



Pesquisa Global:

3 tendências globais que estão moldando o mercado de trabalho.

→ e como o desenvolvimento pessoal pode ser o divisor de águas!

#1: O surgimento de uma força de trabalho orientada para o crescimento.

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!**



57%

dos colaboradores concordam que as oportunidades de desenvolvimento pessoal são um fator influente na decisão de permanecer em seu emprego atual.

61%

sentem necessidade de se requalificar para se manterem bem-sucedidos no futuro.

E apenas

50%

sente-se encorajada pelo seu gestor a desenvolver novas habilidades.



4 em cada 10 colaboradores

não possuem nenhum tipo de plano de desenvolvimento individual (PDI).

#2 Adquirindo habilidades do futuro sob demanda.

Top 3 habilidades que serão indispensáveis no futuro.



46%

Habilidades digitais



45%

Produtividade



42%

Saúde mental e bem-estar

O desenvolvimento de habilidades não funciona da mesma maneira para todos, isso nós sabemos. E a pesquisa ainda destaca que colaboradores de diferentes gerações desejam focar em diferentes tipos de habilidades:

Até 35 anos de idade

42%

acreditam que a saúde mental e o bem-estar se tornarão mais importantes no futuro.

De 35 a 49 anos de idade

45%

acreditam que a produtividade será mais importante no futuro.

Acima de 50

48%

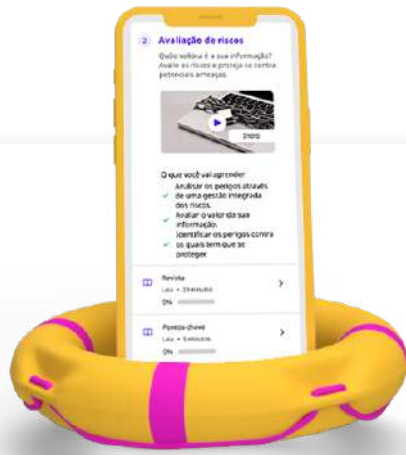
acreditam que as habilidades digitais serão mais importantes no futuro.

80%

dos colaboradores esperam que seus empregos se tornem mais voltados para o digital nos próximos dois anos.



Mais da metade da força de trabalho global (54%) trabalha totalmente ou parcialmente de forma remota.



Até

49%

da faixa etária de 50 anos ou mais sente que **não possui as habilidades digitais certas para realizar seu trabalho de forma adequada.**

A habilidade considerada mais importante para o futuro, entre todas as faixas etárias:

Saúde mental e bem-estar

sendo as mulheres mais afetadas do que os homens (53% vs. 39%)



46%

a população da Geração Z indicam que estão estressados



Por fim, verificamos que

58%

dizem que não ter as habilidades certas afeta sua equipe e a colaboração de forma negativa.

#3 Adotando um estilo de liderança centrado nas pessoas.

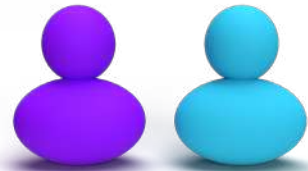
24%

acreditam que é responsabilidade do empregador garantir que a organização ofereça oportunidades de desenvolvimento pessoal.



Apenas um terço da força de trabalho global afirma estar totalmente ciente da estratégia de T&D da sua organização.

Com os colaboradores já afirmando que não estão cientes da estratégia de T&D de suas organizações, não é surpreendente que: **apenas metade da força de trabalho global se sinta encorajada** por seu gestor ou organização a desenvolver novas habilidades.



↪ **Apenas um pouco mais da metade tem permissão para trabalhar no desenvolvimento pessoal durante o horário de trabalho.**

39%

da força de trabalho global deseja trabalhar em seu desenvolvimento pessoal durante o horário de trabalho.



2 maiores motivos para acesso desigual às oportunidades de desenvolvimento pessoal:

↪ **30%** acreditam que o acesso às oportunidades de desenvolvimento pessoal é desigual.

35%

Status ou nível hierárquico

34%

Equipe ou departamento

71%

acreditam que o acesso a oportunidades de desenvolvimento pessoal influenciará positivamente sua posição no mercado de trabalho.

40%

sentem que a falta de oportunidades de desenvolvimento pessoal torna difícil para eles desenvolverem as habilidades necessárias para o futuro.



E quase 20% afirmam que sua organização não oferece nenhum tipo de treinamento de soft skills.

48%

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



Top 3 maneiras como os empregadores podem apoiar seus colaboradores a desenvolver novas habilidades:



39%

Tempo para desenvolvimento pessoal durante o horário de trabalho



38%

Oportunidades de treinamento que atendam às necessidades de aprendizado dos colaboradores



29%

Melhor qualidade dentro das ofertas de aprendizado

Hoje é um bom dia para saber mais.



Baixe nosso relatório de pesquisa para obter todas as informações.

[Baixe o relatório completo](#)

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. Perguntamos a eles quais os gaps de aprendizado em suas áreas de trabalho e qual é o papel do desenvolvimento pessoal para reduzir 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.