

Por que um ecossistema de talento flexível é fundamental para uma força de trabalho ágil

Como os CHROs podem criar um modelo de talento dinâmico que transforme os desafios da força de trabalho em oportunidades



A agilidade é a nova vantagem da força de trabalho

Se você tem tido dificuldades em preencher vagas com candidatos adequados, não é o único. A escassez mundial de talentos é real, e infelizmente, a situação só está piorando. Para muitas organizações, a solução reside em um modelo de força de trabalho que combina funções em tempo integral, em tempo parcial, por terceirização e baseado em inteligência artificial. Em conjunto, com uma sólida mobilidade interna e estratégias de habilidades, os diretores de recursos humanos podem construir uma força de trabalho ágil e preparada para a mudança.

74%

das organizações têm dificuldade em encontrar talentos qualificados¹.

90%

dos fabricantes afirmam que a escassez de mão de obra qualificada impacta diretamente a lucratividade².

4 em cada 5

executivos afirmam precisar de maior agilidade para adaptar sua força de trabalho às mudanças nas prioridades de negócios³.

Onde procurar

Comece pelos talentos internos

Saiba quais talentos você possui. Antes de publicar vagas de emprego, procure internamente entre os funcionários cujas habilidades correspondam aos requisitos da vaga. Identificar habilidades e potencial ajuda a alocar talentos onde eles são mais necessários, melhorando tanto as decisões imediatas de contratação como o planejamento de longo prazo da força de trabalho, por meio do desenvolvimento.



dos varejistas reconhecem ter dificuldade em preencher vagas de mão de obra



não possuem uma estratégia para conectar talentos a vagas por meio de mercados internos.

Reconsidere a composição da sua força de trabalho

Esqueça tudo o que você sabe sobre o modelo tradicional de organização-empregado. Em meio à atual crise de talentos, a força de trabalho moderna exige complementar seus recursos de tempo integral com trabalhadores de meio período, terceirizados ou temporários.



das organizações utilizam agora a terceirização principalmente para acessar talentos, não apenas para reduzir custos.

Agilidade não consiste necessariamente em ter mais pessoas, mas sim em ter a combinação adequada de pessoas.

Deixe a IA te dar uma mão

A tecnologia também pode ampliar as capacidades da sua equipe. Os agentes de IA podem automatizar a programação, o processamento de dados e outras tarefas administrativas, liberando as pessoas para que possam se dedicar a tarefas criativas e estratégicas.



O futuro pertence às organizações que enxergam o talento como um ecossistema vivo, uma que cresce por meio da aprendizagem contínua e adota a IA através da criação de uma profunda confiança organizacional. Nosso papel como líderes é cultivar esse ecossistema para que agilidade e determinação se tornem parte do nosso DNA e sejam habilidades que possamos identificar em nossa força de trabalho."

Michael C. Bush
CEO, Great Place To Work

Por que importa

A pouca flexibilidade nos turnos e a falta de crescimento profissional são algumas das principais razões pelas quais os funcionários da linha de frente consideram procurar emprego em outro lugar. *Repensar a gestão da força de trabalho — e quando ela trabalha — não apenas permite que a demanda seja atendida conforme necessário, mas também contribui para a retenção e o crescimento da organização.*



dos líderes de RH não possuem um método para rastrear e gerenciar habilidades internamente⁵.

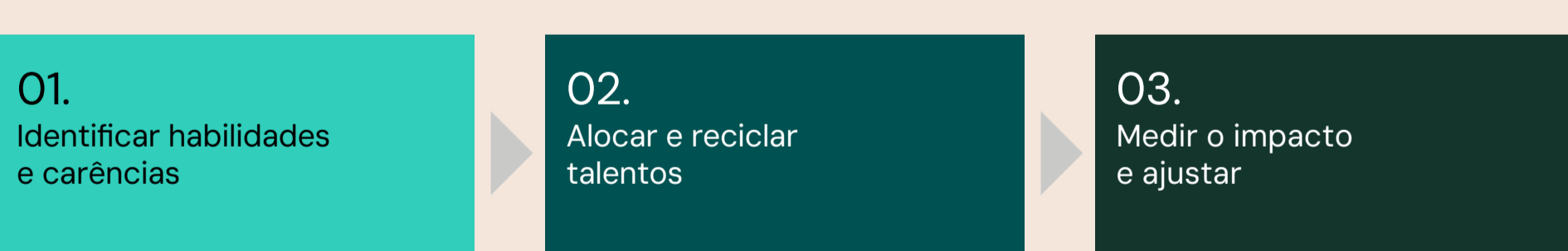


dos trabalhadores da linha de frente confiariam na IA para planejar sua trajetória profissional, verificar salários, gerenciar férias e mudanças de turno⁷.

Horário de trabalho e falta de crescimento profissional são o segundo e terceiro motivos pelos quais os funcionários da linha de frente consideram deixar seus empregos.

E agora?

À medida que se torna mais difícil encontrar talentos, os CHROs devem desenvolver agilidade internamente. Isso significa compreender as habilidades de sua equipe, direcionar talentos para onde eles geram mais valor e otimizar continuamente seu foco. Este ciclo simples mostra por onde começar:



Com as soluções da UKG, que conectam dados sobre habilidades, programação e informação sobre a força de trabalho, colocando as pessoas corretas no lugar adequado no momento certo para impulsionar o desempenho e o crescimento a longo prazo.

Escaneie para obter mais informação >



Referências:

1. ManpowerGroup, 2025 Global Talent Shortage (2025), encontrado em <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>.
2. UKG, UKG 2025 Manufacturing Trends Report (Setiembre 2025), encontrado em <https://www.ukg.com/learn/resources/industry-brief/2025-manufacturing-trends-report>.
3. Mercer, Executive Outlook Study 2025: Invest with intent (2025), encontrado em <https://www.mercer.com/en-ch/insights/people-strategy/future-of-work/executive-outlook/>.
4. UKG, UKG 2025 Retail Workforce Report (October 2025), encontrado em <https://www.ukg.com/learn/resources/industry-brief/ukg-2025-retail-workforce-report>.
5. Mercer, Global Skills Technology and Adoption Survey Report (May 2025), encontrado em <https://www.mercer.com/insights/talent-and-transformation/skill-based-talent-management/global-skills-technology-and-adoption-survey-report/>.
6. Deloitte, Global Outsourcing Survey 2024 (2024), <https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/articles/global-outsourcing-survey.html>.
7. UKG, More Perspectives from the Frontline Workforce: UKG's second-annual global frontline study — with AI insights (October 2025), encontrado em <https://www.ukg.com/learn/resources/white-paper/more-perspectives-frontline-workforce>.

Sobre a UKG

UKG é a plataforma de inteligência da força de trabalho que coloca em prática o conhecimento sobre a força de trabalho. Com a maior coleção mundial de informações sobre força de trabalho e uma IA centrada nas pessoas, nossa capacidade para revelar formas inéditas de construir confiança, aumentar a produtividade e potencializar talento é incomparável. É essa experiência que permite a cada funcionário oferecer vivências que diferenciam sua marca, porque as grandes organizações sabem que sua força de trabalho é sua vantagem competitiva.



Gestão da força de trabalho