

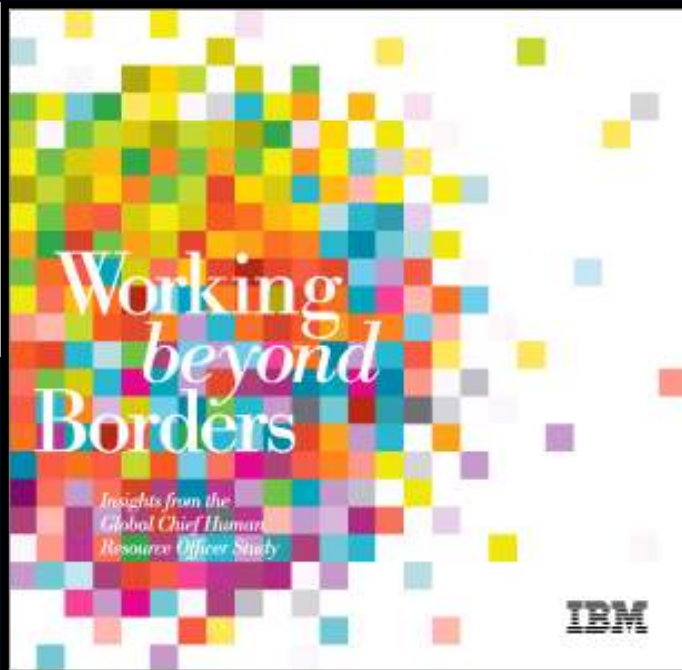


○ Brasil forma
jovens para
o mercado
globalizado ?

**ALESSANDRO
BONORINO**
VP Mundial de
Recrutamento
IBM

Capital Humano

Pessoas = maior valor



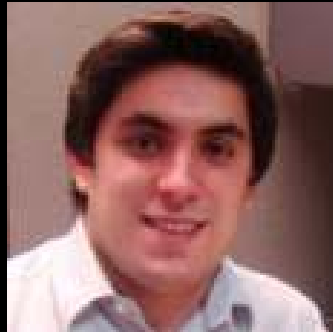
Estudo Mundial com líderes de RH:

Identificados 3 imperativos

1. Cultivar líderes criativos
2. Mobilizar para flexibilidade e agilidade
3. Capitalizar a inteligência coletiva

**“ RH é a nova fronteira para
otimização de processos e criação
de vantagem competitiva”**

Percepção dos Jovens Brasileiros



Rafael Irio
Operações de Negócios



Leonardo Tulino
Recrutador

Cenário atual

- O Brasil forma jovens para o mercado globalizado? NÃO.
- Há déficit de habilidades técnicas e de negócios em mercados emergentes, como China, Coréia do Sul, Índia, e principalmente no Brasil.
- Superávit de talentos em EUA, Canadá, Alemanha e Inglaterra, que possuem melhores habilidades técnicas e analíticas para as necessidades do mercado global.
- Importação de talentos.



Perspectiva global de Talentos



- A fluência de talento acontece e é atraída por países que tenham economias em destaque e sistemas políticos democráticos
- O Talent Index aponta que o Brasil corresponde ao 42º país a criar talento entre 60 países.
- O Brasil possui os principais requisitos: É a 5ª maior economia do mundo e é democrático.

O que impede o Brasil de atingir o nível de preparo encontrado em outros países?

Fonte: Impact Group HR Consultant

Fator crítico: Educação

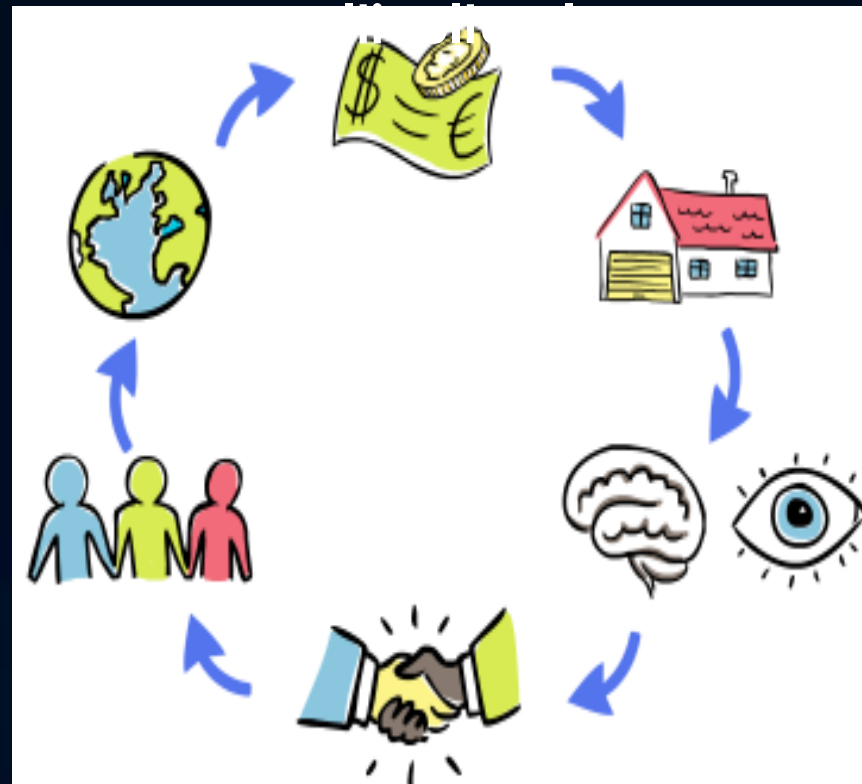
O Brasil apresenta bons índices de desenvolvimento, principalmente quando comparado com o restante da América Latina. Porém, o que afeta a qualidade da força de trabalho é a QUALIDADE DA EDUCAÇÃO.

- Entrave para formação de talentos brasileiros para o mercado internacional.
- O Brasil fica atrás de qualquer país desenvolvido e mesmo de outros emergentes
- 3º maior volume populacional
- 5ª maior economia
- Menor gasto em educação
- Menor oferta de talento

	Estados Unidos	Japão	Alemanha	França	Brasil
Tamanho da Economia (Trilhões/USD)	16.2	5.1	3.6	2.7	2.5
Valor gasto por aluno/ano (USD)	7743	3756	4682	5541	1683
População (milhões)	310	127	82	65	200
Posição no Talent Index	1º	27º	13º	19º	42º

O perfil do líder global

Gerar valor em um ambiente



Oferecer soluções de valor multidirecional

Saber atenuar diferenças culturais

Imergir culturalmente

Ter mentalidade global: diferentes pontos de vista

Construir networking verdadeiramente global

Talento global e tecnologias

COMPETÊNCIAS DIGITAIS	PENSAMENTO ÁGIL	COMUNICAÇÃO	OPERAÇÕES GLOBAIS
Habilidades em negócios digitais	Habilidade em considerar e se preparar para múltiplos cenários	Cocriatividade e "brainstorming"	Habilidade de administrar equipes diversas
Capacidade para trabalhar de forma virtual	Inovação	Construção de relacionamentos (com consumidores)	Entendimento de mercados internacionais
Entendimento de softwares e sistemas corporativos de TI	Lidar com complexidade e ambiguidade	Senso de equipe (incluindo equipes virtuais)	Capacidade de trabalhar em múltiplos locais no exterior
Conhecimento de design digital	Paradoxos de gestão, equilibrando pontos de vista opostos	Colaboração	Domínio de línguas estrangeiras
Capacidade de usar mídias sociais e web 2.0	Habilidade de ver o cenário como um todo	Comunicação oral e escrita	Sensibilidade cultural



O que empresas podem fazer?
1) Desenvolver, Influenciar
Desenvolvimento/Educação



○ que empresas podem fazer?

2) Investir em Tecnologias para integração de pessoas, de dados, móveis....

O crescimento de Tecnologias Móveis

Hoje, com quase 75% da população mundial com um dispositivo móvel, informação não está apenas acessível, mas também disponível nas pontas dos nossos dedos.

75%

Possuem
dispositivo
móvel hoje



Fonte: Mashable study, July 2012 – "75% of World Has Access to Mobile Phones"

O crescimento de Big Data e Analytics

Decisões antes tomadas com base em informações limitadas e intuição, agora são tomadas com base em “insights” extraídos dos exabytes de informação que pessoas e empregadores publicam todos os dias.



63%

Vêm como uma vantagem competitiva

Fonte: IBM Institute for Business Value, October 2012 - "Analytics: The real-world use of big data, How innovative enterprises extract value from uncertain data"

As Forças que moldam a Nova Gestão de Talentos



IBM Social

CONNECTIONS em NÚMEROS

629K perfis de usuários

*Dados do 4Q de 2013

WIKIS

113.6K

1.86M páginas

120.4M visualizações

FORUMS 208K

1.05M tópicos

3.35M posts

89K BLOGS 296K posts

428k usuários

COMMUNITIES

745K membros, 102K Públicas & 101K Privadas

ATIVIDADES

714 K USUÁRIOS

457 K ATIVIDADES

9.02 M POSTS

FILES

1.53M compartilhados

57.1.M downloads

Nossa Visão dos Processos de Gestão de Talentos

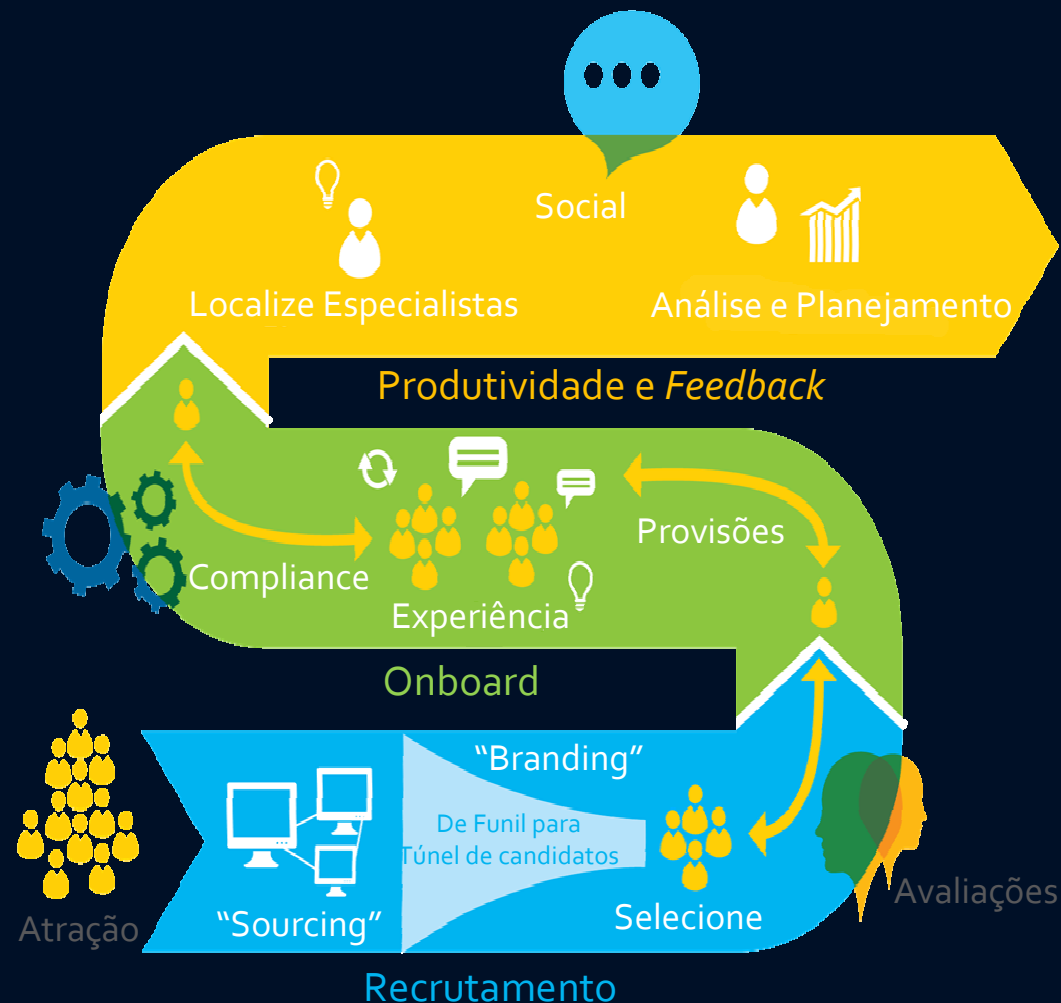


**Atrair o melhor
talento e fazê-lo
produtivo**

- Employment Branding
- Recruitment Technology
- Candidate Assessment
- Social Onboarding
- Recruitment Outsourcing

Nossa Visão sobre a Aquisição de Talentos

Atraia os candidatos certos para os papéis certos através de precisão e ciência, e usando ferramentas sociais para torná-los produtivos mais rapidamente



A close-up photograph of a person's hand holding a white rectangular card. The hand is positioned on the left side of the frame, with the thumb and index finger gripping the edges of the card. The card is held vertically and displays the text 'Obrigado!' in a large, bold, dark blue font. Below this, the email address 'bonorino@br.ibm.com' is written in a smaller, white, sans-serif font. The background is a plain, light-colored surface. The image is framed by a dark blue vertical bar on the left and a dark blue vertical bar on the right.

Obrigado!

bonorino@br.ibm.com

Backup

Motivar cada funcionário a fazer a diferença, definindo uma cultura de negócio que leva ao sucesso.

DEFINIR

proposição de valor para o funcionário

ATRAIR

Os candidatos corretos

AUMENTO

De 9,3% nas vendas por hora de trabalho entre os top performers



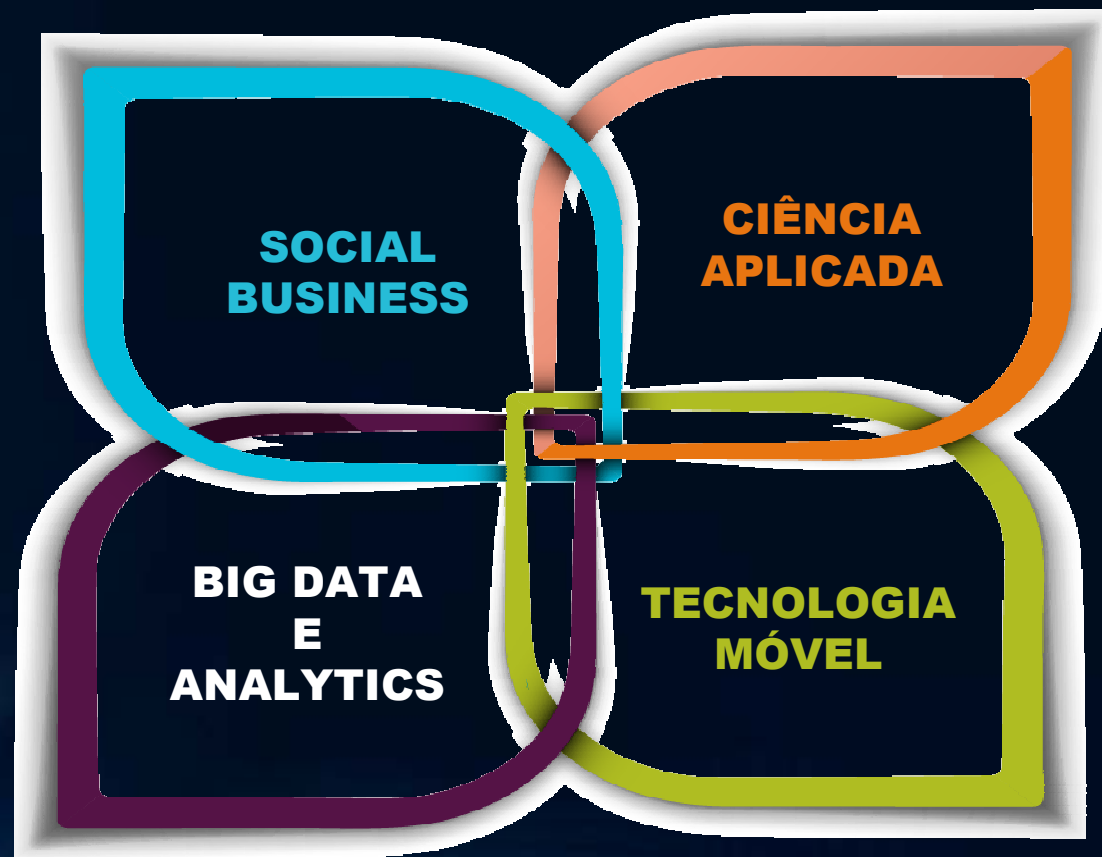
Cabela's

Crescimento da Maturidade Cultural

- Reflexo da demanda por Identidade
- Cultura sendo explicitada em maior escala e com maior acuracidade pelas empresas
- Possibilitado por novas tecnologias



Toda essa dinâmica em conjunto requer das EMPRESAS uma visão mais abrangente



EUA x Brasil

EUA

- Gasta 809 Bilhões (USD) anuais em educação (5.5% do PIB)
- Média de 16 anos de educação por cidadão
- Maior economia mundial
- Maior pool de talentos do mundo

Brasil

- Gasta 114 Bilhões (USD) anuais em educação (6% do PIB)
- Média de 14 anos de educação por cidadão
- 5º maior economia mundial
- 42º maior pool de talento do mundo

EUA x Brasil

Fator do Índice de Educação (122 países)	Brasil	EUA
Taxa de matrícula na educação básica	69°	66°
Taxa de matrícula na educação superior	76°	26°
Acesso à Internet nas escolas	86°	15°
Qualidade do sistema educacional	105°	24°
Qualidade das escolas de educação básica	109°	33°
Qualidade do ensino de matemática e ciências	112°	44°
Qualidade da administração nas escolas	43°	12°
População com mais de 25 anos com diploma de ensino médio	57°	10°
População com mais de 25 anos com diploma de ensino superior	64°	12°
EDUCAÇÃO (geral)	88°	16°

Fonte: World Economic Forum

Se comparado o tamanho do PIB, a discrepância não é tão aguda. O fator crítico, no entanto, não é a amplitude da educação, mas a **QUALIDADE PRECÁRIA DO ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO** do país, **INCLUSIVE NOS COLÉGIOS PARTICULARES**, deixando profissionais jovens brasileiros para trás na competição global.

Desafios no mercado global



Fonte: Impact Group HR Consultant