

2019 Tendências no engajamento global dos funcionários

Embora o engajamento dos funcionários esteja sempre em alta, a experiência mais ampla aponta para os esforços crescentes dos funcionários que tentam se sentir confortáveis com novas formas de trabalhar.

Por Ken Oehler e Christopher Adair

KINCENTRIC A Spencer Stuart Company

O engajamento dos funcionários está aumentando

O crescimento econômico e a expansão permitiram mais oportunidades de investimento nas pessoas, apesar da contínua interrupção da concorrência. Agora este investimento está valendo a pena. **Dois terços dos funcionários de nossos clientes estão envolvidos¹** – maior do que em qualquer ponto do nosso tempo, medindo o engajamento.

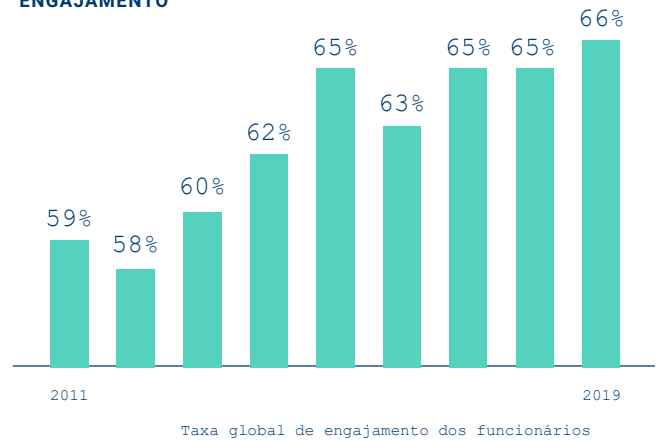
Embora um aumento de 1 pt possa não parecer significativo, a tendência positiva de vários anos é importante e mostra que os funcionários, agora mais do que nunca, estão trazendo todo o seu eu para o trabalho.

Engajamento por região

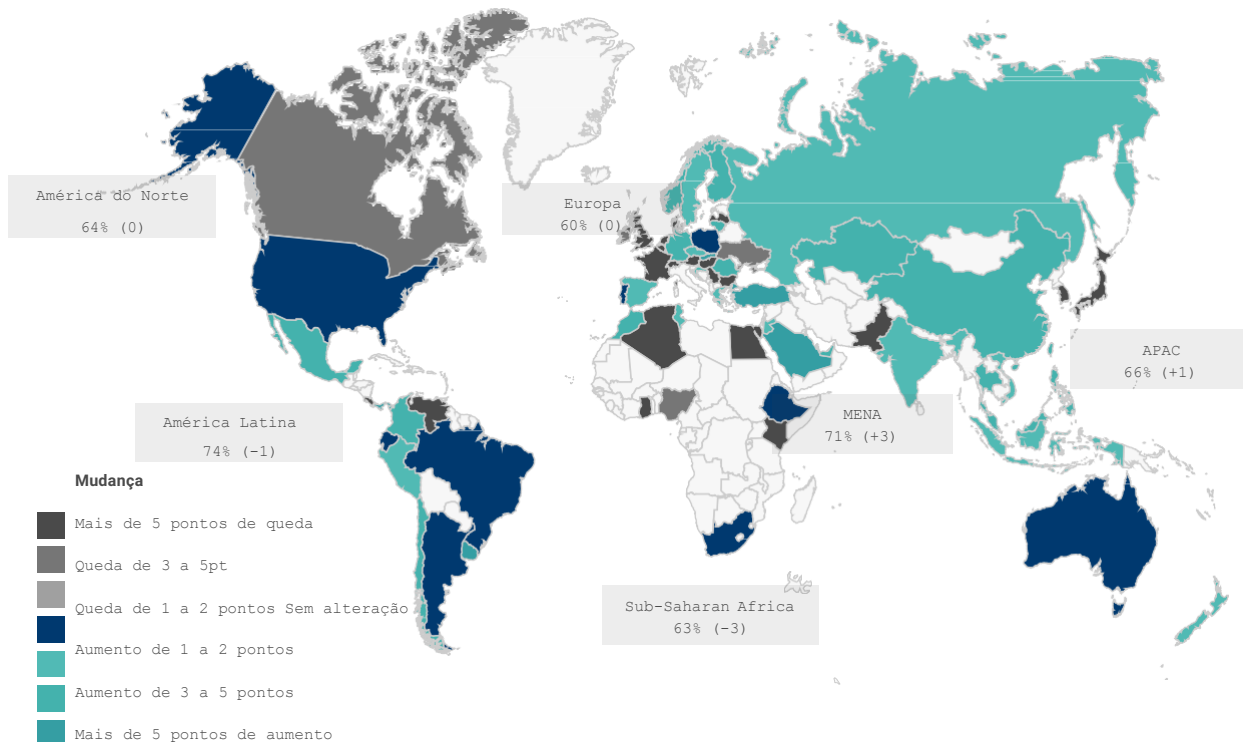
Continuamos a ver diferenças nos níveis regional e nacional que informam o total, movimento global:

- América do Norte: o engajamento nos EUA permaneceu estável nos últimos anos, enquanto o engajamento no Canadá caiu 3 pontos no último ano.
- América Latina: Instabilidade maciça na Venezuela contribuiu para uma pequena queda na região, enquanto os maiores mercados do Brasil e Argentina permaneceram consistentes em relação ao ano anterior.

ENGAJAMENTO



- Europa: Uma queda de 2 pts para o Reino Unido é um provável reflexo das tensões em andamento em torno do Brexit, mas a região em geral permaneceu estável.
- APAC: Movimento positivo nos maiores mercados da China (+ 3 pts) e da Índia (+ 1 pt) são os principais impulsores do movimento positivo para a região.



Resultados baseados em mais de 5 milhões de respostas de funcionários em mais de 4.100 organizações em 86 países entre 2018 e 2019.

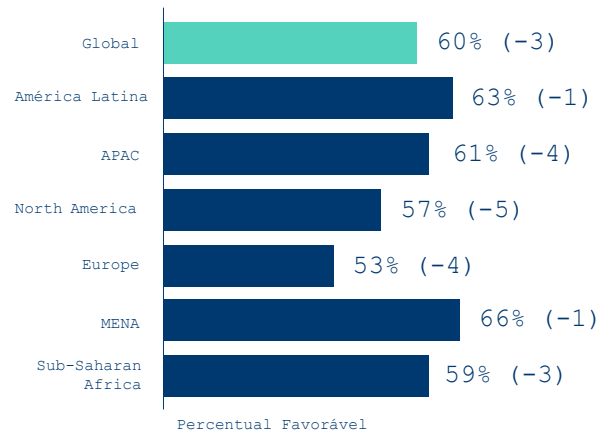
Áreas de foco para impulsionar o engajamento dos funcionários

Seja mais ágil

Todos nós já ouvimos falar sobre como as organizações precisam ser mais ágeis, mas vemos que as pontuações de agilidade estão caindo globalmente. Isso significa que as organizações estão ficando menos ágeis?

Provavelmente não. É mais provável que as organizações estejam tentando novas táticas para relaxar o pensamento histórico e linear, e os funcionários estejam no meio de uma situação potencialmente dolorosa. curva de reaprendizado. Uma coisa é ler sobre princípios ágeis - mas é algo totalmente diferente implementá-las e praticá-las no trabalho cotidiano.

AGILIDADE ORGANIZACIONAL

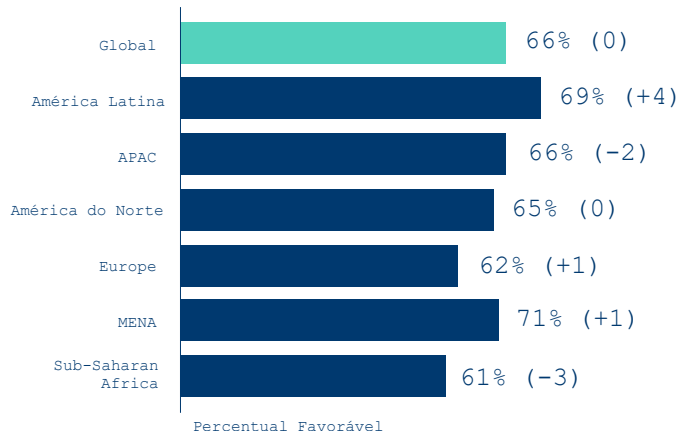


Lidere o caminho

O engajamento pessoal dos líderes influencia a probabilidade de sua equipe se envolver, mas talvez seja ainda mais importante demonstrar comportamentos envolventes.

Por exemplo, um dos principais motivadores consistentes do engajamento é a capacidade dos líderes seniores de criar empolgação para o futuro da organização. No entanto, o entusiasmo pelo futuro não pode ser inteiramente liderado por líderes seniores. Os gerentes da linha de frente precisam ajudar a inspirar e treinar suas equipes a se envolverem em comportamentos alinhados às prioridades culturais.

ENGAJANDO A LIDERANÇA

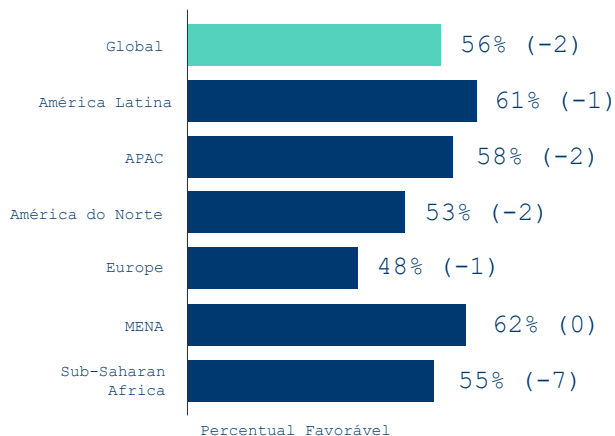


Dobre o foco no talento

Nossos dados nos dizem que a experiência do funcionário está ficando mais difícil nos pontos inicial e final do ciclo de vida do funcionário.

No começo, é mais difícil atrair as pessoas certas e ter uma missão que forneça uma direção significativa. No final, é difícil reter as pessoas necessárias para alcançar as metas de negócios. Parte disso se deve a mercados de trabalho restritos que dão aos funcionários a liberdade de considerar outras oportunidades, mas as três áreas se referem a uma necessidade mais ampla de gerenciar sua proposta de valor e seu canal de talentos para atrair e reter o talento essencial para seu sucesso futuro.

FOCO DO TALENTO



Olhando para o futuro: tendências a acompanhar

Além das tendências discutidas nos comentários dos funcionários, é importante acompanhar as tendências atuais do setor de engajamento e experiência, à medida que as mudanças continuam se acelerando. Estamos perguntando menos sobre "o que é isso?" e mais sobre "o que devo fazer sobre isso?"

Um alinhamento de liderança, cultura e engajamento com o desempenho dos negócios continua sendo o principal desafio das organizações em geral e dos profissionais de RH em particular.

Fique de olho nessas tendências:

- **A experiência dos funcionários está aqui, mas qual é o objetivo de nível superior que você está tentando alcançar?** Cuidado com a rotação excessiva em uma visão totalmente ascendente, sem considerar o que a empresa precisa para gerar valor. Equilíbrio é a chave.
- **Cultura, engajamento e experiência dos funcionários estão convergindo.** Na experiência do funcionário, a cultura é um fator determinante para o engajamento do funcionário e um resultado dos comportamentos normativos coletivos dos funcionários. A compreensão dessas interseções iluminará os pontos fortes e fracos ocultos.
- **O RH precisará aprimorar sua própria capacidade e habilidade** nas áreas de pesquisa e análise de dados, design thinking e técnicas ágeis para atender plenamente à demanda por medições mais frequentes em busca de uma melhor experiência dos funcionários. Com cada processo sendo "reimaginado", os profissionais de RH precisarão dessas habilidades adicionais para permitir o sucesso organizacional.
- **As técnicas de tecnologia e dados estão ofuscando o problema real do talento.** Técnicas como aprendizado de máquina e IA estão avançando rapidamente, mas as empresas precisam se concentrar mais na definição de problemas de negócios e talentos e garantir que tenham capacidade para resolvê-los, em vez de simplesmente implementar tecnologias e técnicas em busca de um problema.
- **A pesquisa com mais frequência não aumenta por si só o engajamento dos funcionários.** Pesquisas mais frequentes podem inibir a ação, fornecendo mais dados sem permitir ações para resolver o problema subjacente. Pense holisticamente em sua abordagem para incluir estratégia, medição, entrega e ação.

As organizações lutam para executar

Depois de ler esses pontos, você pode estar pensando "Claro - eu já sei que estes são importantes." No entanto, como destaca nossa Pesquisa Global de Experiência em Funcionários (eX), poucas organizações são capazes de executar com êxito a experiência dos funcionários que procuram oferecer.

De fato, em mais de 1.300 entrevistados em 43 países, apenas um terço das organizações tem uma boa definição do que eles querem dizer com experiência dos funcionários, e menos ainda (28%) se sentem preparados para criar um eX diferenciado. Adicione a conclusão de que mais de 70% afirmam que os objetivos de medição não progrediram tão rapidamente quanto o planejado, ilustra que esclarecer a estratégia, a governança e os objetivos será um requisito antes de se obter sucesso na aceleração do engajamento dos funcionários e na cultura necessária para o sucesso futuro.

Por Ken Oehler e Christopher Adair

Nós podemos ajudar!

Nossos consultores são especializados em cultura e engajamento, desengajamento de liderança e Assessoria de RH, para ajudar você e sua organização a oferecer uma experiência aos funcionários que não é apenas envolvente para os funcionários, mas ajuda a atingir seus objetivos culturais e estratégicos.

*Contacte-nos para saber mais :
equipebrasil@kincentric.com*

Contato

Daniela Junqueira Segre

Diretora

Kincentric Brasil

daniela.segre@kincentric.com

Mobile: BR +55 11 94797 7728

<https://www.kincentric.com/>

Sobre o Kincentric

A Kincentric, uma empresa Spencer Stuart, aborda o capital humano de maneira diferente - ajudamos você a identificar o que impulsiona seu pessoal para que ele possa impulsionar seus negócios. Anteriormente parte da Aon, nossas décadas de experiência em cultura e engajamento, avaliação e desengajamento de liderança e serviços de consultoria de RH e talento nos permitem ajudar as organizações a mudarem por dentro. E nossa rede global dos colegas, nossos conhecimentos comprovados e nossas tecnologias intuitivas nos oferecem novas maneiras de ajudar as organizações a liberar o poder de pessoas e equipes - promovendo mudanças e acelerando o sucesso. Para mais informações, visite kincentric.com.

Mídia social @ KincentricCo

Mantenha-se atualizado sobre as tendências e os tópicos relevantes para seus negócios e carreira.

    @ KincentricCo

© Kincentric, a Spencer Stuart Company. Todos os direitos reservados.

Para obter informações sobre como copiar, distribuir e exibir este trabalho, entre em contato com: permissions@kincentric.com.