NEXTREALITY®

GESTÃO DE TALENTO

ebook

índice

introdução 3

o que é a gestão de talento? 4

estratégias de gestão de talento 6

usar a tecnologia para melhorar a gestão de talento 11

boas práticas para a retenção de talento 17

gamificação: do recrutamento à gestão de talento 20

caso em estudo: Talent Tiers 25

introdução

O sucesso de uma organização depende do seu capital humano. Parte da receita para uma estratégia de Recursos Humanos bem-sucedida passa pela gestão de talento, algo que nem sempre é fácil – convém não esquecer que o mercado é aberto, é global e que nem sempre é possível conseguir manter-se os colaboradores mais valiosos nos quadros da empresa.

Existem, contudo, formas de potenciar a fidelização do talento. É sobre isso que iremos falar neste ebook: Como acompanhar o percurso do colaborador desde que se candidata a entrar na empresa até ao cumprimento dos seus objetivos profissionais – e como fazer com que todo este esforço seja transformado em resultados para a empresa.

o que é a gestão de talento?

A gestão de talento agrega metodologias e processos de Recursos Humanos (RH) com o objetivo de atrair, desenvolver, motivar e reter colaboradores de alto desempenho. Em termos gerais, Isto envolve três princípios chave:

1. Todo o âmbito dos processos de RH. A gestão de talento incide sobre um conjunto de processos de RH integrados entre si. Ou seja, as atividades de gestão de talento superam a soma das partes individuais. Isso também significa que é necessário desenvolver uma estratégia de gestão de talento para capitalizar todo o seu potencial.

2. Atrair, desenvolver, motivar e reter. A gestão de talento atinge todas as principais áreas de RH, desde a contratação até à integração e da gestão de talento à sua retenção.

3. Colaboradores de alto desempenho. A gestão de talento visa motivar, envolver e reter os colaboradores, para que tenham um melhor desempenho. As empresas podem construir uma vantagem competitiva sustentável e superar a sua concorrência através de um sistema integrado de práticas de gestão de talento.

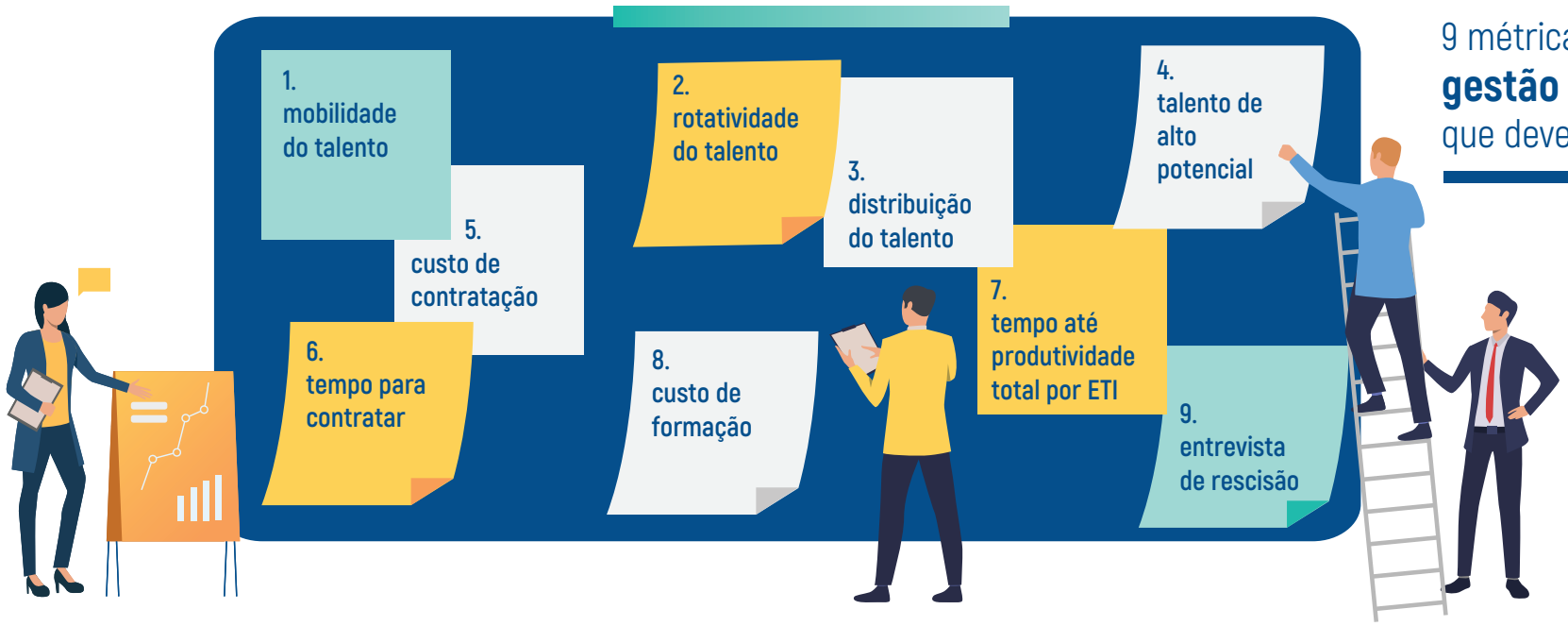
Em suma: A gestão de talento é um processo que visa impulsionar o desempenho através de práticas integradas de gestão de pessoas.

estratégias de gestão de talento

Para se encontrar a melhor estratégia de gestão de talento, é preciso antes encontrar resposta a cinco perguntas fundamentais.

1. Quais são as aspirações da organização e os objetivos para medir o progresso?

Falar de metas específicas e mensuráveis significa referir métricas de gestão de talento – são elas que permitem aferir e acompanhar o que está a ser feito. Um bom exemplo é o volume de negócios que não desejamos obter: Se não conseguirmos manter os melhores funcionários, provavelmente não iremos alcançar os nossos objetivos.



9 métricas de **gestão de talento** que deve usar

estratégias de gestão de talento

2. Onde é que se pretende colocar o foco?

São várias as áreas na gestão de talento que concentram as atenções. A empresa que deseja reter talento tem de ser um empregador desejável. Mas ser um empregador de alto nível ou até ser indicado como um Great Place to Work requer um investimento substancial – mas sem dúvida que pode ser eficaz, especialmente quando se pretende atrair pessoas com todos os tipos de formação.

Já se objetivo for cativar um perfil muito específico (engenheiros, por exemplo) o melhor será apostar em contratar através das melhores universidades técnicas. Neste caso em particular o modelo de gestão de talento para Recursos Humanos torna-se bastante útil, permitindo mapear as atividades específicas que se desejam efetivamente focar.

o modelo de **gestão de talento** para Recursos Humanos

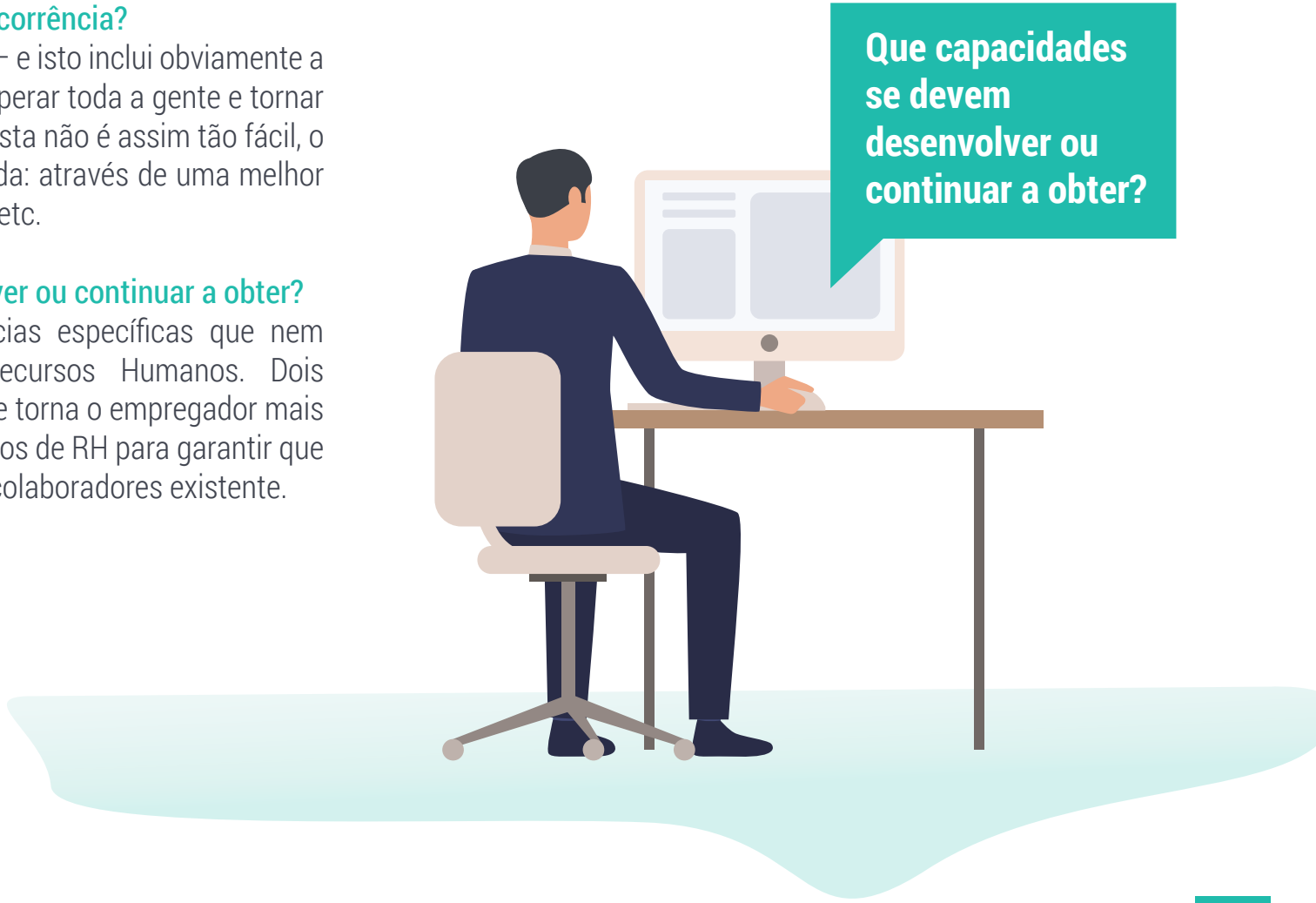
estratégias de gestão de talento

3. De que forma é possível vencer a concorrência?

Toda a gente anda à procura de talentos – e isto inclui obviamente a sua concorrência. Como é que poderá superar toda a gente e tornar a sua organização mais atrativa? A resposta não é assim tão fácil, o que não significa que não seja complicada: através de uma melhor marca, melhor retenção, melhor seleção, etc.

4. Que capacidades se devem desenvolver ou continuar a obter?

A gestão de talento requer competências específicas que nem sempre é habitual existirem nos Recursos Humanos. Dois excelentes exemplos são o marketing que torna o empregador mais atraente e o know-how em análise de dados de RH para garantir que se aproveita ao máximo a população de colaboradores existente.



estratégias de gestão de talento

1. **reporting**
   O painel permite acima de tudo dar uma visão completa sobre o pipeline de talento, desde o momento de recrutamento até à saída.
2. **gestão de desempenho**
   Medir o desempenho do colaborador permite otimizar o seu trabalho em termos de conhecimentos e competências.
3. **envolver o talento**
   O painel fornece dados e informação de apoio de que precisa para discutir a evolução dos colaboradores, incluindo carreira.
4. **aprendizagem e desenvolvimento**
   Atribua diferentes oportunidades de evolução segundo a posição do colaborador na grelha de potencial e desempenho.
5. **pipeline de talento**
   Conhecendo os seus principais jogadores e o potencial que demonstram, pode assim construir o pipeline de talento.

5 funções de um **painel de gestão** de talento

5. Como acompanhar o progresso e melhorar?

Acompanhar o progresso e garantir a melhoria dos processos de gestão de talento é fundamental para o sucesso. Uma boa forma de o fazer é usar um painel de informação sobre a gestão de talento, que pode fornecer uma visão geral dos principais indicadores de desempenho bem como mostrar as alterações ao longo do tempo de implementação da estratégia.

estratégias de gestão de talento

Quais são as metodologias comuns de gestão de talento?

Vejamos a resposta para estas importantes questões resumidas em alguns aspetos chave.

• **marca do empregador** Uma marca forte permite atrair os melhores candidatos.

• **reputação do empregador** A marca que o funcionário deixa. A reputação pode ser mais afetada pelos media, sobre os quais a empresa tem pouco controlo. Veja-se por exemplo o que aconteceu ao setor bancário nos últimos anos, especialmente após a crise financeira de 2008.

• **experiência do candidato** A experiência do candidato influencia a marca do empregador.

• **seleção** Identificar e selecionar os melhores é uma parte crítica da gestão de talento.

• **referências** O talento conhece talento. Os programas de encaminhamento são eficazes, pois ajudam a reunir candidatos que se encaixam mais rapidamente e têm melhor desempenho.

• **onboarding** Levar as pessoas a atingir a velocidade cruzeiro o mais rápido possível ajuda a torná-las mais produtivas e aumenta a retenção de colaboradores.

• **inboarding** Quando as pessoas são promovidas internamente, precisam de apoio para atingirem a máxima produtividade – é isto o inboarding.

• **envolvimento** Os funcionários envolvidos sentem-se motivados, têm bom desempenho e apresentam maior probabilidade de não abandonarem a empresa.

Como é que tudo isto funciona na prática?

estratégias de gestão de talento

• **retenção** As estratégias de retenção ajudam a reter as melhores pessoas. Um bom exemplo é o planeamento de sucessão.

• **planeamento de sucessão** É importante que exista a capacidade de se preencherem as principais posições cruciais sempre que ficarem vagas. Para isso, é fundamental que exista um canal de talento capaz de garantir o planeamento da sucessão.

• **aprendizagem e desenvolvimento** Esta não é apenas uma prática comum de gestão de talento, mas também uma prática recomendada de recursos humanos. Formar os colaboradores ajuda a aumentar o desempenho e a retenção. Uma vez recrutadas as melhores pessoas, há que ter certeza de que elas continuam a ser as que mais sabem das matérias com que lidam diariamente, certo?

• **gestão de desempenho** Uma parte essencial da gestão de talento é acompanhar e melhorar o seu desempenho.

• **análise de RH** Através do aproveitamento dos dados é possível garantir que se está a conseguir atingir aqueles KPI que afetam verdadeiramente os resultados da empresa.

• **salário emocional** É uma forma muito eficaz de reduzir o absenteísmo e obter maior confiança dos colaboradores, sendo menos provável que saiam por um salário (financeiro) maior prescindindo de todos os todos os extras que atualmente lhes são facilitados para incentivar a motivação e compensar o compromisso.

Quais são as metodologias comuns de gestão de talento?

usar a tecnologia para melhorar a gestão de talento

Nesta era dominada por tecnologias cognitivas transformadoras, como a IA e o machine learning, é evidente que pessoas, práticas e sistemas devem tornar-se igualmente mais ágeis. No entanto, a transição para formas diferentes de gerir talento enfrenta muitas vezes desafios e obstáculos inesperados.

O melhor aproveitamento da tecnologia de talento depende da capacidade da empresa que a adota em confrontar e, por fim, reinventar um sistema muitas vezes desatualizado de processos, comportamentos e mentalidades.

Eis cinco grandes aspetos a assimilar:

• **A adoção de tecnologia de talento deve ser conduzida por líderes de negócio, e não pelas funções C-suite ou corporativas.** Os gestores operacionais estão mais próximos da ação, e por isso têm melhores informações sobre desafios de negócios específicos e conhecem pontos problemáticos do cliente que podem ser abordados pelas novas tecnologias.

Colocar a responsabilidade pela inovação nas mãos daqueles que estão mais próximos dos clientes, reduzindo as camadas de controlo e aprovação, aumenta a probabilidade de as tecnologias de talento serem adequadas ao propósito. É claro que, para uma geração de gestores seniores e chefes departamentais habituados a outras estratégias de liderança, esta abordagem mais adaptativa nem sempre é algo que surge naturalmente.

usar a tecnologia para melhorar a gestão de talento

NEXTREALITY

• **Os Recursos Humanos devem funcionar como agente parceiro e facilitador – mas não como proprietário.** Os gestores de linha não estão apenas intimamente ligados aos imperativos do negócio; também estão ansiosos em avançar rapidamente na adoção de tecnologia. Querem aproveitar a promessa da IA, do machine learning e a análise pessoal para melhorar os resultados de negócio e as perspetivas de carreira. No entanto, estas prioridades podem entrar em conflito com outras áreas do negócio. As consequências são de longo alcance, requerendo estratégias de talentos baseadas na capacidade de aceder às pessoas e competências certas no momento certo, e de seguida colocá-las a trabalhar de forma flexível e para as quais serão treinadas e recompensadas. O perigo dos procedimentos burocráticos e de mentalidades baseadas em regras podem fazer estas estratégias fraquejar.

• **É necessário adotar metodologias de rápida interação, pois a tecnologia do talento deve ser adaptada às necessidades específicas do negócio e ao contexto e cultura da empresa.** Uma vez que as ferramentas baseadas em IA – como as plataformas de talento on demand e os algoritmos de recrutamento para projeto – não são simplesmente plug & play, a utilização de métodos como prototipagem rápida, feedback iterativo, equipas multidisciplinares focadas no cliente e tarefas centradas em sprints (a grande marca da metodologia agile) pode ser úteis para determinar a sua relevância. Por exemplo, as empresas podem experimentar plataformas tecnológicas capazes de catalogar projetos que têm de ser executados, de fazer corresponder às necessidades do projeto o fornecimento de competências e, em seguida, de obter o talento apropriado. Pelo caminho poderá ser necessário fazer alterações significativas de ajuste segundo os requisitos específicos, mas na maioria dos casos as conclusões serão positivas – até porque muitas vezes os dados encontram-se em diferentes formatos e guardados em silos.

usar a tecnologia para melhorar a gestão de talento

NEXTREALITY

• **Trabalhar com novas tecnologias cria a necessidade de trazer mais inovação às práticas de talento.** Muito tem sido feito apresar da escassez de engenheiros de IA, além de que os poucos muito bons são rapidamente apanhados pelos enormes salários oferecidos pelos suspeitos do costume - Amazon, Apple, Google e Facebook. Apesar deste hype, muitas empresas estão a perceber que não podem contratar o talento de que necessitam e que as competências e capacidades de que precisam evoluem rapidamente ou são melhor adquiridas externamente. Estas tendências estão a alimentar uma mudança estratégica da aquisição de talento para o acesso ao talento na base do contrato conforme a necessidade. No entanto, os obstáculos culturais ao pessoal externo podem ser desafiadores – se não mais ainda do que os tecnológicos.

• **O trabalho dos líderes passa de obrigar a mudança para fomentar uma cultura de aprendizagem e crescimento.** Independentemente da indústria ou setor, os profissionais e académicos parecem concordar numa coisa: comandar com sucesso novas tecnologias requer a mudança de uma abordagem tradicional de planear e implementar para outra de experimentar e aprender. Porém, as abordagens de experimentar e aprender são, por definição, abundantes em oportunidades de fracasso, constrangimentos e guerras territoriais. A menos que haja trabalho em paralelo da alta gestão para mudar as culturas corporativas em direção a uma mentalidade de aprendizagem, a mudança avançará devagar – se avançar. O medo não torna as pessoas mais abertas à experimentação; pelo contrário, leva-as a colocar toda a sua energia e engenho para se protegerem, o que é letal para a inovação.

outsourcing e nearshoring: desafios e caminhos

Impedir a saída dos colaboradores da empresa é um trabalho constante. Portugal é cada vez mais um hub de talento, e isso vê-se pela quantidade – e qualidade – de serviços que são colocados cá em sistemas de **outsourcing e de nearshoring.**

O Outsourcing consiste em delegar funções a fornecedores capazes de suprir défices internos, ou tarefas que não se justifica fazer internamente. Ganha-se acesso a especialistas, ferramentas, metodologias e processos que internamente não existem na mesma quantidade, ou no mesmo grau de maturidade.

O Nearshoring combina o melhor de dois mundos, permitindo o acesso a recursos especializados em territórios "adjacentes" com um custo inferior ao praticado no país de origem, e com baixo impacte em termos de fuso horário e comunicação devido à proximidade física e cultural.

outsourcing e nearshoring: desafios e caminhos

NEXTREALITY

Eis os grandes desafios de gestão de talento ligados a estes dois modelos, que de uma forma ou outra implicam a deslocalização física do colaborador:

Outsourcing – Há que evitar perder o talento para o cliente, local onde ele passa a maior parte do seu tempo. Se o colaborador é bom, por que razão não há de dar o salto para a empresa onde passa efetivamente 90% do seu tempo, sobretudo se o cliente estiver satisfeito?

Nearshoring – Ao desafio do outsourcing junta-se a questão multinacional, multicultural e multisocial. Quer um bom exemplo? Imagine um profissional natural do Brasil que vem para Portugal trabalhar um ciente baseado na Alemanha… não será nada fácil de gerir, pois não?

outsourcing e nearshoring: desafios e caminhos

NEXTREALITY

Existem soluções para travar cenários de saída? Sim – e todas passam pela gestão emocional do talento, dando-lhe a ideia de que "a galinha da vizinha afinal não é assim tão boa quanto a minha". Como fazê-lo?

• **Promova reuniões de acompanhamento.** Não quer chegar àquela reunião de saída em que já não há nada a fazer, certo? Então invista em reuniões para ficar. Ouvir presencialmente os colaboradores numa rotina regular mantém-nos motivados, seguros e identificados com a entidade empregadora – sobretudo se perguntar abertamente sobre gostos pessoais, desafios profissionais e outras expectativas que possam ser reveladas.

• **Fomente o espírito de camaradagem.** Isto é particularmente útil para aquele talento tão especial trabalha em regime de nearshoring, e que chega muitas vezes a Portugal sem ter quaisquer raízes ou referências. Embora o Inglês seja naturalmente a língua universal do negócio, aposte em fomentar o espírito de camaradagem para lhes incutir o gosto pela nossa língua, cultura, gastronomia, geografia, património, etc.

• **Agradeça a todos, em alto e bom som.** Todos gostamos de receber elogios quando são merecidos. Não subestime o poder de um simples "obrigado". A Google sabe-o bem e fá-lo ainda melhor: através da gThanks permite que os seus colaboradores reconheçam publicamente os seus colegas. Pense numa forma de mostrar apreço: os colaboradores não só ganham o reconhecimento, como também passam a sentir gratidão.

boas práticas para a retenção de talento

Vejamos algumas boas práticas para que a retenção de talento seja bem-sucedida.

- **Apostar em plataformas de comunicação e colaboração.** Uma comunicação incorreta ou confusa pode criar separações entre pessoas e departamentos. É essencial apostar-se em sistemas que tornem mais eficaz toda e qualquer comunicação interna feita na empresa – e isso pode ser feito através de ferramentas como o Slack ou o Microsoft Teams.

- **Investir no ambiente de trabalho.** Criar um local agradável para receber os colaboradores nas várias horas que passam na empresa não é complicado e pode fazer uma grande diferença. Personalizar materiais da empresa ou investir em ações sociais que promovam o convívio também são boas formas de fazer cada colaborador sentir-se feliz e especial.

- **Pedir a opinião.** Promovendo-se a comunicação, facilita-se a criação de uma cultura de feedback que permita aferir como é que as pessoas se estão a integrar na empresa, e até como é que se sentem face a certas decisões tomadas. Esta procura de feedback deve partir também dos gestores de cada área, beneficiando a relação profissional entre ambos.

boas práticas para a retenção de talento

NEXTREALITY

• **Valorizar o colaborador.** Quem é que não gosta de se sentir reconhecido pelas suas capacidades? O desafio é saber como deve ser feito esse reconhecimento, e para isso há que compreender os acionadores de satisfação. Por exemplo, há quem se sinta valorizado recebendo mais responsabilidades enquanto outros preferem ser referenciados.

• **Criar planos de carreira.** Quanto mais bem definida for a visão de plano de carreira que o colaborador tem pela frente, mais fácil será captar e manter talento já que existe um foco no futuro.
O colaborador conseguirá assim ver os próximos passos na sua evolução, sabendo desde logo que tem boas possibilidades de crescer na sua carreira dentro da organização.

• **Promover a formação.** Dar ao colaborador a possibilidade de participar em cursos e eventos é entregar-lhe o oxigénio de que precisa para ganhar espaço noutras funções – e também para sair da sua rotina diária enquanto sente que lhe está a ser dada uma hipótese de evoluir, podendo-se até medir o seu crescimento ao longo do tempo via RH.

boas práticas para a retenção de talento

- **Melhorar a remuneração.** Investir na carreira salarial daquela pessoa que chama tanto a atenção é uma das boas práticas a seguir para reter talento. Claro que não estamos a falar em valores surreais. Basta que a pessoa se sinta valorizada e bem recompensada e queira assim manter o benefício de logo prazo para as duas partes: para ela e para a empresa.

- **Ver a empresa pelos olhos do colaborador.** Muitas vezes perde-se talento por não se conseguir perceber as reivindicações dos colaboradores, e isso afasta-os da empresa. Adotar uma postura o mais flexível possível é uma boa estratégia para se conseguir "ler" o talento, e ceder nalgumas áreas não cruciais pode ajudar a mantê-lo nos quadros.

- **Fomentar o salário emocional.** Além das questões económicas para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, contemple também as suas necessidades pessoais, familiares e profissionais. Dê-lhes motivação extra-ordenado para fortalecer a imagem positiva da empresa junto do grupo de trabalho – e assim atrair, fixar e gerir talento comprometido.

gamificação:
do recrutamento à gestão de talento

{first 10-digit prime found in consecutive digits e}.com. É provável que esta expressão não lhe diga nada – nesse caso, passamos a explicar. Corria o ano de 2004 quando a Google publicou em outdoor este famoso enigma matemático, e que aqui serve o nosso propósito: mostrar como a gamificação pode ser útil no recrutamento.
Na prática, a Google convidou os pretendentes a resolverem uma série de equações pensando (corretamente) que aqueles que tivessem inteligência e motivação para chegar ao fim seriam ótimos candidatos. As duas partes sairiam assim a ganhar: Os candidatos aproveitariam o jogo e talvez conseguissem um emprego, e a Google atrairia facilmente candidatos pré-selecionados de elevada qualidade.

Desde então muitas outras empresas experimentaram incluir jogos como parte do seu processo de contratação, dando aos candidatos a oportunidade de provarem o seu valor. De facto, todo este conceito de gamificação no local de trabalho – que mais não é do que a aplicação de elementos de jogo nos processos de negócio – não é novo, tendo sido um grande sucesso nos últimos 20 anos.
Embora alguns especialistas prevejam que grande parte das estratégias de gamificação irá acabar por falhar, estima-se que o valor global da indústria tenha atingido os 4,91 mil milhões de dólares em 2016, marca que subirá aos 12 mil milhões de dólares até 2021.

Vejamos como funciona a mecânica da gamificação no recrutamento:

Recrutar pode ser divertido! A Google usou publicamente um enigma para atrair candidatos, mas o jogo poderia ser um teste online ou um desafio de programação de código – quebra-cabeças, puzzles, escapologia ou plataformas online também são comuns. O processo de avaliação acaba por se transformar num jogo de recrutamento divertido. Imagine um avatar que coloca os candidatos perante cenários complicados, com terem de lidar com clientes difíceis…

gamificação:
do recrutamento à gestão de talento

NEXTREALITY

Como começar?

Um bom método a experimentar é usar o mesmo jogo em diferentes etapas da contratação. Isto envolve determinar em que etapa será pedido aos candidatos para jogarem. A gamificação será normalmente mais útil nas fases de candidatura de emprego e de avaliação, o que contudo não é algo estanque. Os jogos podem até substituir os formulários de candidatura – em vez de pedir o upload dos CV e das cartas de apresentação e a resposta a uma série de perguntas, basta pedir-lhes que joguem um jogo. Isto traz várias vantagens:

- **Os candidatos que concluírem o jogo são claramente os mais motivados,** pois isso requer esforço e compromisso – e obriga-os a parar para pensar se vale mesmo a pena.

- **Facilita a avaliação de pessoas sem experiência.** Quantos candidatos perfeitos para determinado lugar são rejeitados só porque o CV não permite ler o alto potencial?

- **Permite avaliar candidatos de outras áreas,** como é o caso dos profissionais em transição de carreira ou de indústria que podem afinal ter uma elevada capacidade de adaptação.

- **Permite envolver os candidatos.** O processo torna-se mais interativo e projeta uma cultura de empresa agradável e divertida, atraindo mais candidatos de qualidade.

Quais as vantagens da gamificação?

gamificação:
do recrutamento à gestão de talento

NEXTREALITY

Melhor avaliação dos candidatos.

Os jogos podem não só complementar como até substituir a fase de avaliação. Em vez de pedir aos candidatos para concluírem tarefas ou responder a várias perguntas num teste, pode pedir-lhes que joguem online alguns minutos. Isto permite:

- **Ajudar a construir equipas diversificadas.** Os jogos são os mesmos para todos e avaliam capacidades específicas relacionadas com o trabalho – e assim ajudam a selecionar candidatos de uma forma mais objetiva face aos testes de pré-candidatura que podem prejudicar muitas pessoas e beneficiar outras sem razão.

- **Reduzir o tempo para contratar.** Os testes ou tarefas podem demorar vários dias a serem concluídos pelos candidatos, sem contar com o tempo perdido em e-mails e telefonemas de esclarecimento. Já um jogo demora apenas alguns minutos a jogar e os resultados são enviados automaticamente.

E os jogos funcionam mesmo?

Existem vários fornecedores que ajudam as empresas a identificar os melhores candidatos para cada posição, tudo isto de forma automática. Um bom exemplo são os jogos online para análise de padrões comportamentais que podem ser personalizados de acordo com as necessidades dos clientes. Concluído o jogo, os resultados são processados em modelos preditivos que revelam aqueles que terão efetivamente maior propensão ao sucesso naquele cargo em concreto. Os agentes de contratação obtêm assim uma pequena lista de candidatos que correspondem aos resultados solicitados, e que por isso apresentam maior probabilidade de se tornarem colaboradores com alto desempenho.

Como escolher os fornecedores de jogos?

Em duas palavras: Com sabedoria. Procure sempre empresas especializadas em gamificação no recrutamento. Esta lista pode ser útil no seu processo de decisão:

- **A base dos jogos assenta numa pesquisa sólida e eficaz?**
- **O produto é continuamente melhorado com novos dados e métodos?**
- **Os jogos são simples e fáceis de entender? O design dos jogos é atraente?**
- **Há uma estratégia clara sobre como os jogos podem ser usados?**
- **Podem mostrar resultados de clientes existentes?**
- **O preço enquadra-se no orçamento disponível?**

gamificação:
do recrutamento à gestão de talento

A gamificação no recrutamento é algo que merece ser experimentado pelo menos uma vez – só assim será possível aferir no seu devido prazo se o processo permite (face ao modelo tradicional) captar melhor talento, de forma mais envolvente, divertida e ágil.

Conheça três casos bem-sucedidos que lhe podem mostrar o caminho:

Recrutamento na cadeia de hotéis Mariott. O My Marriott Hotel foi desenvolvido pela Marriott International para recrutar candidatos em início do seu percurso profissional. Simula virtualmente toda a experiência de gerir uma empresa hoteleira, o que inclui a operação do restaurante, a compra de stock, a formação de colaboradores e o serviço a hóspedes. A pontuação é atribuída ou retirada de acordo com o serviço de atendimento fornecido ao cliente fornecido – quanto mais satisfeito ficar, melhor.

Onboarding na Deloitte. Na senda da sua transformação digital, a Deloitte gamificou o seu processo de integração de novos funcionários dando-lhes a possibilidade de formarem equipas com outros iniciantes e assim aprenderem sobre privacidade, conformidade, ética e procedimentos online. Esta abordagem combina elementos funcionais de aprendizagem com colaboração e cria um forte sentimento de pertença desde o primeiro dia em que um novo colaborador começa a trabalhar na empresa.

Aprendizagem e desenvolvimento na Cisco. Esta é apenas uma das áreas em que a Cisco aplica gamificação. A gigante tecnológica de São Francisco começou por usar estes princípios dos jogos na formação em redes sociais para os seus funcionários, ao passo que os associados de marketing aprenderam a usar o Twitter para melhor atender as necessidades dos seus clientes, as vendas aprenderam a usar o LinkedIn para alcançar os seus clientes e os funcionários de RH aprenderam a usar o LinkedIn para pesquisar candidatos.

caso em estudo: Talent Tiers

O **Talent Tiers** é um programa de reforço do salário emocional dos colaboradores das empresas. A plataforma foi concebida a pensar na retenção de talento, podendo ser facilmente implementada em clientes e parceiros.

Pode ser personalizado ao pormenor de acordo com as necessidades, ajustando-se às equipas e à natureza do negócio. Esta capacidade de personalização permite uma maior abrangência de cenários de utilização e garante que o programa pode ser alterado de forma fácil e ágil.

Recorre à figura de um **consultor especialista** (Game Master) que ajuda à criação de desafios, dinâmicas de grupo e recompensas que tirem o maior partido da tecnologia e alinhem toda a equipa com os objetivos da organização.

A aplicação original para Recursos Humanos incluída no programa assenta nos princípios de **blockchain**, uma tecnologia descentralizada assente em registos digitais incorruptíveis e globalmente acessíveis, o que garante que a segurança de todas as transações – e mais conhecida por suportar cripto moedas como o Bitcoin.

caso em estudo: Talent Tiers

Vantagens do Talent Tiers:

- Promove a coesão dentro das equipas e confere maior robustez às relações entre os colaboradores;

- Promove a cooperação entre os colaboradores, criação de confiança dentro das equipas e dinâmicas de grupo;

- Reforça a satisfação pelo dever cumprido, o espírito de equipa e assegura um salário emocional justo;

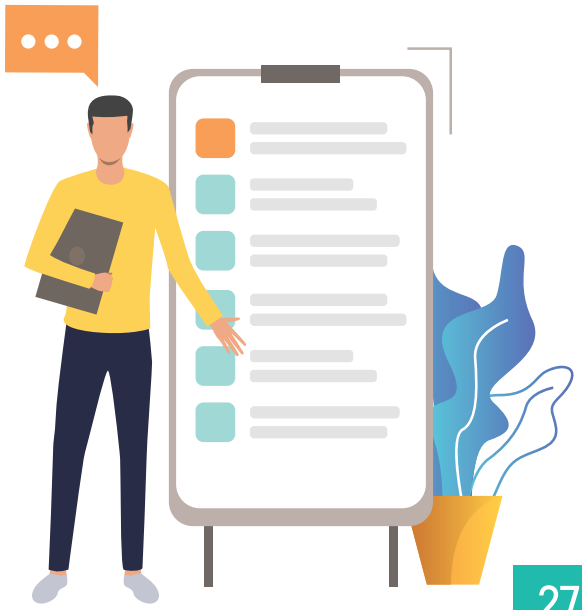
- Potencia a retenção de talento dentro da organização, aumentando a motivação e compromisso dos colaboradores.

caso em estudo: Talent Tiers

O programa Talent Tiers começou por ser implementado in-house nas empresas do IT People Group, tendo nascido precisamente de uma necessidade interna. Desde então são muitas as empresas que manifestam interesse em saber mais sobre o Talent Tiers, estando já a ser implementado noutras organizações.

Despertámos a sua curiosidade?
Quer saber como geramos salário emocional e retemos talento? Marque hoje mesmo uma demonstração gratuita do programa.
Fale connosco e comece já a gerir e reter talento!

MARCAÇÃO DE DEMO TALENT TIERS



sobre a NextReality

A NextReality é a empresa do IT People Group dedicada à transformação digital através de Realidade Aumentada, Realidade Virtual, Desenvolvimento Mobile, Desenvolvimento Web e Blockchain. Tem escritórios em Portugal e no Perú e projetos em vários países da Europa e América Latina. Os seus clientes estão essencialmente nos setores do Marketing & Publicidade, Manutenção Industrial. Turismo & Património, Retalho e Recursos Humanos.

A NextReality foi vencedora da Santa Casa Challenge, do DNA Cascais e do Microsoft DX Partner of the Year 2017.

sobre o IT People Group

O IT People Group é um grupo empresarial português fundado em 2008, especializado em inovação tecnológica e soluções personalizadas para clientes. A atuação do Grupo distribui-se por quatro empresas com prestação de serviços distintos. O IT People Group conta com mais de 120 colaboradores em Portugal e no Perú.

IT PEOPLE INNOVATION

A IT People Innovation promove serviços de Outsourcing, Nearshoring e gestão de talento tecnológico.

NEXTREALITY

A NextReality centra-se em soluções de Realidade Aumentada, Mixed Reality e Realidade Virtual para as organizações.

BIG AR

A TSCG é uma empresa especializada na criação de Apps mobile de Realidade Aumentada para o nicho das TCG (Trading Card games), por via da sua tecnologia de reconhecimento exclusiva, a BigAR.