

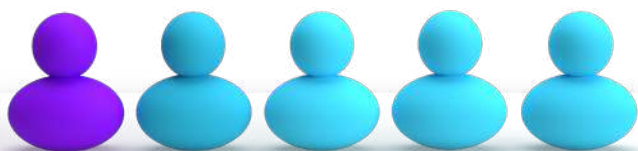
→ Colaborador vs. Empregador

Uma perspectiva sobre o desenvolvimento pessoal.

Tanto empregadores quanto colaboradores concordam: desenvolvimento pessoal é essencial. No entanto, há sempre dois lados da mesma moeda. Descubra como os colaboradores vivenciam suas atuais oportunidades de desenvolvimento pessoal.

#1 Suporte e incentivo.

Perspectiva do colaborador



1 a cada **5**

pessoas na força de trabalho global não se sentem apoiadas por seus empregadores para desenvolver as habilidades corretas para o futuro.

Perspectiva do empregador



3 a cada **4**

Líderes de RH afirmam que sua organização apoia os funcionários no desenvolvimento das habilidades certas para o futuro.

Perspectiva do colaborador



Apenas

57%

se sentem encorajados pelos seus gestores a desenvolver novas habilidades.

Perspectiva do empregador



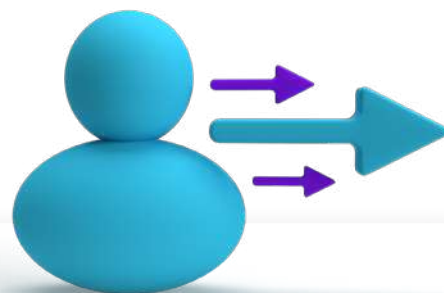
75%

acreditam que os gestores em sua organização incentivam os membros de sua equipe a desenvolverem novas habilidades.



84%

da força de trabalho global indica que a falta de oportunidades de desenvolvimento pessoal é um motivo para deixar seu emprego atual - **e eles sairiam dentro de um ano!**



Apenas

22%

dos líderes de RH, acreditam que a falta de oportunidades de desenvolvimento pessoal é um motivo para os colaboradores deixarem seus empregos.



#2 As habilidades certas para o futuro.

Perspectiva do colaborador



61%

da força de trabalho global indicam que sentem necessidade de se requalificar para se manterem bem-sucedidos no futuro.

Perspectiva do empregador



78%

dos líderes de RH acreditam que seus colaboradores precisam se requalificar/aprimorar para se manterem bem-sucedidos no futuro.

Top 5 habilidades que os colaboradores consideram altamente importantes pra o sucesso a longo prazo:

1.

Habilidades digitais **46%**



2.

Ser flexível, eficiente e criativo **45%**

3.

Saúde física e mental **41%**

4.

Habilidades de comunicação **36%**

5.

Habilidades de trabalho em equipe **36%**



Top 5 habilidades que os empregadores consideram altamente importantes pra o sucesso a longo prazo:

1.

Habilidades de trabalho em equipe **49%**



2.

Habilidades de comunicação **46%**

3.

Ser flexível, eficiente e criativo **45%**

4.

Saúde física e mental **43%**



5.

Habilidades digitais **37%**



#3 Soft skills a desenvolver.

Perspectiva do colaborador



Quase

20%

afirmam que sua organização não oferece nenhum tipo de treinamento de soft skills.

40%

afirmam que sua organização oferece apenas cursos de treinamento voltados para a empresa.



28%

querem uma melhor qualidade das ofertas de aprendizado

Perspectiva do empregador

Top 5 habilidades que os líderes de RH oferecem atualmente em suas oportunidades de desenvolvimento pessoal:

1.

Trabalho em equipe **43%**

2.

Comunicação **38%**

3.

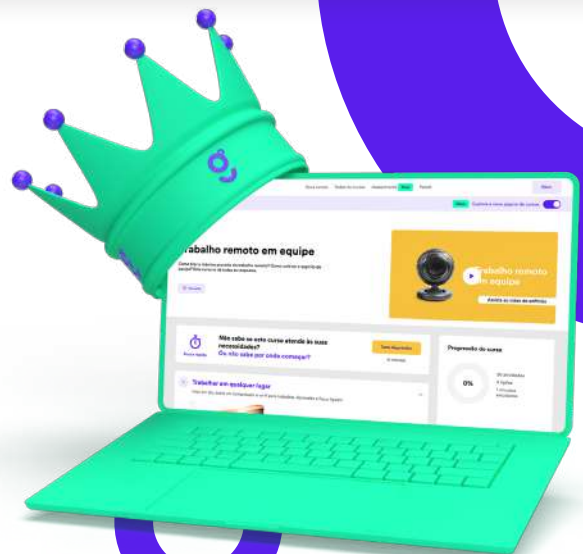
Habilidades digitais **35%**

4.

Ser flexível, eficiente e criativo **34%**

5.

Saúde física e mental **32%**



#4 Oportunidades de desenvolvimento igualitárias.

Perspectiva do colaborador



29%

da força de trabalho global sente que seu empregador não investe igualmente em oportunidades de desenvolvimento pessoal para os colaboradores.

35% acreditam isso está relacionado a status e nível, enquanto **34%** dizem que depende de equipe ou departamento.

Perspectiva do empregador



57%

dos líderes de RH oferecem oportunidades de desenvolvimento pessoal apenas para determinados colaboradores.

Os principais motivos para essa diferenciação são:

39%

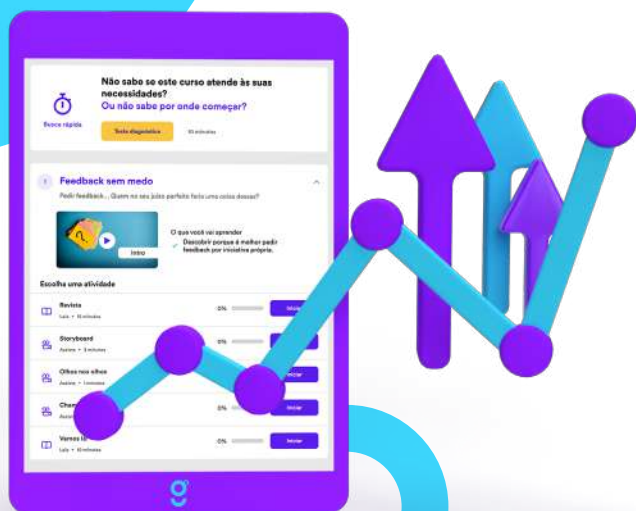
Equipe ou departamento

38%

Investir apenas em talentos promissores

35%

Gestão e liderança






Curioso para saber mais?

Baixe nosso relatório de pesquisa e veja a perspectiva completa do colaborador.

[Baixe o relatório](#)



Em parceria com a agência de pesquisa Markteffect, a GoodHabitZ entrevistou 24.235 colaboradores em todo o mundo, incluindo 12 países europeus, 3 da América Latina e a Austrália. Também participaram da pesquisa 4.591 líderes e decisores de RH de 11 países europeus e do Brasil. Todos os entrevistados foram questionados sobre quais os gaps de aprendizado em suas áreas de trabalho e qual é o papel do desenvolvimento pessoal para preencher esses gaps. Os participantes da pesquisa têm entre 25 e 65 anos de idade e desempenham diferentes funções, trabalhando em diversas indústrias e empresas de diversos tamanhos. Os resultados foram analisados de forma representativa, considerando a idade, o gênero e o setor de cada país.

Com base no tamanho da amostra, os resultados são generalizáveis para a população com 95% de confiança.