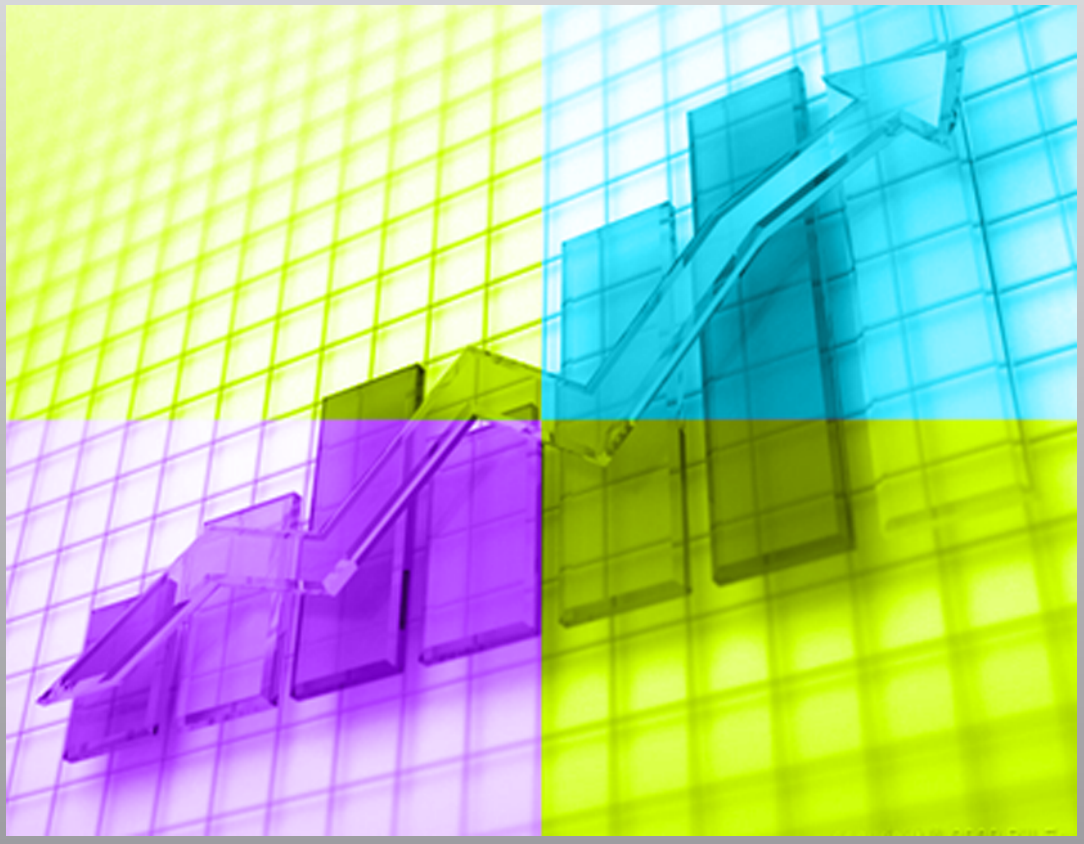
HR SURVEY 2016

POWERED BY STANTON CHASE



STANTON CHASE

PORTUGAL

Introdução José Bancaleiro

A **Stanton Chase International,** empresa de referência nas áreas do Executive Search & Talent Management, iniciou este ano em Portugal o seu projeto **HR Survey 2016**. À semelhança do que vimos fazendo com os CEOs (CEO Survey) desde 2012, trata-se dum questionário destinado a recolher a opinião de profissionais com responsabilidade de gestão de equipas de Recursos Humanos (RH) do mercado Português sobre os principais desafios que enfrentam, sobre as suas previsões de evolução e ainda sobre suas preocupações enquanto profissionais, numa perspetiva corporativa e pessoal.

Este inquérito decorreu no segundo trimestre do corrente ano (2016) e revelou alguns resultados interessantes, que aqui apresentamos consolidados, com o propósito de contribuir para um maior conhecimento sobre a realidade da gestão de pessoas em Portugal. Pareceu-nos importante conhecer o essencial das agendas estratégicas dos gestores de RH, bem como as suas perspetivas em relação a algumas das principais áreas de intervenção. Por último, procuramos também conhecer a sua apreciação sobre Portugal enquanto País para trabalhar e os atributos fundamentais dos gestores portugueses.

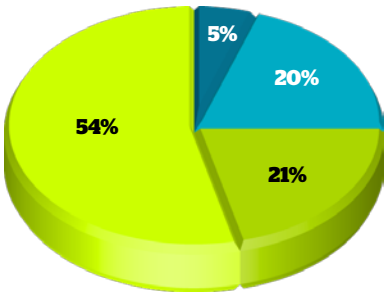
Neste mundo atual, crescentemente global, competitivo e complexo, pensamos que estas conclusões poderão ser importantes para os gestores de Ativos Humanos encontrarem linhas de meditação, aferirem tendências e drivers e ainda para apoiarem os seus processos de decisão. Em suma, esperamos que este documento lhe seja útil.

Da parte da **Stanton Chase Portugal**, estaremos sempre ao vosso dispor para qualquer esclarecimento e apoio adicional.

José Bancaleiro
Managing Partner da Stanton Chase - Portugal

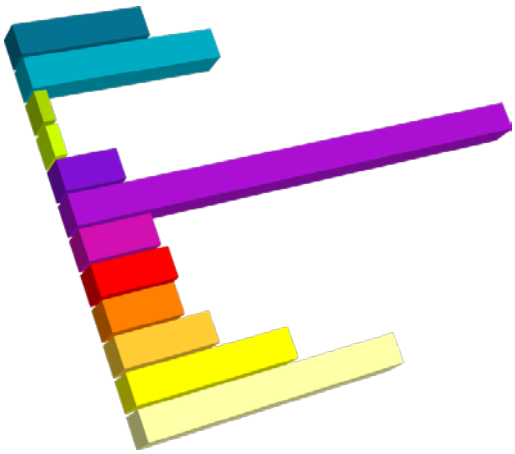
Informações Base

1 Há quanto tempo (anos) ocupa a atual posição?



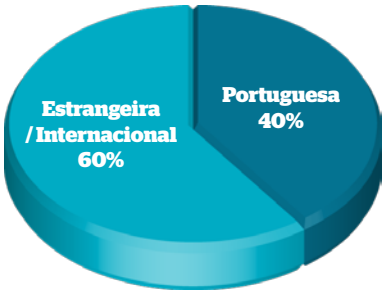
5%	< 1
20%	1 a 3
21%	4 a 7
54%	> 7

2 Qual o setor da sua empresa?

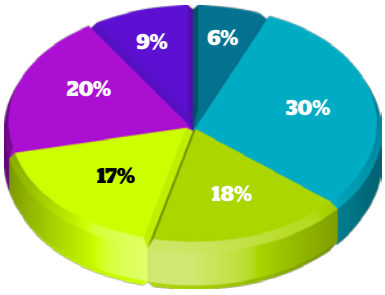


8%	Serviços financeiros
12%	Produtos e serviços de consumo
1%	Administração Pública
1%	Educação, ONG´s e organizações sem fins lucrativos
4%	Serviços de hotelaria / turismo
30%	Indústria
4%	Ciências de vida e cuidados de saúde
5%	"Supply chain", Logística e transporte
4%	Energia e recursos naturais
6%	Serviços profissionais / consultoria
10%	Telecomunicações e tecnologias de informação
16%	Outros.

3 Origem da sua Organização?

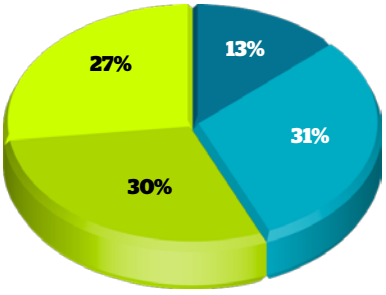


4 Número de colaboradores da sua empresa?



6%	< 50
30%	50 - 250
18%	251 - 500
17%	501 - 1000
20%	1001 - 5000
9%	> 5000

5 Volume de negócios anual da sua Empresa?



13%	< €10 milhões
31%	€10 milhões - €50 milhões
30%	€51 milhões - €200 milhões
27%	> €200 milhões

Análise ao contexto atual

Os gestores de RH participantes neste survey começaram por identificar as estratégias de negócio e o poder evolutivo do seu sector de atividade.

Os resultados relativos aos anos em causa (atual e transacto) são semelhantes, sendo que as estratégias do ano corrente ano mais apontadas são Expansão (53%), Restruturação (33%) e Mudança Estratégica (25%); de destacar ainda a Internacionalização (29%), com uma subida relevante em relação ao ano transato (23%).

A maioria dos participantes anteveem um crescimento moderado (65%) do seu sector de atividade, contrastando com a minoria que prevê uma retração forte (2%). O perfil otimista dos participantes mantém-se relativamente à evolução do negócio da empresa onde a maioria (61%) se considera otimista e uma minoria (7%) se considera pessimista ou muito pessimista.

6 Como classificaria a estratégia de negócio assumida na sua empresa no ano transato? (Selecione até 3 respostas)

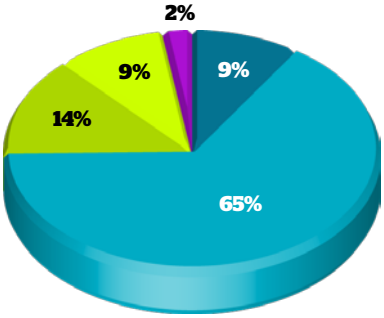
- 48% Expansão
- 7% Redução
- 23% Manutenção
- 28% Reestruturação
- 20% Mudança Estratégica
- 2% Fusão
- 7% Aquisição
- 12% Diversificação
- 23% Internacionalização

7 Quais as principais linhas de orientação do negócio da sua empresa para o presente ano? (Selecione até 3 respostas)

- 53% Expansão
- 6% Redução
- 22% Manutenção
- 33% Reestruturação
- 25% Mudança Estratégica
- 4% Fusão
- 10% Aquisição
- 22% Diversificação
- 29% Internacionalização

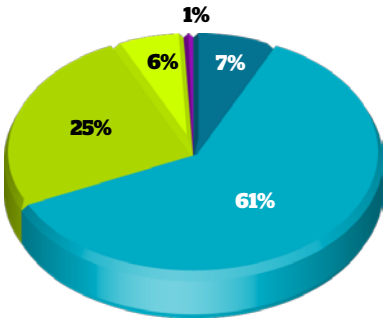
Análise ao contexto atual (cont.)

8 Como antevê a evolução do seu sector de atividade nos próximos dois anos?



9%	Crescimento forte
65%	Crescimento moderado
14%	Estagnação
9%	Retração moderada
2%	Retração forte

9 Qual o seu sentimento em relação à evolução do negócio da sua empresa, nos próximos dois anos?



7%	Muito Optimista
61%	Optimista
25%	Neutro
6%	Pessimista
1%	Muito Pessimista

Tendências e Perspetivas de Recursos Humanos

O Survey procurou também averiguar as opiniões dos gestores de Recursos Humanos acerca das tendências e perspetivas dentro da sua função, desde principais dificuldades e desafios a competências e áreas fundamentais.

Relativamente à seleção de colaboradores, os aspetos de Orientação para os clientes e resultados (62%), a Competência Técnica (48%) e a Flexibilidade e resiliência (43%) são os mais destacados. As áreas onde se têm sentido maiores dificuldades são a Comunicação interna, alinhamento e compromisso das pessoas com os objetivos (48%), a Criação / Reforço duma cultura que contribua para o negócio (48%) e a Atração e recrutamento do talento adequado (40%). As áreas e ferramentas que os profissionais de gestão de RH consideram que vão ser mais importantes no futuro são o Conhecimento e orientação para o negócio - Business Partner (65,%), a Gestão de processos de mudança organizacional (51%) e o Alinhamento e planeamento estratégico (49%). Por seu turno, os principais fatores que podem contribuir para o desenvolvimento da carreira de um profissional de recursos humanos são a capacidade de Liderança, comunicação e influência (76%), o Desenvolvimento das competências de gestão (55%) e o reforço das Competências de Coaching e Mentoring (35%).

Quanto aos principais desafios para um gestor de Recursos Humanos, os fatores mais selecionados são a Emergência de novos modelos de trabalho - flexibilidade e conetividade tecnológica (63%), a Entrada de novas gerações e a gestão multigeracional no trabalho (44%) e a Escassez de talentos em determinadas áreas (38%). As áreas de gestão de Recursos Humanos onde as empresas dos participantes do Survey se vão focar nos próximos anos são o "Assessment" e gestão interna de talento (47%), a Formação e desenvolvimento de competências (47%) e o Employer Branding e Comunicação (35%).

Relativamente a recurso a parceiros externos, a procura deverá incidir essencialmente sobre Programas de formação (50%), Projetos de engagement/ team-building (34%) e pelo Recrutamento executivo e Recrutamento técnico/ especializado (ambos com cerca de 32%). Os fatores mais valorizados na escolha de parceiros externos são a Experiência e credibilidade da equipa (68%), a Experiência / histórico de projetos da empresa parceira (52%) e a Credibilidade das metodologias de trabalho (49%).

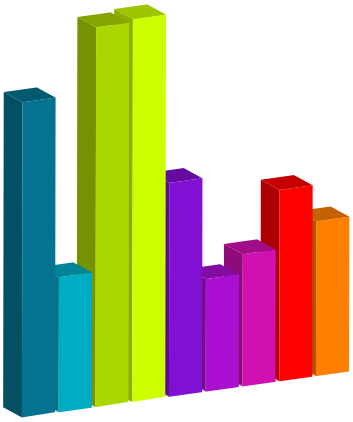
Quanto às equipas de Recursos Humanos, as competências que necessitam de maior reforço serão, de acordo com os participantes, as Competências de gestão da mudança, criatividade e inovação (64%), as Competências tecnológicas - HR analytics (48%) e as Competências relacionais - soft skills (38%).

10 Pela sua experiência e considerando o seu atual setor de atividade, quais as competências mais valorizadas na seleção de colaboradores? (Selecione até 3 respostas)

48% Competência técnica
62% Orientação para os clientes e resultados
15% Visão estratégica e planeamento
39% Capacidade de execução e concretização
9% Rigor e capacidade analítica
43% Flexibilidade e Resiliência
19% Liderança de equipas
25% Criatividade e Inovação
28% Ética, integridade e lealdade

Tendências e Perspetivas RH (cont.)

11 Pela sua experiência como gestor de RH, em que áreas tem sentido maiores dificuldades na gestão de Pessoas? (Selecione até 3 respostas)



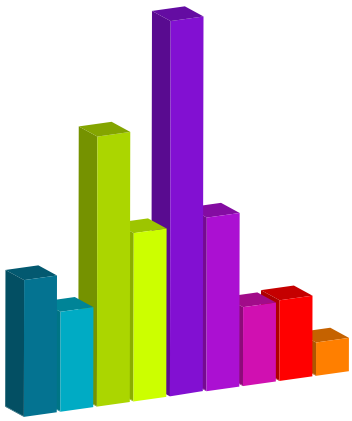
- 40% Atração e recrutamento do talento adequado
- 17% Desenvolvimento das competências técnicas necessárias
- 48% Criação / Reforço duma cultura que contribua para o negócio
- 48% Comunicação interna, alinhamento e compromisso das pessoas com os objetivos
- 27% Existência de métricas / indicadores de gestão de pessoas
- 14% Existência de processos de RH estruturados
- 17% Gestão de equipas diversas e/ou multiculturais
- 24% Espirito de equipa e de cooperação interna
- 20% Retenção das pessoas chave

12 Que áreas / ferramentas virão a ser mais importantes para um gestor RH num futuro próximo? (Selecione até 3 respostas)

- 5% Domínio técnico das ferramentas de gestão de RH
- 65% Conhecimento e orientação ao negócio (business partner)
- 51% Gestão processos de mudança organizacional
- 16% Estar próximo / defender as necessidades das pessoas
- 49% Alinhamento e planeamento estratégico
- 30% Uso de "KPIs e HR Analytics"
- 25% Gestão de ambientes diversos e multiculturais
- 11% Criação de relações e gestão de conflitos
- 40% Gerir o "Employer Branding" para atração e retenção de talentos

Tendências e Perspetivas RH (cont.)

13 Identifique os principais fatores que, na sua ótica, mais podem contribuir para o desenvolvimento da carreira profissional de um gestor RH? (Selecione até 3 respostas)



- **28%** a) Experiência internacional;
- **20%** b) Desenvolvimento de competências técnicas de gestão RH;
- **55%** c) Desenvolvimento das competências de gestão;
- **34%** d) Experiência em ambientes / setores diferentes;
- **76%** e) Capacidade de Liderança, comunicação e influência;
- **35%** f) Reforço das competências de Coaching e Mentoring.
- **16%** g) Reforço das competências de gestão intercultural
- **16%** h) Expansão da rede de contactos (networking);
- **7%** i) Investimento / reforço da sua marca pessoal;

14 Quais considera serem os principais desafios que o gestor de RH terá de enfrentar a nível global no futuro próximo? (Selecione até 3 respostas)

- **33%** O envelhecimento da força de trabalho e suas consequências
- **38%** A escassez de talentos em determinadas áreas
- **44%** A entrada de novas gerações e a gestão multigeracional no trabalho
- **22%** A gestão intercultural em organizações cada vez mais transnacionais
- **63%** A emergência de novos modelos de trabalho[1]
- **16%** O impacto da digitalização/tecnologias nos processos tradicionais de RH
- **19%** O trabalho à distância e a gestão de equipas remotas
- **22%** A gestão de RH suportada em métricas de suporte à decisão (HR Analytics)
- **27%** O equilíbrio pessoal-profissional

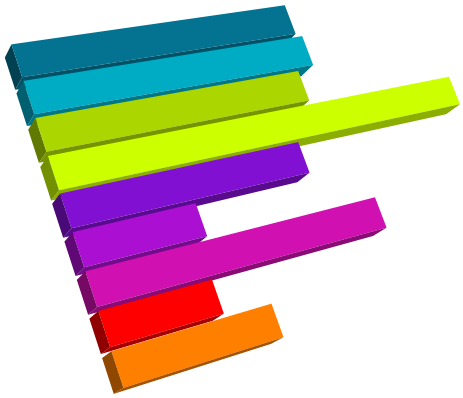
[1] baseados na flexibilidade e na conetividade tecnológica

Tendências e Perspetivas RH (cont.)

15 Em que as áreas da gestão RH da sua empresa se vai focar nos próximos 2 anos? (Selecione até 3 respostas)

- 24% Atração e recrutamento
- 11% Acolhimento e integração
- 47% "Assessment" e gestão interna de talento
- 47% Formação e desenvolvimento de competências
- 35% Employer Branding e Comunicação
- 32% Avaliação e gestão de desempenho
- 26% Gestão de Carreiras
- 23% Compensação e Incentivos
- 28% Politicas de retenção de talentos

16 Em que as áreas da gestão RH da sua empresa prevê recurso preferencial a parceiros externos, nos próximos 2 anos? (Selecione até 3 respostas)



- 32% Recrutamento executivo
- 32% Recrutamento técnico/ especializado
- 30% Assessment e gestão de talento
- 50% Programas de Formação
- 27% Programas de coaching/ mentoring
- 13% Projectos de Employer Branding e Comunicação
- 34% Projectos de Engagement/ Team-Building
- 12% Modelos de avaliação e gestão de desempenho
- 17% Modelos de Compensação e Incentivos

Tendências e Perspetivas RH (cont.)

17 Na escolha de parceiros externos para apoio nos processos de gestão RH, que fatores mais valoriza? (Selecione até 3 respostas)

- **28%** Domínio conceptual dos temas
- **52%** Experiência / histórico de projetos da empresa parceira
- **6%** Reputação da marca
- **68%** Experiência e credibilidade da equipa
- **49%** Credibilidade das metodologias de trabalho
- **9%** Âmbito de atuação transnacional
- **20%** Rapidez / prazo de entrega
- **12%** Garantia / serviço pós venda
- **40%** Proposta financeira

18 Pensando na sua equipa de gestão RH, que tipo de competências pensa existir maior necessidade de reforço nos próximos anos? (Selecione até 3 respostas)

- **38%** Competências relacionais (soft skills)
- **32%** Competências de liderança
- **19%** Competências de gestão intercultural
- **18%** Competências de Networking
- **48%** Competências tecnológicas (HR analytics)
- **23%** Competências técnicas de gestão RH
- **15%** Competências de direito e legislação laboral
- **64%** Competências de gestão da mudança, criatividade e inovação

Trabalhar em Portugal

Neste Survey, os gestores de equipas de Recursos Humanos portugueses foram ainda desafiados a manifestar a sua opinião sobre a importância dada à gestão de capital humano nas empresas em Portugal. A apreciação foi francamente positiva, com a opinião maioritária de que esta É cada vez mais importante (69%) enquanto apenas 20% considera que Manteve a importância.

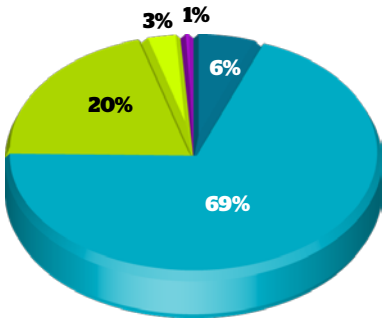
Avaliando Portugal enquanto país para trabalhar, a maioria dos candidatos classificam como Razoável (45%) enquanto 48% assume apreciações positivas de Bom ou Excelente.

Questionados sobre os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados, as respostas mais votadas foram o nível de Segurança do País (78%), a Qualidade de vida (67%), e a Cultura de hospitalidade/ acolhimento do povo português (56%).

Elucidativas foram também as respostas dadas sobre as Competências / qualidades mais características do "gestor português". Dedicação (62%), Flexibilidade e orientação à mudança (51%) e Resiliência (46%) destacaram-se claramente dos restantes atributos. De notar que o Rigor (5%) foi o atributo menos mencionado. Na classificação do "gestor RH português", as menções mais relevantes foram para o Domínio das competências técnicas de gestão RH (55%) e a Dedicação (48%).

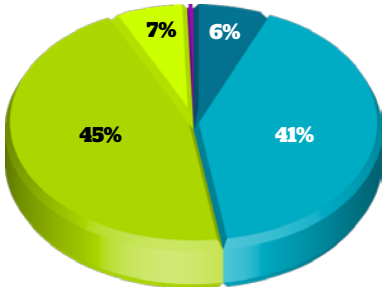
Por último, instados a uma avaliação do nível de competências dos gestores de Recursos Humanos Portugueses (de certo modo, uma auto-avaliação), os respondentes foram claramente positivos: 62% classificaram de "Bom" e outros 31 % a indicarem a classificação de "Razoável". Apena cerca de 6% classificaram este item como "Mau" ou "Péssimo" – demonstrando, portanto, uma auto-percepção positiva.

19 Qual o seu sentimento em relação à importância dada à gestão de capital humano nas organizações, em Portugal, tendo em conta a evolução nos últimos 5 anos?



- **6%** Já é o fator mais importante
- **69%** É cada vez mais importante
- **20%** Manteve o seu nível de importância
- **3%** É cada vez menos importante
- **1%** É o fator menos importante

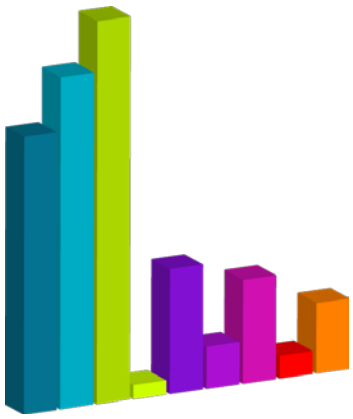
20 Tendo em conta o seu conhecimento do mercado global, como considera Portugal enquanto País para trabalhar?



- **6%** Excelente
- **41%** Bom
- **45%** Razoável
- **7%** Mau
- **0%** Péssimo

Gestão de Talento em Portugal (cont.)

21 Quais acha serem os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais qualificados? (Selecione até 3 respostas)



- **56%** Cultura de hospitalidade/ acolhimento do povo português;
- **67%** Qualidade de vida;
- **78%** Segurança do país;
- **3%** Nível salarial praticado;
- **25%** Situação geográfica, como "ponte" para outras regiões do globo;
- **9%** Infra-estruturas logísticas e tecnológicas;
- **21%** Sofisticação de alguns clusters empresariais em Portugal;
- **5%** Ser um mercado muito completo e que permite evolução rápida;
- **14%** Possibilidade de trabalhar em equipas muito qualificadas e sofisticadas:

22 Quais das seguintes competências / qualidades são mais características do "Gestor Português"? (Selecione até 3 respostas)

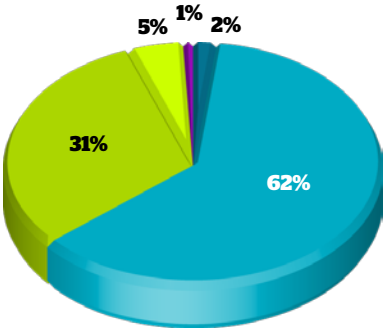
- **33%** Domínio técnico dos temas
- **62%** Dedicação
- **11%** Capacidade de liderança/ mobilização
- **5%** Rigor
- **46%** Resiliência
- **51%** Flexibilidade e orientação à mudança
- **11%** Humildade
- **36%** Orientação a resultados
- **11%** Ética e Seriedade

Gestão de Talento em Portugal (cont.)

23 Quais das seguintes competências são mais características do "gestor RH português"? (Selecione até 3 respostas)

55%	Domínio das competências técnicas de gestã o RH
30%	Ligação ao negócio e orientação a resultados
15%	Capacidade de liderança/ mobilização
34%	Capacidade de comunicação e gestão de conflitos
31%	Capacidade de relacionamento e networking
41%	Flexibilidade e orientação à mudança
9%	Competências de Counselling, Coaching e Mentoring
9%	Competências de gestão intercultural
48%	Dedicação

24 Qual a sua avaliação em relação ao nível de competências dos gestores RH em Portugal?



2%	Excelente
62%	Bom
31%	Razoável
5%	Mau
1%	Péssimo

Sobre a Stanton Chase International - Portugal

STANTON CHASE

Stanton Chase International - Portugal

Lisbon Office
Rua Rui Teles Palhinha, 8, 3º-A
Edifício Einstein – Tagus Space
2740-278 Porto Salvo, Portugal

Email Lisbon@stantonchase.com
Web www.stantonchase.pt

Porto Office
Av. da República, 2208, 8º Esq. Post
4430 – 196 Vila Nova de Gaia
Mob/Cell: (+351) 919 350 240
Tel: (+351) 222 420 000
Email n.moreira@stantonchase.com
Web www.stantonchase.pt

A **Stanton Chase** é uma das 10 maiores empresas internacionais de Executive Search a nível mundial, com processos e metodologias reconhecidos pelos seus elevados níveis de eficácia. Neste momento, conta com 73 escritórios em 46 países.

Em Portugal desde 2010, para além do Executive Search, trabalhamos numa visão integrada dos processos estratégicos de Gestão de Talento (Talent Assessment, Human Performance e Coaching & Training), a equipa **Stanton Chase** apresenta um posicionamento de especialista em projectos que incrementam a capacidade de cada organização atrair e gerir os seus activos humanos.

A nossa equipa é constituída por consultores séniores, com experiência prática em diversos sectores de actividade. Com base em valores sólidos, os nossos projectos evidenciam um fortíssima orientação para resultados.

Como tal, não hesite em contactar-nos. Dentro das nossas áreas de expertise, estamos convictos que poderemos acrescentar valor à gestão de capital humano da sua organização.