

Michael Page lança Barómetro de RH

Vivemos a Segunda Guerra pelo Talento

Lisboa, 21 de setembro de 2015 – A Michael Page, empresa líder em recrutamento de quadros médios e superiores, divulga o **Barómetro Global de RH**, que antevê o regresso da guerra pelo talento e a evolução dos Recursos Humanos para parceiros estratégicos e operacionais no mundo corporativo.

Quase metade dos líderes de RH inquiridos (**48%**) espera que o *headcount* da sua empresa **crezca** nos próximos 12 meses. A guerra pelo talento é particularmente forte no Médio Oriente, com uma expectativa de crescimento de 75%. No entanto, as perspectivas de crescimento são elevadas a nível global: 66% em África, 60% no Reino Unido e Irlanda, 50% na Ásia-Pacífico, 49% na América do Norte, 44% na Europa e 42% na América Latina.

A GUERRA PELO TALENTO VOLTOU

Quase metade (48%) dos líderes de RH espera que o *headcount* da sua empresa cresça nos próximos 12 meses



Esta tendência traduz-se num aumento do orçamento de recrutamento, registado em 2015 por cerca de um terço das organizações inquiridas: 27% aumentou o orçamento, 52% manteve-o e apenas 21% o reduziu.

Segundo **Lourenço Cumbre, Manager da Michael Page Human Resources**, “os resultados desta análise global dos líderes de Recursos Humanos refletem o amadurecimento da função, consistente com um alinhamento mais estreito com o negócio. Os RH tornam-se assim um parceiro estratégico para a atração, contratação, desenvolvimento e retenção de talento, à medida que as empresas dão cada vez mais valor aos seus colaboradores”.

Media Release

Recursos Humanos como parceiro de negócio

A análise do Barómetro revela o crescimento do papel dos Recursos Humanos como parceiro de negócio, constatando-se que, de forma global, a maior parte dos líderes de RH seniores **reporta directamente ao mais alto nível de direcção**: 63% dos senior managers reporta ao CEO/CFO/Presidente/Director-Geral.

Além desta característica, é notória a predominância de **responsabilidades estratégicas significativas** (como a gestão de talento), constatada por 80% dos líderes de RH, bem como o peso da **experiência profissional**, já que a maioria dos líderes inquiridos trabalha na área há mais de 15 anos.

Os inquiridos indicam como principais funções a aquisição de talento e recrutamento (86%), a implementação de políticas de RH (83%), relação da empresa com os colaboradores (81%), formação e gestão de desempenho (79%), gestão de talento (78%), a gestão de compensação e benefícios (75%) e a definição de planos de sucessão (68%). Apesar de os inquiridos serem líder de Recursos Humanos, 60% indicou que o payroll/administração de colaboradores faz parte das suas responsabilidades.



Talento no topo da lista de prioridades

Apenas 4% das organizações considera a diversidade e inclusão uma prioridade para o sucesso. As principais prioridades dos líderes de RH são a **gestão de talento** (33%), a **formação e desenvolvimento** (33%) e o **recrutamento de talento** (32%). Simultaneamente, e uma vez que as

Media Release

empresas estão sob pressão para se diferenciarem no mercado de trabalho, através da captação de talento, é surpreendente verificar que as áreas que poderiam ser consideradas como prioritárias são aquelas a que é dada menos atenção, como a diversidade e inclusão (4%) e *employer branding*/Marketing/Valorização de colaboradores (13%).

“As elevadas expectativas de recrutamento em várias localizações sinalizam uma nova fase do crescimento económico, com dados particularmente otimistas em países como a Alemanha, Reino Unido e Irlanda. Existem sinais evidentes de que este é um longo prelúdio previsto para a Segunda Guerra pelo Talento, na sequência de um primeiro pico na procura, alimentado pelo progresso da Tecnologia durante a década de 1990,” revela **Laurenço Cumbre**.

Como os Recursos Humanos medem o sucesso

A nível global, **64%** das empresas centra a medição do seu sucesso em **menos de 3 KPIS**, sendo o **desempenho dos seus colaboradores** o que tem maior peso na avaliação, referido por **72%** dos casos. Do top três fazem ainda parte a rotatividade dos colaboradores (67%) e a motivação dos colaboradores (46%). Outros KPIS utilizados a nível global pelas empresas são as competências dos colaboradores (43%), a eficiência do recrutamento (43%), a gestão do desempenho (32%) e a mobilidade (16%).

Como seria exetável, quanto maior a organização e respetiva equipa de Recursos Humanos maior é o nível de medição dos KPIS. Assim, 52% das organizações com mais de 100 colaboradores de RH analisa mais de 3 KPIS.

Níveis de recrutamento intensos nas empresas de Tecnologia

Entre as empresas que esperam aumentar o seu *headcount* nos próximos 12 meses, destacam-se aquelas na área de Tecnologia, onde é esperado um aumento de 13% (39% espera este crescimento, face a 26% dos restantes setores).

A forte procura por talento nos setores relacionados com as Tecnologias aumenta a percentagem do orçamento de RH dedicada ao recrutamento: 44% das organizações na área das Tecnologias indica gastar mais de 10% do seu orçamento de RH em recrutamento, contra 31% de todos os setores em geral.

“Esta é uma prova clara de que o recrutamento é uma questão particularmente importante na área das Tecnologias, resultado de um ambiente extremamente competitivo. Como consequência, um largo número de empresas de Tecnologia coloca o recrutamento de talento entre as suas três

Media Release

principais prioridades de RH. Enquanto a Tecnologia e setores a ela ligados estarão na linha da frente nesta nova Guerra pelo Talento, também se espera que outros setores sigam o seu caminho rapidamente,” adianta Lourenço Cumbre.

Employer branding como uma forma de facilitar o recrutamento

Paralelamente ao crescimento do orçamento de RH para recrutamento, as empresas devem ainda preparar-se para o aumento de iniciativas de *employer branding*, com o propósito de enfatizar as suas características únicas, diferenciando-as da concorrência no mercado de trabalho.

Das inquiridas, quase metade indica que o departamento de Marketing é responsável pelo *employer branding* (46%), seja atuando sozinho ou conjuntamente com os RH. Contudo, quando se trata de recrutamento, os RH são o principal responsável pelo *employer branding*, isoladamente ou em conjunto com o Marketing (69%).

METODOLOGIA

O Barómetro Global de RH da Michael Page é um estudo único e exaustivo sobre os líderes de RH em 65 países. Foi desenvolvido no início de 2015 e inclui informação sobre 2.572 organizações, desde PMEs a empresas altamente valorizadas no mercado, num universo transversal de setores, permitindo assim a extração de um conjunto de observações bem fundamentadas sobre a realidade dos RH. O estudo engloba a representação de sete regiões: Europa Continental, Reino Unido e Irlanda, América do Norte, América do Sul, Ásia-Pacífico, África e Médio-Oriente. De forma a contabilizar as diferenças ao nível da performance económica de cada uma das regiões, os dados foram analisados considerando o Produto Interno Bruto (PIB).

O questionário deste estudo foi concebido de forma a recolher informação relevante sobre: âmbito de responsabilidades do Responsável/Líder de RH; principais prioridades de RH; posição dos RH nas organizações; principais mudanças nos planos; planos de recrutamento; e iniciativas estratégicas de RH.

Sobre a Michael Page

A Michael Page é uma das mais conhecidas e respeitadas consultoras de recrutamento do mundo. Estabelecida há mais de 35 anos no Reino Unido, tem actualmente 154 escritórios em 35 países. É uma empresa líder em recrutamento e selecção especializada de quadros médios e superiores, para projectos de carácter permanente e temporário, sendo constituída por consultores especializados, que apresentam formação e experiência profissional nas áreas para as quais recrutam.

Para mais informações sobre o grupo, por favor visite:

www.michaelpage.pt/index.html