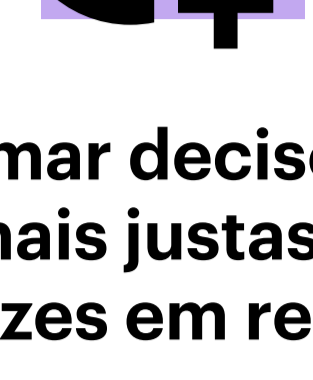


3 em cada 5 empresas participantes consideram o ecossistema de carreiras como uma prioridade e têm apoio da liderança e áreas-chave dentro da organização.

Metas mais comuns:



Atrair e reter talentos



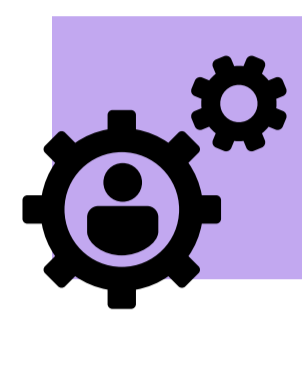
Tomar decisões mais justas e eficazes em relação à remuneração



Reter empregados de alto desempenho e alto potencial

Atuar sobre esses temas ajudará as empresas a impulsionarem o seu desempenho e a melhorarem a sua produtividade no futuro.

Mas poucas empresas têm os elementos-chave de um ecossistema de carreiras em vigor para toda a organização



Ecossistema de carreiras

Framework de carreiras*

Avaliação de cargos

64%

Arquitetura de cargos

59%

Arquitetura do conhecimento

24%

Jornada de carreiras*

Estratégia de carreiras

34%

Gestão de carreiras

25%

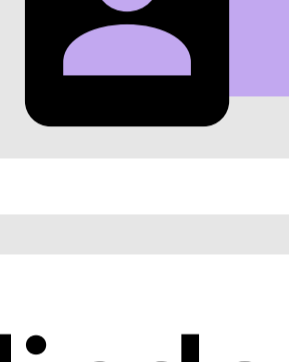
*As porcentagens indicam elementos do ecossistema em vigor para toda a organização.

Áreas de impacto esperadas

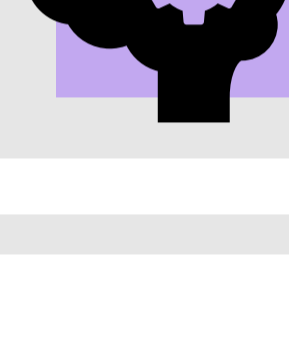
Remuneração e benefícios equitativos



Aquisição de talentos

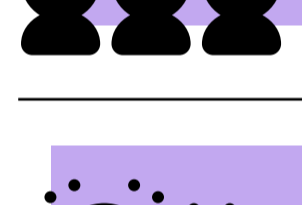


Habilidades e competências

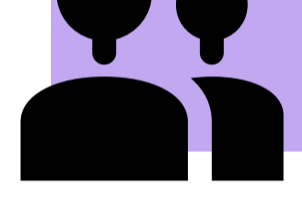


O que está impedindo essas organizações?

Barreiras mais citadas



Líderes e gerentes estão despreparados para implementar e impulsionar mudanças



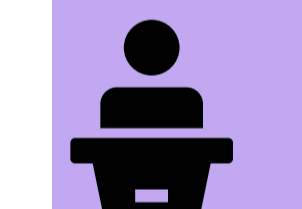
Falta de uma experiência de carreira personalizada



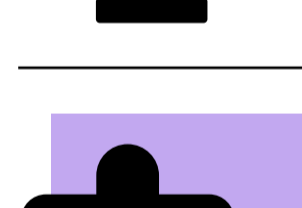
Falta de orientação, treinamento ou engajamento sobre o tema carreiras

O que será necessário para ter sucesso?

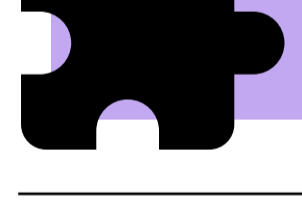
Impulsionadores de sucesso mais citados



Forte apoio e adesão dos principais líderes e partes interessadas do negócio



Compreensão clara das necessidades e experiência dos empregados



Prontidão de líderes e gestores para implementar e impulsionar mudanças

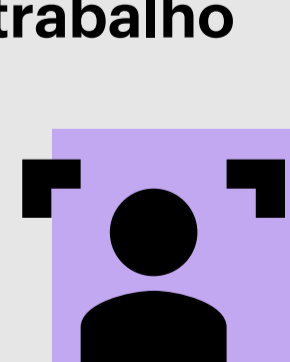
Fazer com que as partes interessadas participem do processo, além do treinamento dos líderes e gestores, é fundamental.

As organizações usam, principalmente, métricas de gestão de pessoas para medir o sucesso do seu ecossistema de carreiras

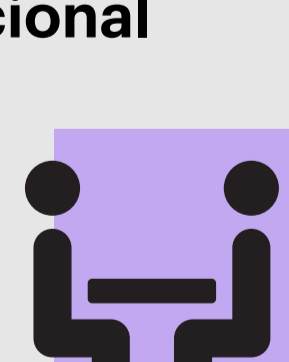
Metas mais comuns	Métricas de gestão de pessoas	Métricas operacionais	Métricas financeiras
Atrair talentos	72%	61%	32%
Facilitar a gestão da remuneração, equidade interna e igualdade	70%	45%	52%
Reter os talentos de alta performance e alto potencial	90%	33%	34%

Em comparação com organizações que não usam métricas operacionais nem financeiras, as organizações que usam essas métricas têm **1,2x maior probabilidade** de dizer que o ecossistema de carreiras teve ou terá um impacto tangível sobre:

Análise e planejamento da força de trabalho



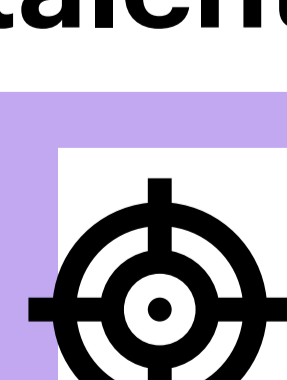
Design e eficiência organizacional



Aquisição de talentos

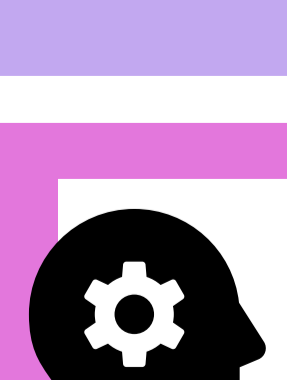


Desenvolva um ecossistema de carreiras que ajude a desenvolver talentos para o futuro!



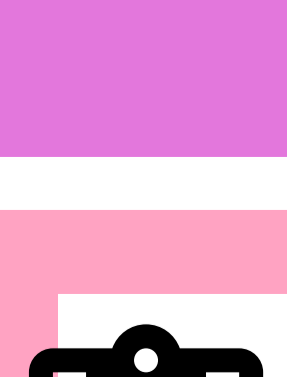
Definir o propósito, os elementos e a estratégia para carreiras

- Determine como as carreiras se vinculam aos seus programas de gestão de pessoas
- Defina quais métricas – gestão de pessoas, operacionais e financeiras influenciarão seus programas



Garantir a adesão da liderança na construção das carreiras

- Estabeleça os principais objetivos do trabalho antes do desenho ou redesenho do programa
- Avalie os riscos de não mudar
- Estabeleça um processo para a revisão contínua do seu framework de carreiras vigente



Estabelecer o plano de comunicação para carreiras

- Determine onde você quer que a mudança seja vista
- Certifique-se de que os empregados e candidatos entendam os diferenciais para eles
- Determine como as carreiras se encaixam na sua estratégia e cultura de recompensas totais