



CARREIRA DOS SONHOS 2017

REALIZAÇÃO: Cia de Talentos





“

VIVER É ISSO:
FICAR SE
EQUILIBRANDO O
TEMPO TODO ENTRE
ESCOLHAS E
CONSEQUÊNCIAS.”



SARTRE



CARREIRA DOS SONHOS

Tudo na vida é uma jornada, uma construção feita a partir de escolhas e suas consequências. A pesquisa Carreira dos Sonhos não foge à regra, também é construída no dia a dia, em meio a possibilidades, alternativas, critérios, desejos, sonhos e realidade.

Planejamos nossa trajetória e queremos que ela seja marcada pela transformação, pela capacidade de aproximar o hoje do amanhã, de fazer possível a travessia entre o que é e o que será.

Queremos fazer parte da transformação do mundo e escolhemos começar potencializando as relações profissionais e a construção de uma jornada de carreira marcada por **boas experiências e muito aprendizado** para todos nós.

Mas a mudança que queremos ver não são feitas por uma vontade só, precisamos ter uma soma de “vontades” então, ano a ano, temos feito um convite para todos que querem construir um futuro melhor...



UM NOVO CONVITE

Em 2015 convidamos todos para entenderem o mercado de trabalho sob a ótica do disruptivo, nada mais era como antes e não voltaria a ser. Entender isso era importante para darmos um passo adiante e olharmos o futuro como oportunidades – desafiadoras, mas mesmo assim oportunidades.

Em 2016, falamos sobre a importância de aprender, desaprender e reaprender, já que as respostas que tínhamos – e que nos trouxeram até aqui – não seriam suficientes para nos levar adiante.

E para 2017 o nosso convite é ainda mais desafiador mas também ainda mais importante. Vem com a gente?

EM 2015

OLHAR
DISRUPTIVO +
ADAPTABILIDADE

EM 2016

APRENDER A
DESAPRENDER
PARA PODER
REAPRENDER

EM 2017

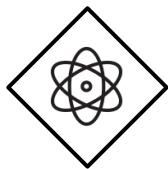
JÁ COMEÇAMOS
NOSSA
TRANSFORMAÇÃO.
VEM COM A GENTE?



CONFORTÁVEL
COM O
DESCONFORTÁVEL



APRENDER A FICAR CONFORTÁVEL COM O DESCONFORTÁVEL



POR QUÊ?

O mundo está cada vez mais volátil, incerto, complexo e ambíguo. A previsibilidade é limitada e não segue mais um pensamento linear. Não existem respostas prontas.



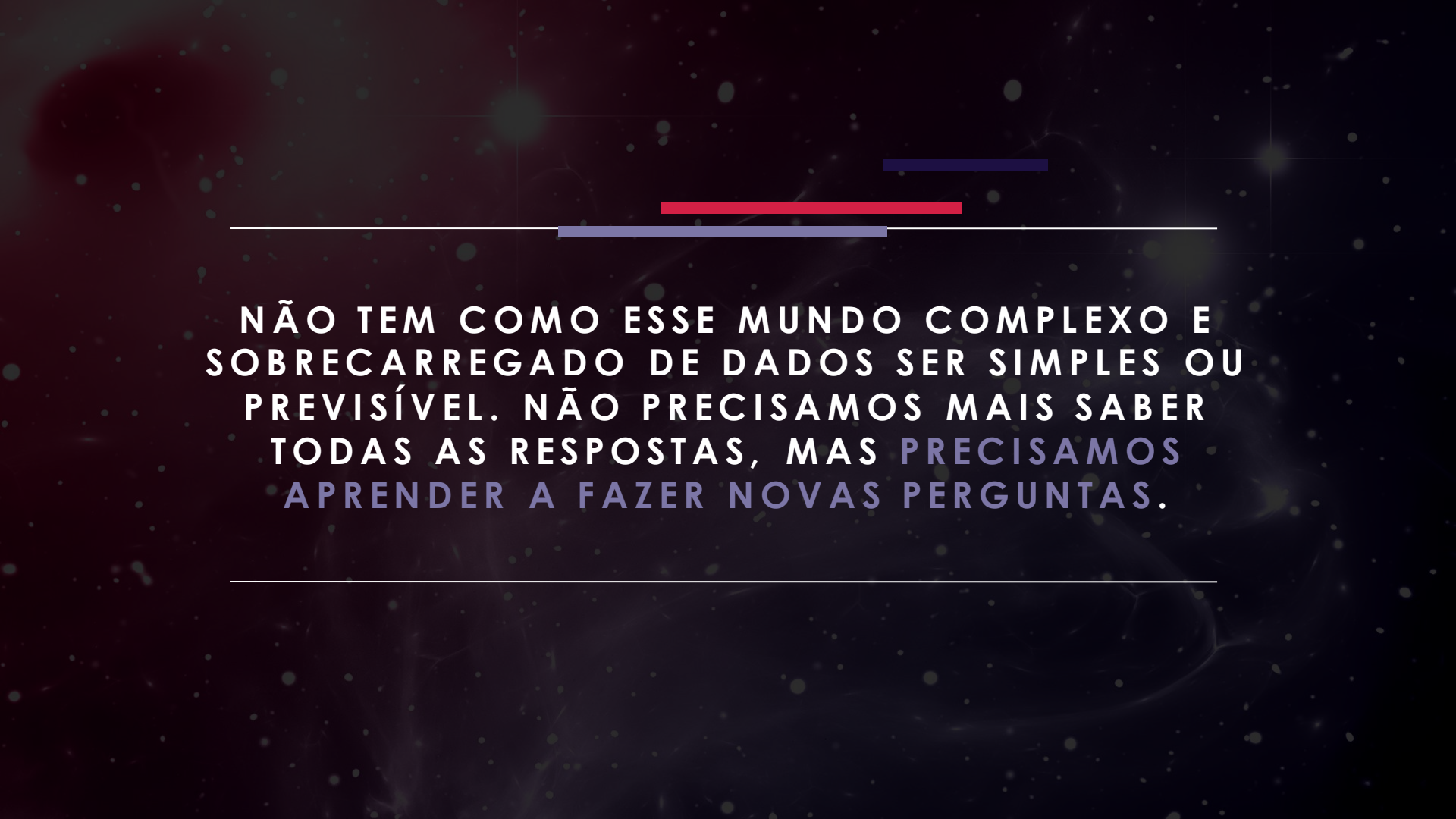
TAREFA SIMPLES?

Não! Nosso cérebro está programado para evitar o desconhecido pois no passado a incerteza aumentava a chance de morte prematura. Este complexo sistema evolutivo interno tem feito um trabalho incrível mas agora está começando a nos limitar.



ENTÃO, PORQUE FAZER?

A perspectiva atual é que a carreira tenha duração de 60 anos. Porém, a vida útil de uma habilidade aprendida, que costumava ter 30 anos, caiu para cinco anos. O que aprendemos hoje não garante respostas para amanhã.



NÃO TEM COMO ESSE MUNDO COMPLEXO E
SOBRECARGADO DE DADOS SER SIMPLES OU
PREVISÍVEL. NÃO PRECISAMOS MAIS SABER
TODAS AS RESPOSTAS, MAS PRECISAMOS
APRENDER A FAZER NOVAS PERGUNTAS.



EM 2016

NOTÍCIAS DIFÍCEIS

MODELO DE TRABALHO
ATUAL NÃO SATISFAZ

73%

JOVENS

83%

MÉDIA GESTÃO

77%

ALTA LIDERANÇA

A MAIORIA DOS PROFISSIONAIS
BRASILEIROS **FARIAM ALGO**
DIFERENTE SE DINHEIRO NÃO
FOSSE UMA PREOCUPAÇÃO

TRABALHAR COM O QUE
GOSTAM ESTEVE ENTRE
AS 3 OPÇÕES MAIS
CITADAS POR TODOS

35%

JOVENS

39%

MÉDIA GESTÃO

45%

ALTA LIDERANÇA

EM 2016

NOTÍCIAS DIFÍCEIS

SOBRE MERCADO DE TRABALHO



RELAÇÃO DO
TRABALHO COM
PAIXÃO & PRAZER



CONHECIMENTO
COMO NOVO
STATUS SOCIAL



ENTÃO, DE TUDO QUE
VIMOS ATÉ AQUI,
QUEREMOS DESTACAR
ESTAS INFORMAÇÕES:

60 ANOS

DURAÇÃO
DA **CARREIRA**

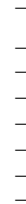
5 ANOS

VIDA ÚTIL
DA **HABILIDADE**

INSATISFAÇÃO

DOS **PROFISSIONAIS** COM O
MERCADO DE TRABALHO

POR QUÊ? ESTE É O
CENÁRIO COM O QUAL
TEMOS QUE LIDAR DE
HOJE EM DIANTE!



O QUE ISSO SIGNIFICA?



O que muda quando este cenário conta com um ponto a mais: a insatisfação das pessoas com o modelo de trabalho atual?



O que significa viver em um mundo em que as carreiras se estendem por 60 anos, mesmo que a meia-vida das habilidades aprendidas continue caindo para apenas cinco anos?



Como tudo isso impacta as expectativas em relação ao futuro do trabalho?



CARREIRA DOS SONHOS 2017

16ª EDIÇÃO

16ª EDIÇÃO

CARREIRA DOS SONHOS

REALIZAÇÃO
E ANÁLISE
DOS DADOS



TABULAÇÃO
E AUDITORIA

TNS

113.378 — 82.173

AMÉRICA LATINA
9 PAÍSES

BRASIL

65.833

ESTUDANTES E
RECÉM FORMADOS

11.804

COORDENADORES A
GERENTES PLENOS

4.536

GERENTES SÊNIOR
A PRESIDENTES

16ª EDIÇÃO

CARREIRA DOS SONHOS

Apenas estudando	26%
Estudando e fazendo estágio	21%
Estudando e trabalhando	20%
Estudando e buscando colocação	17%
Apenas trabalho	9%
Buscando uma colocação	7%



43%



57%

ESTUDANTES E
RECÉM FORMADOS



53%



47%

COORDENADORES A
GERENTES PLENOS



64%



36%

GERENTES SÊNIOR
A PRESIDENTES

O SIGNIFICADO DO
TRABALHO

As pessoas passam
a maior parte de suas
vidas no trabalho.

Elas não querem sobreviver,
querem prosperar em
ambientes saudáveis. Querem
ser tratadas com respeito e
contribuir com suas habilidades.

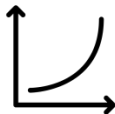
**ELAS QUEREM TRAZER
TODOS OS SEUS “EUS”
PARA TRABALHAR
TODOS OS DIAS E
DESENVOLVER
RELACIONAMENTOS
SIGNIFICATIVOS COM
OUTRAS PESSOAS.**



ESPERAM QUE O
TRABALHO...



GERE **APRENDIZADO**



PERMITA USAR SUAS
MELHORES
HABILIDADES



PERMITA **INTEGRAÇÃO**
DE VIDA



TENHAUM
SIGNIFICADO



SEJA FONTE DE
FELICIDADE

ESPERAM QUE O
TRABALHO...

MAS, O QUE
MUDOU EM
RELAÇÃO AO
PASSADO?



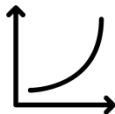
GERE **APRENDIZADO**



PERMITA **INTEGRAÇÃO**
DE VIDA



SEJA FONTE DE
FELICIDADE



PERMITA USAR SUAS
MELHORES
HABILIDADES



TENHAUM
SIGNIFICADO

ESPERAM QUE O TRABALHO...



O QUE MUDOU?

Os profissionais falam com mais propriedade e clareza sobre o que significa na prática um trabalho que gere aprendizado, que permita usar suas habilidades e que possibilite ter integração de vida



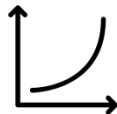
GERE **APRENDIZADO**



PERMITA **INTEGRAÇÃO**
DE VIDA



SEJA FONTE DE
FELICIDADE



PERMITA USAR SUAS
MELHORES
HABILIDADES



TENHAUM
SIGNIFICADO



GERE APRENDIZADO

A empresa **cultiva** a "empregabilidade" dos colaboradores. Oferece o desenvolvimento das habilidades necessárias para ele assumir novos desafios (projetos ou cargos), hoje e no futuro.

PERMITA USAR SUAS MELHORES HABILIDADES

A empresa oferece oportunidades para que o colaborador possa usar suas melhores habilidades. Ao reconhecer sua potencialidade, estimula a identificação de seus **talentos** e mantém o aprendizado contínuo.

O QUÊ?
COMO?
QUANDO?

PERMITA INTEGRAÇÃO DE VIDA

Poder levar seus **vários "eus" para o trabalho**! A flexibilidade de horário, *homeoffice* e as tecnologias que conectam são a prova de que a empresa reconhece a sua vida fora do escritório e quer acomodá-la da maneira possível.

ESPERAM QUE O TRABALHO...



O QUE MUDOU?

Algumas expectativas são recentes e estão em construção. Querem que o trabalho seja fonte de felicidade e esteja alinhado com seus propósitos mas ainda não sabem detalhar como as empresas podem facilitar este processo.



GERE APRENDIZADO



PERMITA USAR SUAS
MELHORES
HABILIDADES



PERMITA INTEGRAÇÃO
DE VIDA



TENHA UM
SIGNIFICADO



SEJA FONTE DE
FELICIDADE



TENHA UM PROPÓSITO

Para os profissionais, ter um senso de propósito claro é um dos principais fatores do sucesso profissional.

Embora poucos questionem sua relevância, ainda é necessário investir tempo para refletir sobre o tema.

A falta de **autoconhecimento** ("o que faz sentido para mim?") e o **pensamento linear** ("qual a minha paixão?" ao invés de "quais são minhas paixões hoje?") limitam as possibilidades de traduzi-los em evidências tangíveis.

SEJA FONTE DE FELICIDADE

Fazer o que gosta e com quem gosta parece ser um bom começo para aqueles que esperam que o trabalho seja fonte de felicidade. O **ambiente de trabalho saudável** ocupa um papel central nesta busca.

O QUÊ?
COMO?
QUANDO?



SIM, É IMPORTANTE SER FELIZ NO TRABALHO

TRABALHO QUE FAZ QUERER “PULAR DE FELICIDADE”

60%

JOVENS

54%

MÉDIA GESTÃO

61%

ALTA LIDERANÇA

TRABALHO QUE OFERECE UMA VIDA ESTÁVEL E CONFORTÁVEL

40%

JOVENS

46%

MÉDIA GESTÃO

39%

ALTA LIDERANÇA



A expectativa é que Trabalho e Felicidade caminhem juntos. Ser feliz com o que faz é um importante motivador profissional.

Mas vale lembrar que, preferir um trabalho que faça “pular de felicidade” não significa não ter expectativas de uma boa remuneração. Os diferentes estudos sobre dinheiro x motivação apontam que, por si só a remuneração não é capaz de motivar, mas pode ser uma fonte importante de insatisfação.



NOVOS MODELOS DE TRABALHO

Estamos vivendo um momento de transição, no qual os padrões da Revolução Industrial – linear, compartimentado, especializado, lógico e centralizado – coexistem com os da Revolução Digital – não linear, fragmentado, multidisciplinar, sistêmico e distribuído. Por isso, **ao mesmo tempo que os modelos de negócios são desafiados diariamente** pelo surgimento de novas tecnologias, os **modelos de gestão tradicionais ainda prevalecem nas organizações.**

E, APESAR DA PERSPECTIVA DESSE CENÁRIO SE MANTER AINDA DURANTE ALGUM TEMPO, É FUNDAMENTAL OLHAR PARA AS MUDANÇAS QUE ESTÃO EM CURSO E OBSERVAR O QUANTO SE ESTÁ PREPARADO PARA ELAS E PARA SEUS DESDOBRAMENTOS.



TOPAM EXPERIMENTAR
NOVOS MODELOS
DE TRABALHO?

Os profissionais brasileiros estão dispostos a experimentar novos modelos de trabalho, em que seja possível experimentar maior flexibilidade, autonomia e responsabilidade por sua carreira.

Entendemos que mais do que uma transição de carreira, as pessoas estão dispostas a fazer uma **TRANSIÇÃO DE VIDA**

RESPONDERAM

SIM

66%

JOVENS

68%

MÉDIA GESTÃO

77%

ALTA LIDERANÇA



TOPAM EXPERIMENTAR
NOVOS MODELOS
DE TRABALHO?

MAS **NEM TODOS** OS PROFISSIONAIS
ESTÃO DISPOSTOS A EXPERIMENTAREM
NOVOS MODELOS DE TRABALHO.

Dentre eles, temos aqueles
que disseram que talvez,
que não sabem responder
ou que afirmaram que não
experimentariam

RESPONDERAM

TALVEZ OU NÃO

34%

JOVENS

32%

MÉDIA GESTÃO

23%

ALTA LIDERANÇA



POR QUE EXPERIMENTARIAM NOVOS MODELOS?

JOVENS

34%

DESAFIOS E
APRENDIZADOS

30%

TRABALHAR COM
O QUE FAZ BEM

15%

SER DONO DO
SEU TEMPO

MÉDIA GESTÃO

28%

DESAFIOS E
APRENDIZADOS

24%

TRABALHAR COM
O QUE FAZ BEM

19%

SER DONO DO
SEU TEMPO

ALTA LIDERANÇA

27%

DESAFIOS E
APRENDIZADOS

24%

TRABALHAR COM
O QUE FAZ BEM

18%

SER DONO DO
SEU TEMPO

ESTE RESULTADO
TEM RELAÇÃO COM
A EXPECTATIVA QUE
O TRABALHO GERE:

APRENDIZADO



HABILIDADES



INTEGRAÇÃO
DE VIDA



FELICIDADE



PROPÓSITO





POR QUE EXPERIMENTARIAM NOVOS MODELOS?

JOVENS

34%

DESAFIOS E
APRENDIZADOS

30%

TRABALHAR COM
O QUE FAZ BEM

15%

SER DONO DO
SEU TEMPO

MÉDIA GESTÃO

28%

DESAFIOS E
APRENDIZADOS

24%

TRABALHAR COM
O QUE FAZ BEM

19%

SER DONO DO
SEU TEMPO

ALTA LIDERANÇA

27%

DESAFIOS E
APRENDIZADOS

24%

TRABALHAR COM
O QUE FAZ BEM

18%

SER DONO DO
SEU TEMPO

ADMINISTRAR O TEMPO
É UM DOS DESAFIOS
DO MUNDO MODERNO.

É COMUM A
PERCEPÇÃO DE
QUE FALTA DE TEMPO
PARA SI E PARA
DESEMPENHAR
SEUS PAPÉIS.

O TEMPO TAMBÉM
DESENCADEIA OUTROS
SENTIMENTOS, COMO
MEDO DE PERDER
TEMPO E A CULPA
DE NÃO DAR CONTA
DE TUDO QUE
PRECISA FAZER.



A PREOCUPAÇÃO COM O TEMPO – OU A FALTA
DELE – NÃO É PRIVILÉGIO DA VIDA ADULTA E
JÁ COMEÇA A APARECER COMO PREOCUPAÇÃO
ENTRE OS MAIS JOVENS. EM UM ESTUDO
REALIZADO PELA CIA DE TALENTOS/NEXTVIEW
PEOPLE, COM JOVENS COM IDADE ENTRE 14 E 19
ANOS, A FALTA DE TEMPO APARECE COM UM
PROBLEMA PARA 47% DOS PARTICIPANTES.



PRÓXIMOS
JOVENS

14 a 19 anos



47%

afirmam que falta tempo para fazer tudo que precisam/quêrem



51%

comprariam horas para incluir no seu dia – em média, comprariam 6,64 horas



E O TEMPO JÁ APARECE NA DEFINIÇÃO DE SUCESSO QUE ESTE PÚBLICO TRAZ:

SUCESSO=

EQUILÍBRIO ENTRE O RETORNO FINANCEIRO, A FELICIDADE E O TEMPO QUE 'SOBRA' PARA SI



POR QUE NÃO EXPERIMENTARIAM NOVOS MODELOS?

JOVENS

32%

NÃO TER UM FOCO
DE CARREIRA

29%

NÃO TER
REMUNERAÇÃO FIXA

13%

NÃO TER BENEFÍCIOS

MÉDIA GESTÃO

33%

NÃO TER
REMUNERAÇÃO FIXA

22%

NÃO TER UM FOCO
DE CARREIRA

18%

NÃO TER BENEFÍCIOS

ALTA LIDERANÇA

29%

NÃO TER
REMUNERAÇÃO FIXA

23%

NÃO TER UM FOCO
DE CARREIRA

14%

NÃO TER BENEFÍCIOS

AQUELES QUE
AFIRMAM QUE NÃO
EXPERIMENTARIAM
NOVOS MODELOS
DE TRABALHO,
APONTAM A FALTA
DE FOCO NA
CARREIRA, A FALTA
DE UMA
REMUNERAÇÃO
FIXA OU DE
BENEFÍCIOS COMO
OS PRINCIPAIS
MOTIVADORES.



E O QUE MAIS INCOMODA NO MERCADO DE TRABALHO...

JOVENS

22%

FALTA DE COERÊNCIA ENTRE
O QUE SE FALA E PRÁTICA

16%

PRECONCEITOS QUE IMPEDEM OPORTUNIDADES IGUAIS

12%

HIERARQUIAS RÍGIDAS QUE IMPEDEM A AUTONOMIA

12%

POUCA PREOCUPAÇÃO EM GERAR IMPACTO POSITIVO

MÉDIA GESTÃO

31%

FALTA DE COERÊNCIA ENTRE
O QUE SE FALA E PRÁTICA

11%

HIERARQUIAS RÍGIDAS QUE
IMPEDEM A AUTONOMIA

11%

RESULTADO A QUALQUER PREÇO

ALTA LIDERANÇA

34%

FALTA DE COERÊNCIA ENTRE
O QUE SE FALA E PRÁTICA

12%

HIERARQUIAS RÍGIDAS QUE IMPEDEM A AUTONOMIA

10%

RESULTADO A QUALQUER PREÇO

10%

REGRAS QUE NÃO FAZEM MAIS SENTIDO



E O QUE AUMENTAM CHANCES DE REALIZAÇÃO?

JOVENS

19%

INTEGRAR VIDA
PESSOAL E
PROFISSIONAL

14%

RECEBER FEEDBACK
SOBRE O TRABALHO

14%

TRABALHAR COM PROJETOS
SIGNIFICATIVOS

MÉDIA GESTÃO

24%

INTEGRAR VIDA
PESSOAL E
PROFISSIONAL

15%

TRABALHAR COM PROJETOS
SIGNIFICATIVOS

12%

TRABALHAR COM PESSOAS
COLABORATIVAS

ALTA LIDERANÇA

24%

INTEGRAR VIDA
PESSOAL E
PROFISSIONAL

18%

TRABALHAR COM PROJETOS
SIGNIFICATIVOS

12%

TRABALHAR COM PESSOAS
COLABORATIVAS

ESTE RESULTADO
TEM RELAÇÃO COM
A EXPECTATIVA QUE
O TRABALHO GERE:

APRENDIZADO



HABILIDADES



INTEGRAÇÃO
DE VIDA



FELICIDADE



PROPÓSITO





O QUE VALE MAIS?

INTEGRAÇÃO OU PROPÓSITO?

INTEGRAÇÃO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

50%

JOVENS

61%

MÉDIA GESTÃO

57%

ALTA LIDERANÇA

COMPARTILHAR DOS PROPÓSITOS DA EMPRESA

50%

JOVENS

39%

MÉDIA GESTÃO

43%

ALTA LIDERANÇA

ESTE RESULTADO
TEM RELAÇÃO COM
A EXPECTATIVA QUE
O TRABALHO GERE:

APRENDIZADO



HABILIDADES



INTEGRAÇÃO
DE VIDA



FELICIDADE



PROPÓSITO



[illegible]

SOBRE
TURO.
SOBRE O
RESENTE'?



ESTÃO SATISFEITOS COM O TRABALHO ATUAL?

Pouco mais da metade dos participantes disseram estar Muito Satisfeito ou Satisfeito com o trabalho atual

56%

JOVENS

54%

MÉDIA GESTÃO

64%

ALTA LIDERANÇA

Temos também aqueles que disseram que estão Insatisfeitos ou Muito Insatisfeitos

18%

JOVENS

22%

MÉDIA GESTÃO

17%

ALTA LIDERANÇA



POR QUE ESTÁ SATISFEITO?

JOVENS

61%

GOSTA DO
QUE FAZ

54%

RELACIONAMENTOS
SAUDÁVEIS

46%

INTEGRAÇÃO
DE VIDA

MÉDIA GESTÃO

64%

GOSTA DO
QUE FAZ

44%

INTEGRAÇÃO
DE VIDA

40%

RELACIONAMENTOS
SAUDÁVEIS

ALTA LIDERANÇA

62%

GOSTA DO
QUE FAZ

53%

INTEGRAÇÃO
DE VIDA

50%

ACREDITAMOS VALORES
DA EMPRESA

ESTE RESULTADO
TEM RELAÇÃO COM
A EXPECTATIVA QUE
O TRABALHO GERE:

APRENDIZADO



HABILIDADES



INTEGRAÇÃO
DE VIDA



FELICIDADE



PROPÓSITO





POR QUE ESTÁ INSATISFEITO?

JOVENS

62%
NÃO TEM
DESENVOLVIMENTO

55%
EXISTEM MELHORES
OPORTUNIDADES

49%
QUER FAZER
ALGO NOVO

MÉDIA GESTÃO

46%
NÃO TEM
DESENVOLVIMENTO

45%
QUER FAZER
ALGO NOVO

39%
EXISTEM MELHORES
OPORTUNIDADES

ALTA LIDERANÇA

40%
QUER FAZER
ALGO NOVO

34%
EXISTEM MELHORES
OPORTUNIDADES

29%
NÃO TEM DESENVOLVIMENTO

29%
NÃO TEM SALÁRIO JUSTO

ESTE RESULTADO
TEM RELAÇÃO COM
A EXPECTATIVA QUE
O TRABALHO GERE:

APRENDIZADO



HABILIDADES



INTEGRAÇÃO
DE VIDA



FELICIDADE



PROPÓSITO





A P R E N D I Z A D O & C A R R E I R A

A única maneira de acompanhar a velocidade das mudanças é aceitar que nunca estaremos 100% prontos.

Se ficarmos muito tempo elaborando uma ideia ou um conceito e não o colocarmos em prática até estar perfeito, ou seja, se não experimentarmos, a chance de alguém lançá-lo antes é grande. **Nesse contexto, as pessoas precisam experimentar e arriscar. Colocar suas ideias em prática.**

Encarar o erro como parte de um processo de aperfeiçoamento contínuo.



COMPREENDER
QUE NUNCA SE
CHEGA À VERSÃO
FINAL E ACABADA
PORQUE SEMPRE É
POSSÍVEL
MELHORAR.



QUEREM DEFINIÇÕES SOBRE CARREIRA...

JOVENS

55%

HABILIDADES QUE
PRECISA DESENVOLVER

45%

O QUE/COMO APRENDER
O QUE PRECISO

43%

O QUE FAZ BEM /
QUAL SEU TALENTO?

MÉDIA GESTÃO

41%

HABILIDADES QUE
PRECISA DESENVOLVER

36%

COMO SERÁ SUA
CARREIRA NO FUTURO

28%

O QUE/COMO APRENDER
O QUE PRECISO

ALTA LIDERANÇA

30%

HABILIDADES QUE
PRECISA DESENVOLVER

30%

COMO SERÁ SUA
CARREIRA NO FUTURO

30%

JÁ TEM DEFINIÇÕES QUE
PRECISO AGORA

ESTE RESULTADO
TEM RELAÇÃO COM
A EXPECTATIVA QUE
O TRABALHO GERE:

APRENDIZADO



HABILIDADES



INTEGRAÇÃO
DE VIDA



FELICIDADE



PROPÓSITO





DIFICULTA O APRENDIZADO

JOVENS

41%

FALTA DE ABERTURA PARA
FAZER DIFERENTE

29%

FALTA CULTURA DE TROCA
DE CONHECIMENTO

22%

NÃO PODER COMPARTILHAR
CONHECIMENTO COM MERCADO

MÉDIA GESTÃO

40%

FALTA DE ABERTURA PARA
FAZER DIFERENTE

31%

FALTA
MERITOCRACIA

30%

NÃO TEM DIFICULDADE EM
MANTER-SE ATUALIZADO

ALTA LIDERANÇA

43%

NÃO TEM DIFICULDADE EM
MANTER-SE ATUALIZADO

33%

FALTA DE ABERTURA PARA
FAZER DIFERENTE

23%

FALTA
MERITOCRACIA



QUEREM

APRENDER COM ELES

TEM UMA PESSOA
COM QUEM GOSTARIA
DE APRENDER ALGO

59%

JOVENS

60%

MÉDIA GESTÃO

67%

ALTA LIDERANÇA

ESTE RESULTADO
TEM RELAÇÃO COM
A EXPECTATIVA QUE
O TRABALHO GERE:

APRENDIZADO



HABILIDADES



INTEGRAÇÃO
DE VIDA



FELICIDADE



PROPÓSITO





O QUE QUEREM APRENDER?

JOVENS

29%

ATINGIR METAS/
TER FOCO

21%

INSPIRAR
PESSOAS

13%

COMO TER RECONHECIMENTO
PELO TRABALHO

MÉDIA GESTÃO

26%

ATINGIR METAS/
TER FOCO

24%

INSPIRAR
PESSOAS

10%

TER UMA VIDA COM
PROPÓSITO

ALTA LIDERANÇA

25%

INSPIRAR
PESSOAS

22%

ATINGIR METAS/
TER FOCO

14%

CONSTRUIR CULTURA
EMPRESARIAL FORTE



COM QUEM QUEREM APRENDER

	J	M	A
1º	Bill Gates	Jorge Paulo Lemann	Jorge Paulo Lemann
2º	Jorge Paulo Lemann	Silvio Santos	Barack Obama
3º	Steve Jobs	Barack Obama	Flávio Augusto da Silva
4º	Mark Zuckerberg	Chefe/Ex-Chefe	Bill Gates
5º	Professor/Ex-Professor	Bill Gates	Abilio Diniz
6º	Barack Obama	João Dória Jr.	Silvio Santos
7º	Silvio Santos	Mario Sergio Cortella	CEO
8º	Pai/Mãe	Abilio Diniz	Chefe/Ex-Chefe
9º	Elon Musk	Steve Jobs	João Dória Jr.
10º	Chefe/Ex-Chefe	Mark Zuckerberg	Steve Jobs



COM QUEM QUEREM

APRENDER

ESTES LÍDERES ESTÃO PRESENTES NO RANKING DOS JOVENS, DA MÉDIA GESTÃO E DA ALTA LIDERANÇA.



**BILL
GATES**



**BARACK
OBAMA**



**CHEFE
EX-CHEFE**



**JORGE
PAULO
LEMANN**



**SILVIO
SANTOS**



**STEVE
JOBS**



COM QUEM QUEREM

APRENDER

J

M

A

Bill Gates

Atingir metas, ter foco

Inspirar pessoas

Construir cultura forte

Barack Obama

Inspirar pessoas

Inspirar pessoas

Inspirar pessoas

Chefe/Ex-Chefe

Atingir metas, ter foco

Atingir metas, ter foco

Atingir metas, ter foco

Jorge Paulo Lemann

Atingir metas, ter foco

Atingir metas, ter foco

Construir cultura forte +
Atingir metas, ter foco

Silvio Santos

Atingir metas, ter foco

Atingir metas, ter foco

Inspirar pessoas

Steve Jobs

Atingir metas, ter foco

Inspirar pessoas

Inspirar pessoas



PREFEREM UM
LÍDER...

FOCADO EM
DESENVOLVER AS
HABILIDADES DA EQUIPE

71%

JOVENS

70%

MÉDIA GESTÃO

62%

ALTA LIDERANÇA

REFERÊNCIA
EM SUA ÁREA
DE ATUAÇÃO

29%

JOVENS

30%

MÉDIA GESTÃO

38%

ALTA LIDERANÇA

EMPRESA DOS
SONHOS

E QUAIS SÃO

AS EMPRESAS

QUE ALIMENTAM SEUS SONHOS?





EMPRESA DOS SONHOS

SIM

59%

JOVENS

54%

MÉDIA GESTÃO

52%

ALTA LIDERANÇA

AQUELES QUE DISSERAM
NÃO, APONTAM QUE A
EMPRESA DOS SONHOS
MUDA DE ACORDO COM
O MOMENTO DE VIDA

NÃO

41%

JOVENS

46%

MÉDIA GESTÃO

48%

ALTA LIDERANÇA

39%

JOVENS

45%

MÉDIA GESTÃO

42%

ALTA LIDERANÇA



MOTIVOS DE ESCOLHA

J	M	A
Desenvolvimento profissional 62%	Desenvolvimento profissional 57%	Fazer o que gosta/ Realização 53%
Fazer o que gosta/ Realização 55%	Fazer o que gosta/ Realização 49%	Desenvolvimento profissional 50%
Experiência internacional 48%	Boa imagem no mercado 43%	Desafios Constantes 46%
Desafios Constantes 42%	Segmento de Atuação 42%	Segmento de Atuação 45%
Boa imagem no mercado 41%	Experiência internacional 40%	Boa imagem no mercado 43%
	Desafios Constantes 40%	



EMPRESAS DOS SONHOS

	J	M	A
1º	Google	Google	Google
2º	Petrobras	Nestlé	Nestlé
3º	Nestlé	Natura	Natura
4º	Ambev	Petrobras	Ambev
5º	ONU	Unilever	Unilever
6º	PwC	Vale	Globo
7º	Vale	Itaú	Apple
8º	Itaú	Ambev	Johnson & Johnson
9º	Unilever	Johnson & Johnson	ONU
10º	Globo	ONU	Disney

EMPRESA DOS
SONHOS

ESTES EMPRESAS ESTÃO PRESENTES NO RANKING DOS
JOVENS, DA MÉDIA GESTÃO E DA ALTA LIDERANÇA.

ambev

Google



VOLTANDO PARA O
INÍCIO...

O QUE TUDO ISSO

SIGNIFICA?





TUDO ISSO
SIGNIFICA:

COMO VIVER EM UM
MUNDO EM QUE AS
CARREIRAS SE ESTENDEM

POR 60 ANOS,
MESMO QUE A MEIA-VIDA
DAS HABILIDADES
APRENDIDAS CONTINUE
CAINDO PARA APENAS
CINCO ANOS?

Temos que ir além do entendimento da importância do aprendizado e desenvolvimento. Precisamos dar o próximo passo e **investigar as situações que nos impedem de aprender** – individualmente ou como Organização.

Vivemos uma cultura que menospreza o erro e portanto, não estimula que ele apareça. Ao encobrimos nossos pontos fracos, que são formas de evitar desconforto e ansiedade, **promovemos sistematicamente um boicote ao aprendizado.**

TUDO ISSO
SIGNIFICA:

O QUE MUDA QUANDO ESTE CENÁRIO
CONTA COM UM PONTO A MAIS:

A INSATISFAÇÃO
DAS PESSOAS
COM O MODELO DE
TRABALHO ATUAL?

Vivemos em um mundo em transição, no qual a lógica linear vem sendo substituída pela lógica de rede: **descentralizada, plural e capaz de gerar maior autonomia.**

Autonomia é o desejo de ser auto-dirigido e nenhuma quantidade de dinheiro, benefícios ou regalias pode fornecer essa necessidade humana básica. E não, não estamos dizendo que dinheiro não importa!

Dinheiro é importante sim, mas ele por si só não gera a realização que a autonomia proporciona!

O mundo do trabalho precisa de profissionais engajados, **comprometidos, que tenham um desempenho diferenciado.** Estas características não podem ser compradas, precisam ser cultivadas e só florescem em ambientes marcados pela **cultura transparente** e capazes de integrar às necessidades dos negócios com as necessidades das pessoas.

TUDO ISSO
SIGNIFICA:

COMO TUDO ISSO IMPACTA

AS EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO AO FUTURO DO TRABALHO?

As pessoas querem ser felizes e não estão mais dispostas a se contentarem com a promessa de felicidade. Querem ser felizes hoje, amanhã e depois. Querem ser felizes na vida pessoal e na vida profissional.

E para conseguir isso, todos estão mais dispostos a tomar o poder sobre suas próprias vidas, escolhas e destinos.

Sim, ainda estamos engatinhando quando o assunto são **escolhas conscientes**, existe um espaço gigantesco para amadurecimento mas muitos já começaram o processo!

A busca hoje é por relações profissionais marcadas pela **confiança e oportunidades que ofereçam aprendizados** que de fato desenvolvam as habilidades para transitar neste mundo repleto de turbulências.



—
—
—
—
—
—
—

NOSSO CONVITE PARA APRENDERMOS A FICAR CONFORTÁVEL COM O DESCONFORTÁVEL

É também a preparação para lidarmos com o novo mundo do trabalho.

Administrar com sabedoria o desconforto que estes dados geram é importante para aprendermos a lidar com a perspectiva digital que é não linear, conectada todo o tempo, multidisciplinar e não previsível.

Gerir a complexidade e a ambiguidade são fatores fundamentais daqui para a frente. Sabemos que nossa pesquisa não traz todas as respostas, mas acreditamos que ela possa abrir novas perguntas que apoiem a travessia do hoje para o amanhã.



____CONFORTÁVEL
____COM_O_
DESCONFORTÁVEL



“

É O TEMPO DA
TRAVESSIA E, SE NÃO
OUSARMOS FAZÊ-LA,
TEREMOS FICADO,
PARA SEMPRE,
À MARGEM
DE NÓS MESMOS.

”

FERNANDO PESSOA

Formado pela **DM** e **Cia de Talentos**, o Grupo DMRH é uma consultoria de Recursos Humanos, responsável há 28 anos pela **atração, recrutamento, seleção** e **desenvolvimento** de profissionais em seus vários momentos de carreira.

S O F I A E S T E V E S

Fundadora e Presidente do Conselho do Grupo DMRH
(+5511) 5112-3304
sofia@dmrh.com.br

M A I R A H A B I M O R A D

CEO Cia de Talentos
(+5511) 5112-3317
maira.habimorad@ciadetalentos.com.br

C A R L A E S T E V E S

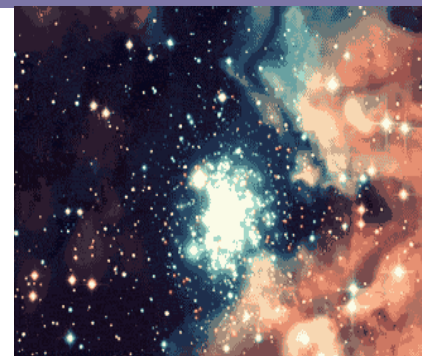
Sócia Cia de Talentos
(+5511) 5112-3290
carla@ciadetalentos.com.br

A **Nextview People** é uma empresa de **pesquisa** focada em gerar e **organizar conhecimento** sobre gestão e desenvolvimento de pessoas por meio de estudos produzidos a partir da necessidade do cliente e da Inteligência de Mercado.

D A N I L C A G A L D I N I

Diretora Nextview People
(+5511) 5112-3315
danilca@nextviewpeople.com.br

**Cia de
Talentos**



PATROCÍNIO



GRANDES PARCEIROS DE DIVULGAÇÃO

