

FRST

FALCONI ROAD OF
SKILLS & TALENTS

**NOSSO PROPÓSITO É
REVOLUCIONAR O APRENDIZADO
PARA GERAR IMPACTO POSITIVO
NAS PESSOAS E NO MUNDO.**

Transformamos pessoas, empresas e toda a sociedade através da democratização do conhecimento de ponta. Vamos juntos transformar o futuro, agora?



FRST

FALCONI ROAD OF
SKILLS & TALENTS

FRST

FALCONI ROAD OF
SKILLS & TALENTS

PESQUISA: O FUTURO DO TRABALHO

PANORAMA BRASIL

POWERED BY



Agenda

#1

OBJETIVOS E
METODOLOGIA

#2

RESUMO
OBJETIVO

#3

RESULTADOS
DETALHADOS

#1

OBJETIVOS E METODOLOGIA

Objetivos do Estudo



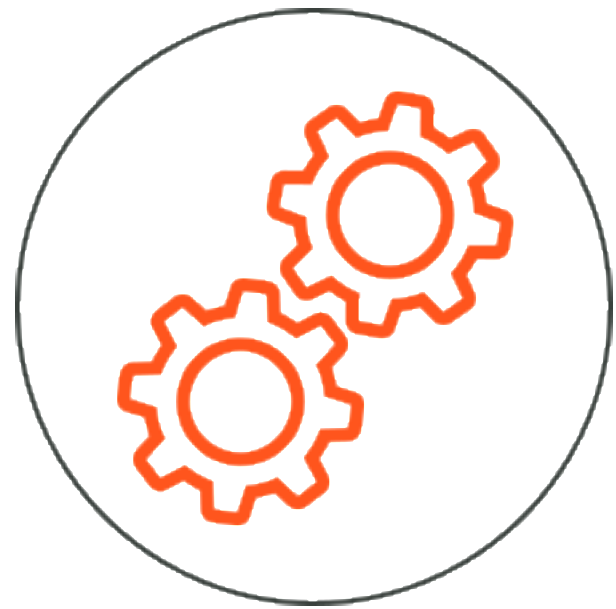
Objetivo principal:

Identificar as tendências para o futuro no que diz respeito às habilidades dos profissionais que mais serão demandadas no universo corporativo.

Eixos de investigação:

- Mapear as principais competências e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho;
- Identificar gaps e dificuldades no processo de desenvolvimento de pessoas nas empresas;
- Identificar a importância dada pelas empresas ao investimento em treinamento e desenvolvimento de lideranças e equipe;
- Avaliar o reconhecimento da importância das human skills pelas lideranças do universo corporativo brasileiro.

Metodologia



Coleta de dados e método de coleta:

- 09 a 25 de março: coleta de dados via telefone (CATI), através de questionário estruturado aplicado por equipe de entrevistadores da Quaest.
- 27 de março a 28 de abril: coleta de dados via web*, através de link com o questionário estruturado de autopreenchimento.

Entrevistas realizadas: 50 (35 via telefone + 15 via web)

- PÚBLICO-ALVO: Empresas de todo o Brasil que se destacam nacionalmente (referências: rankingdo Valor Econômico, Revista Exame) e empresas de médio e grande porte, classificadas de acordo com o número de funcionários e faturamento. Além disso, foram realizadas entrevistas também com empresas indicadas pela FRST, de diferentes segmentos pré-estabelecidos.

*A opção em adotar a coleta de dados via web se deu em virtude da conjuntura (início da crise provocada pela COVID-19 no Brasil).

Com quem conversamos



Foram entrevistados funcionários com os seguintes cargos, na seguinte ordem de preferência:

- CEO, Proprietário, Sócio
- Gestor geral, Gerente, Diretor e Cargos de liderança
- Head de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas

Algumas empresas entrevistadas



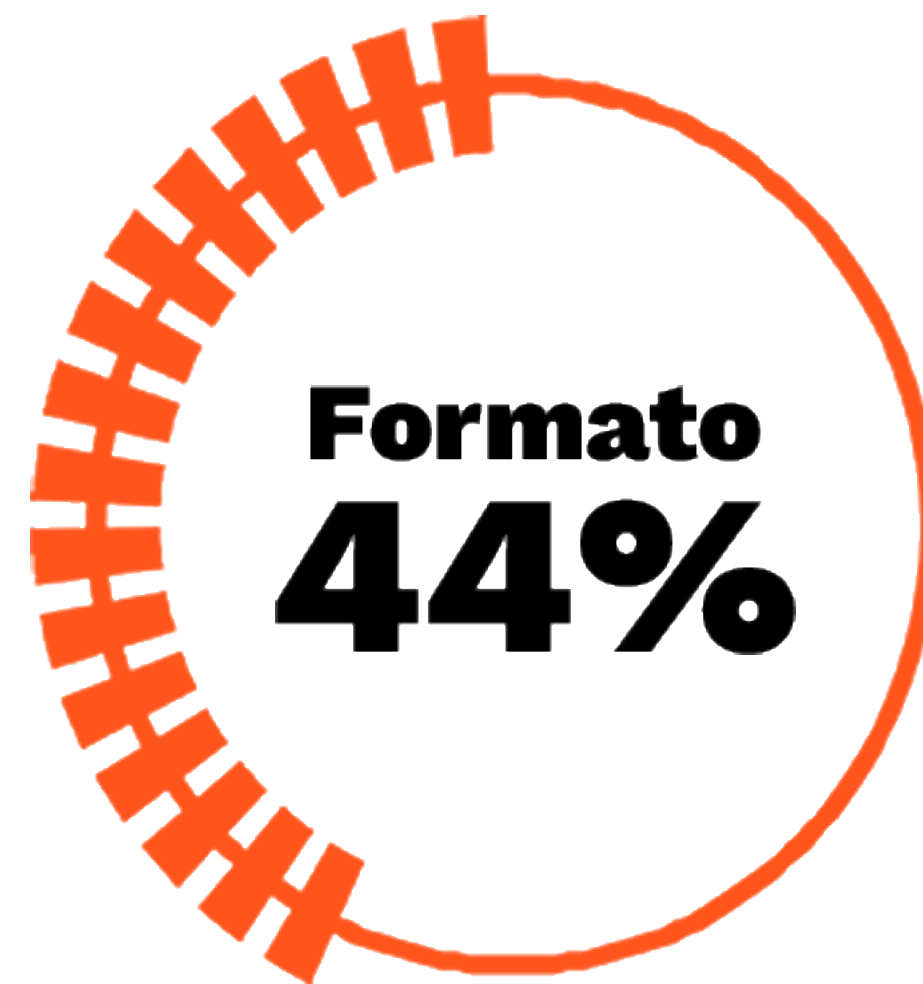
#2

RESUMO EXECUTIVO

Desenvolvimento de pessoas nas empresas



das empresas **possuem setor específico** responsável pelo desenvolvimento de pessoas.



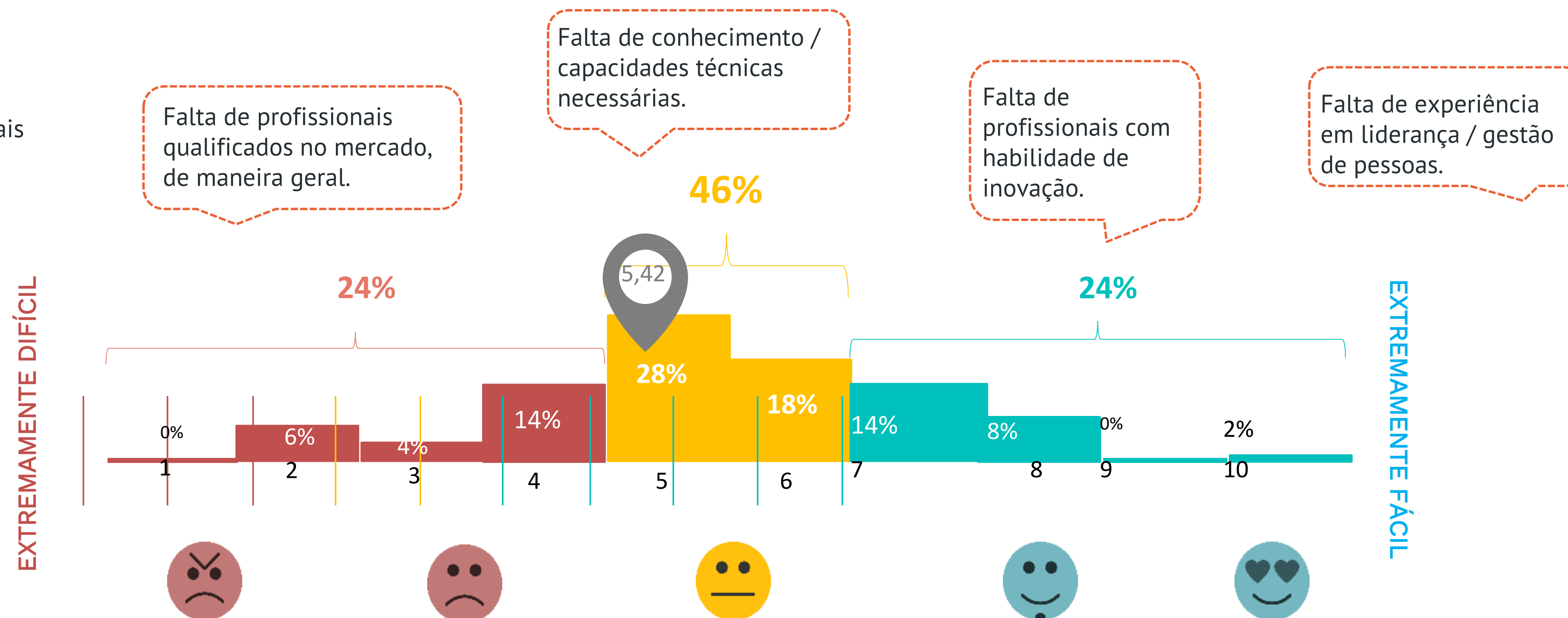
trabalham com **programas próprios e fornecedores externos**, para o desenvolvimento dos colaboradores.



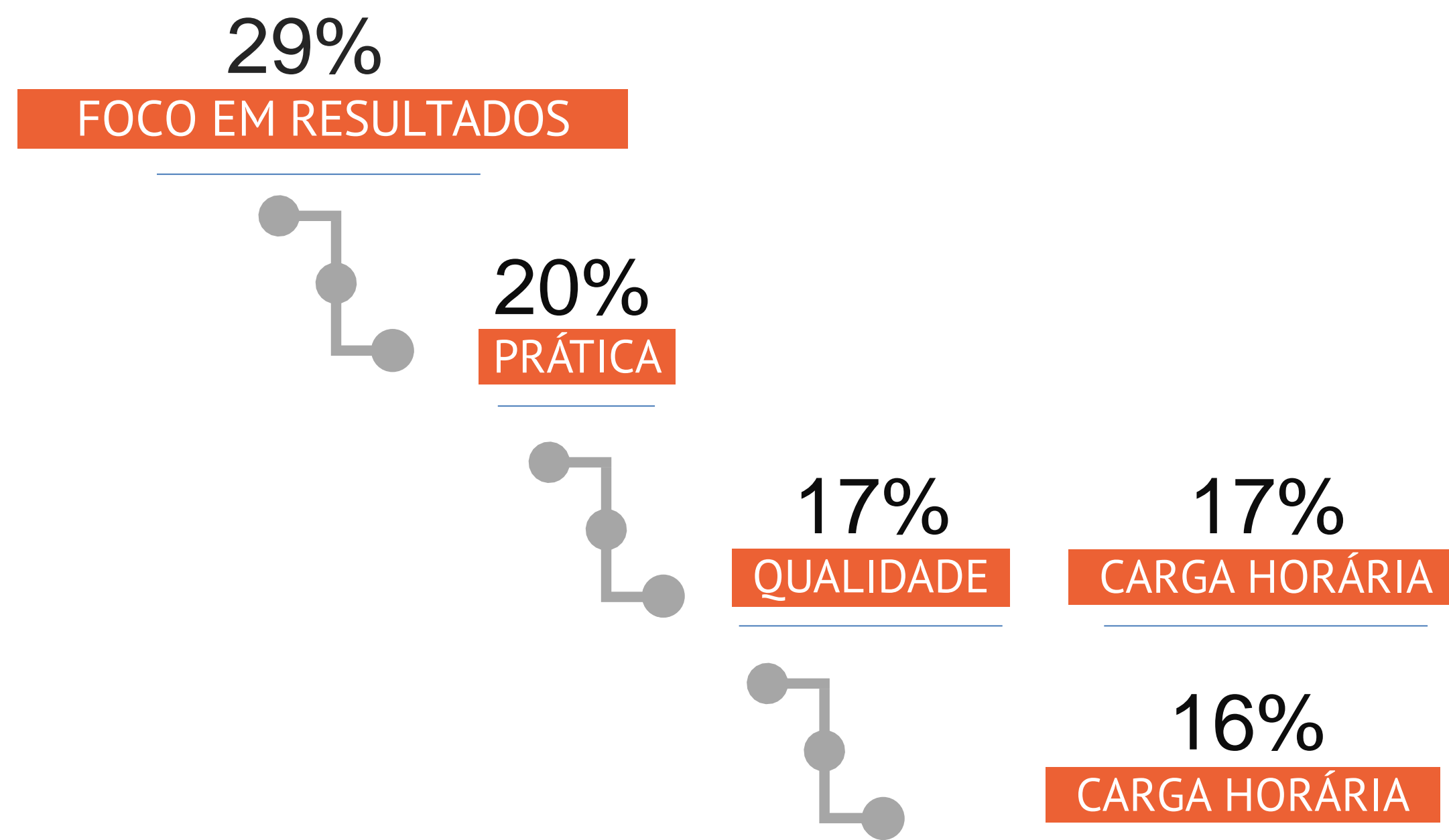
não conseguem **mensurar os resultados e impactos** nos programas de desenvolvimento;

Nível de dificuldade em encontrar profissionais com as competências necessárias

Para os líderes entrevistados, a dificuldade em encontrar profissionais está relacionado a:



Dificuldades encontradas nos programas de desenvolvimento de pessoas adotados



Futuro do Trabalho

44%

não acreditam que a sua empresa esteja preparada para o futuro do trabalho, porque:

FALTAM LIDERANÇAS E PROFISSIONAIS CAPACITADOS



CULTURA DA EMPRESA

FALTAM INVESTIMENTOS EM NOVAS TECNOLOGIAS E AUTOMAÇÕES

*Existem comportamentos e competências que o mercado futuro vai pedir e ainda não temos em alta escala e em alto nível de excelência. Precisamos investir em treinamentos, diversidades, novos perfis de profissionais.

Importância das Human Skills e as mais exigidas

TODOS os entrevistados consideram que é importante o desenvolvimento das human skills no processo de aperfeiçoamento dos profissionais da empresa.

Além disso, para 64% a principal competência exigida pelo mercado é a inteligência emocional

Para 42%, a principal é a liderança

E para 36%, é a flexibilidade cognitiva

Alguns entrevistados não sabem o que significa



Competências mais difíceis de encontrar.

As competências mais difíceis de encontrar nos profissionais são: **inteligência emocional** e **flexibilidade cognitiva**.

Colaboração é a competência mais característica dos líderes, seguida de **orientação para servir**.

Por outro lado, é a competências menos encontrada entre os líderes, além da **flexibilidade cognitiva**.



84%

dos entrevistados no FEM/2018 dizem que precisam desenvolver nas suas lideranças as **habilidades relacionadas às aptidões mentais, comportamentais e sociais** pois serão as habilidades mais exigidas pelo mercado.

DEVEM DESENVOLVER:

- ▮ Liderança
- ▮ Solução de Problemas Complexos
- ▮ Julgamento e Tomada de Decisão
- ▮ Inteligência Emocional
- ▮ Pensamento Crítico

Pesquisa FALCONI com grandes empresas diz que

80%

delas **não desenvolvem** as pessoas nas habilidades essenciais para prosperar no futuro.

ESTÃO DESENVOLVENDO:

- ▮ Gestão de pessoas
- ▮ Processos
- ▮ Negócios
- ▮ Negociação
- ▮ Formação técnica

Percepções



- **86% concordam** com a frase “prefiro desenvolver certas habilidades nos profissionais que já trabalham comigo do que contratar novos”.
- **78% concordam** que “as habilidades exigidas pelo mercado hoje são totalmente diferentes das exigidas há 10 anos atrás”.
- **E 72% concordam** que “a minha empresa incentiva ao máximo seus colaboradores a desenvolverem as human skills”.

Percepções



- Por outro lado, **30% discordam** que “a minha empresa consegue encontrar no mercado programas de desenvolvimento que alinhem desafios reais, networking, colaboração e conhecimento”.
- **50% discordam** que “os profissionais geralmente não têm interesse, nem vontade de desenvolver suas human skills”.
- E **36% concordam** que “a minha empresa tem dificuldade em conhecer os gaps de competências e estabelecer programas de desenvolvimento em cima desses gaps”.

#3

RESULTADOS DETALHADOS

Perfil dos Entrevistados

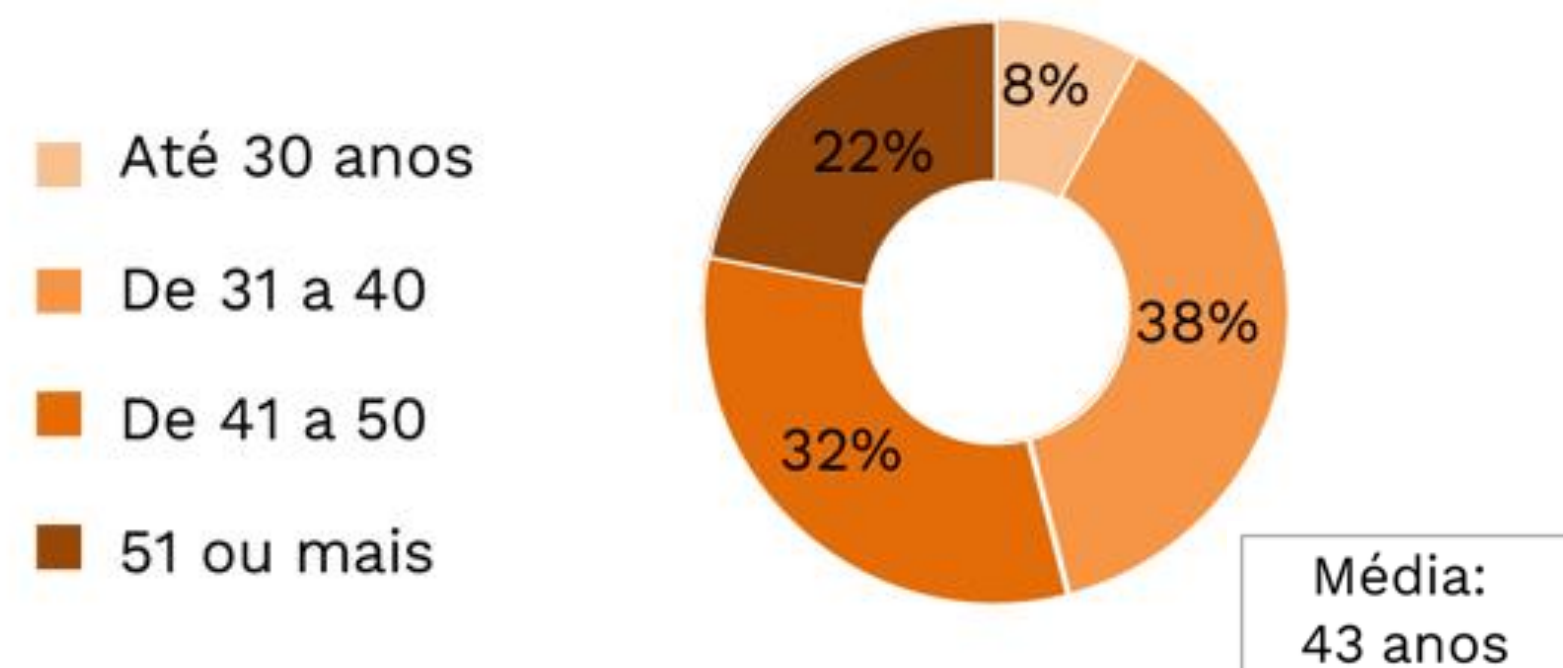


A amostra entrevistada é relativamente equilibrada em relação ao gênero: 52% dos entrevistados são homens, e 48%, mulheres. A média de idade é de 43 anos, e 54% da amostra possui 41 anos ou mais. Os entrevistados também possuem alto nível de escolaridade: 78% possuem, no mínimo, pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado, MBA, etc.), seja completa ou em andamento.

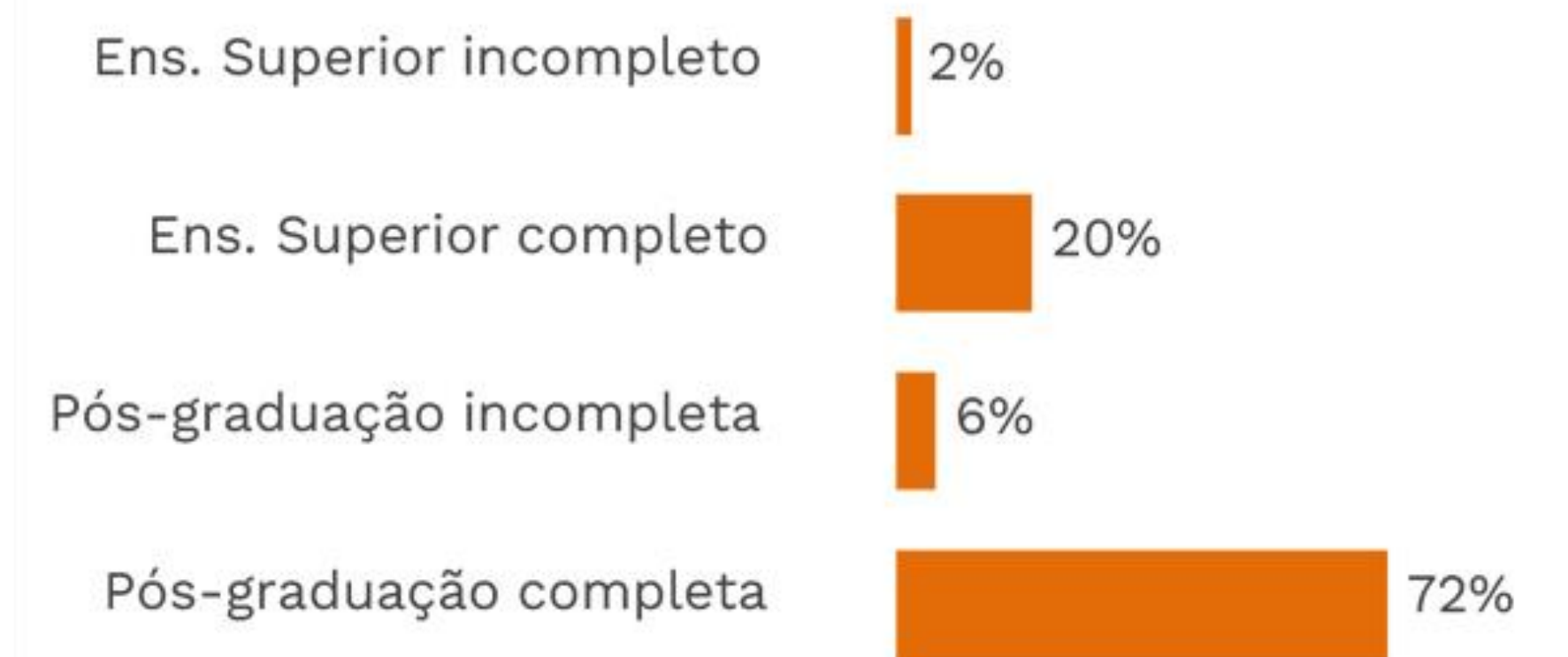
GÊNERO



FAIXA ETÁRIA



ESCOLARIDADE



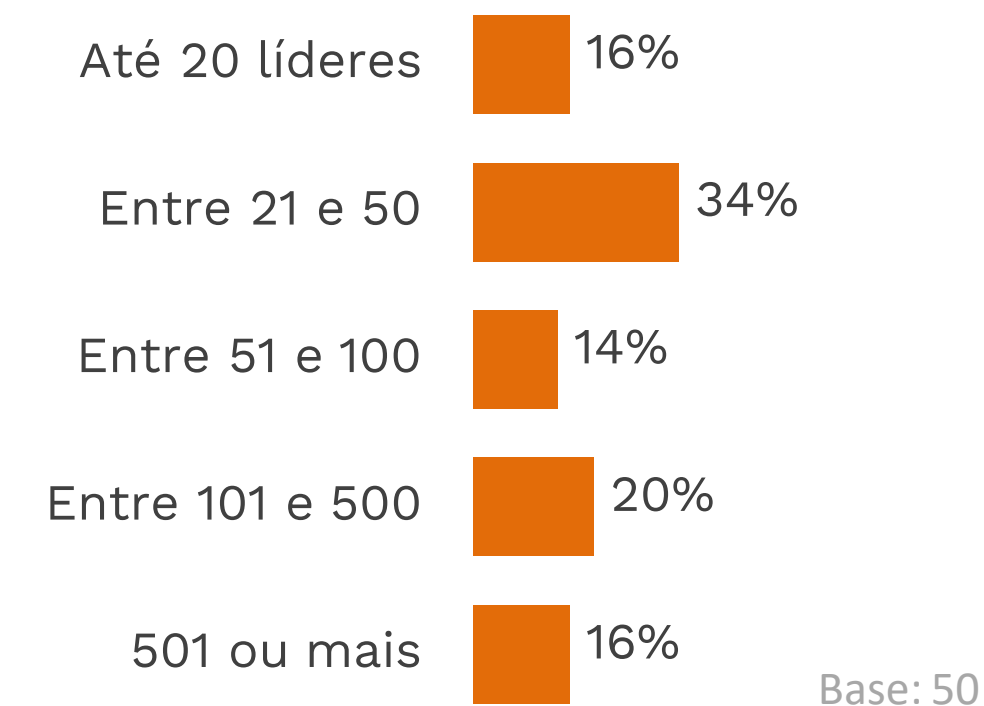
Perfil das Empresas



Em relação aos segmentos ouvidos na pesquisa, as empresas foram classificadas em 8 principais: bens de consumo, financeiro, tecnologia, educação, saúde, moda (varejo), nativamente digitais e outros. Em “outros”, consideram-se empresas de diferentes cores, tais como: Iveco, Vale, PetroRio, CCR, Fiat, entre outras 50% das empresas entrevistadas possuem no mínimo 51 colaboradores em nível de liderança, excluindo os que são terceirizados – o que é um reflexo do fato de grande parte das empresas pesquisadas ser de grande porte.

SEGMENTOS	N	%
Outros	11	22%
Bens de Consumo	9	18%
Financeiro	7	14%
Tecnologia	6	12%
Educação	6	12%
Saúde	6	12%
Varejo Moda	3	6%
Nativamente Digitais	2	4%
Total	50	100%

QTD. DE LÍDERES CONTRATADOS

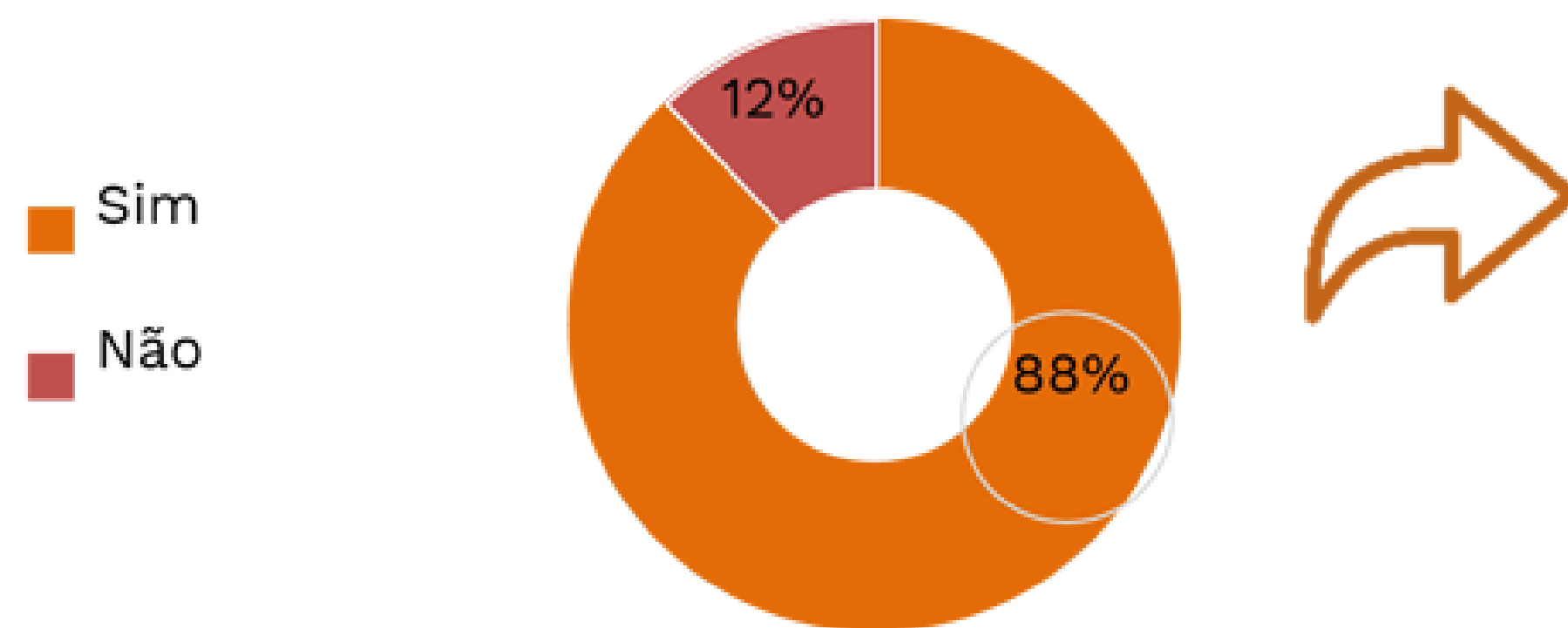


Desenvolvimento das pessoas na empresa



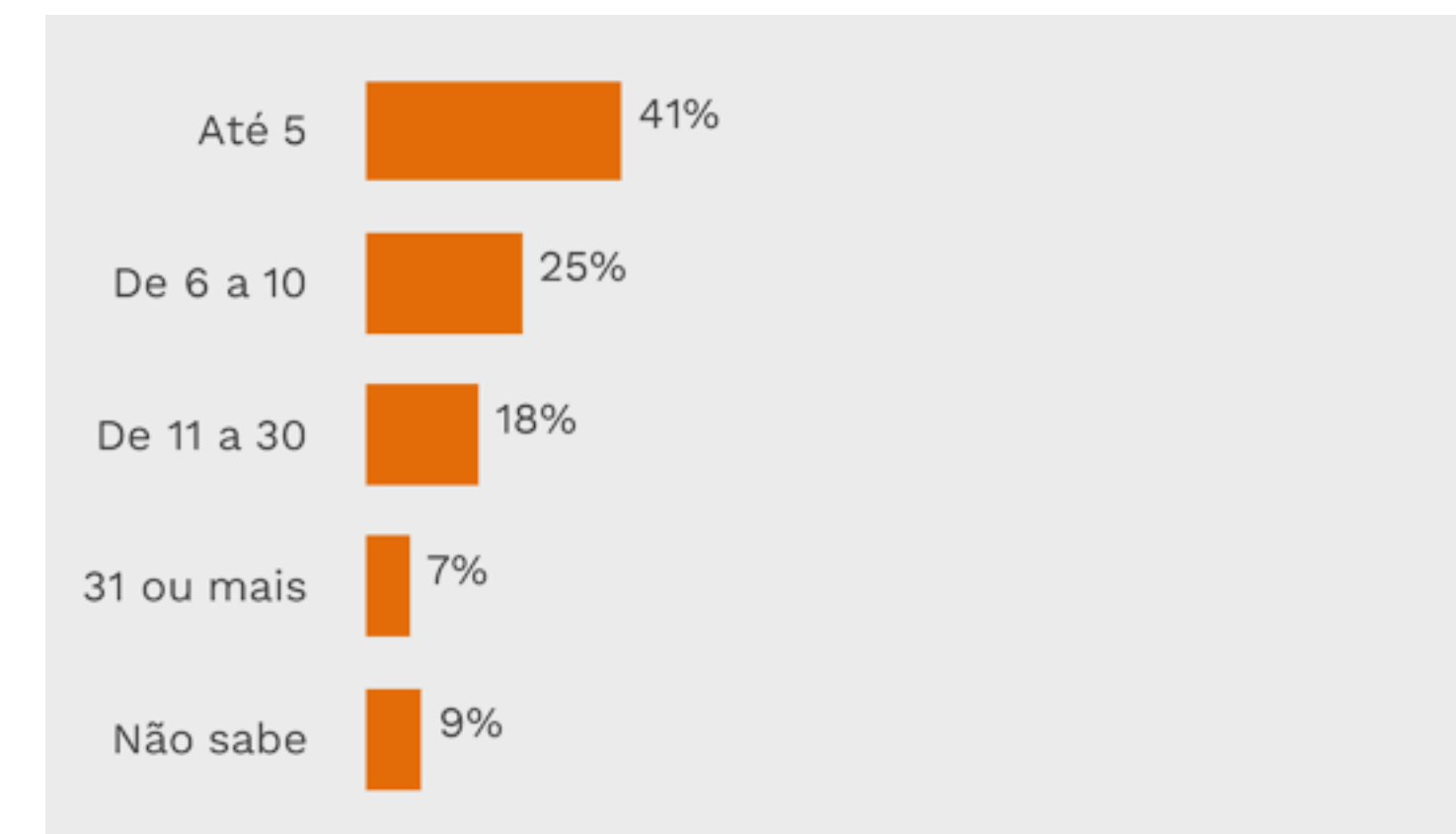
A maior parte (88%) das empresas entrevistadas conta com um setor, área ou departamento específico responsável pelo desenvolvimento de pessoas. Dentre essas empresas, 76% conta com até 10 colaboradores trabalhando no setor. Por outro lado, a Totvs afirmou ter cerca de 300 funcionários só neste departamento, sendo este o maior número informado entre as empresas pesquisadas.

NA SUA EMPRESA EXISTE UM SETOR RESPONSÁVEL PELO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS?



BASE: 50

QUANTOS FUNCIONÁRIOS TRABALHAM NO SETOR?



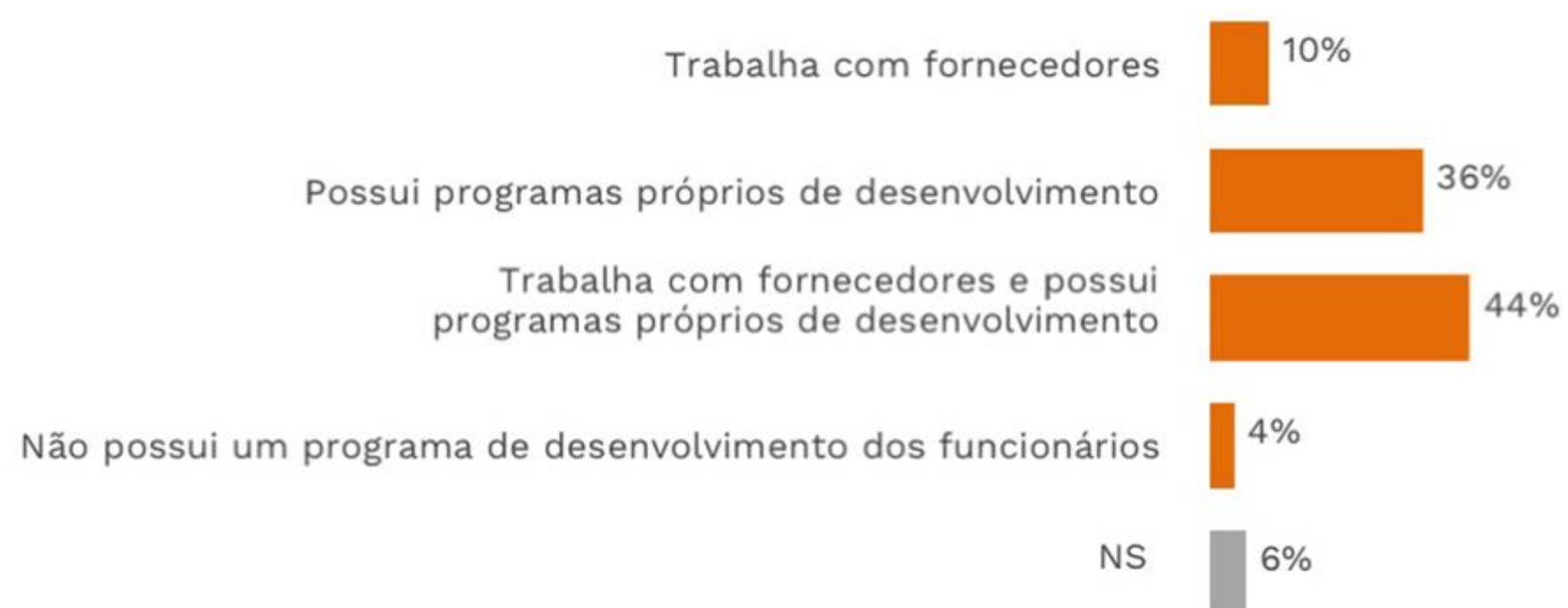
BASE: 44

Consegue medir os impactos nos negócios?



Apesar de 56% das empresas entrevistadas afirmarem conseguir medir os resultados e impactos no negócio após a realização dos programas de desenvolvimento por parte dos seus profissionais, cerca de 1/3 (32%) não conseguem mensurar esses resultados e impactos. Este problema parece acontecer com mais frequência entre as empresas que recorrem a programas internos de desenvolvimento.

A SUA EMPRESA...



“Tem as duas frentes. Tem um programa global de desenvolvimento, inclusive com plataformas online, e trabalhamos com a contratação de prestadores de serviços de diversos assuntos, desde uma simples palestra até um treinamento para um tema específico.”

UNILEVER

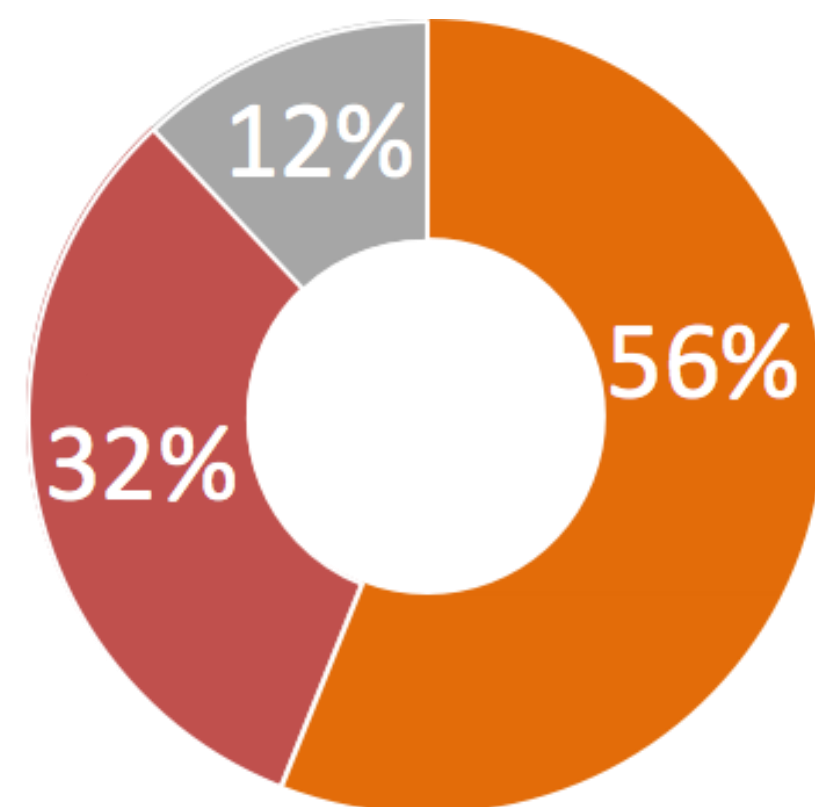
Consegue medir os impactos nos negócios?



Apesar de 56% das empresas entrevistadas afirmarem conseguir medir os resultados e impactos no negócio após a realização dos programas de desenvolvimento por parte dos seus profissionais, cerca de 1/3 (32%) não conseguem mensurar esses resultados e impactos. Este problema parece acontecer com mais frequência entre as empresas que recorrem a programas internos de desenvolvimento.

A SUA EMPRESA CONSEGUE MEDIR OS RESULTADOS E IMPACTOS NO NEGÓCIO APÓS OS PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO?

- Sim
- Não
- Não sabe



Considerando-se apenas as empresas que responderam negativamente (16 casos), ou seja, que não conseguem mensurar os impactos no negócio:

- 6 trabalham exclusivamente com programas próprios.
- 10 se utilizam tanto de fornecedores externos quanto de programas próprios de desenvolvimento.

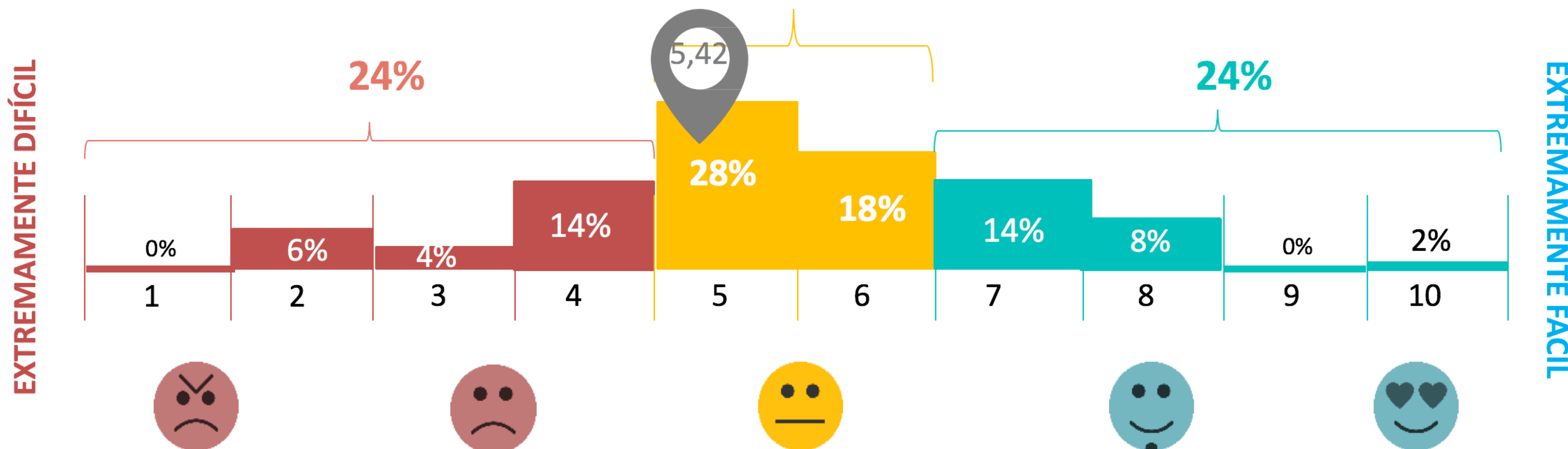
Por outro lado, considerando-se apenas as empresas que responderam positivamente à questão (28 casos), ou seja, que conseguem mensurar os impactos no negócio:

- 4 trabalham exclusivamente com fornecedores.
- 12 trabalham exclusivamente com programas próprios.
- 12 se utilizam tanto de fornecedores externos quanto de programas próprios de desenvolvimento.

O quanto é difícil encontrar profissionais?



Ao serem questionados acerca do nível de dificuldade em se encontrar profissionais com as competências adequadas que a empresa necessita, considerando uma escala de 1 a 10 onde 1 significa “extremamente difícil” e 10, “extremamente fácil”, 46% dos entrevistados deram notas 5 ou 6. A nota média foi de 5,42, considerando toda a amostra.

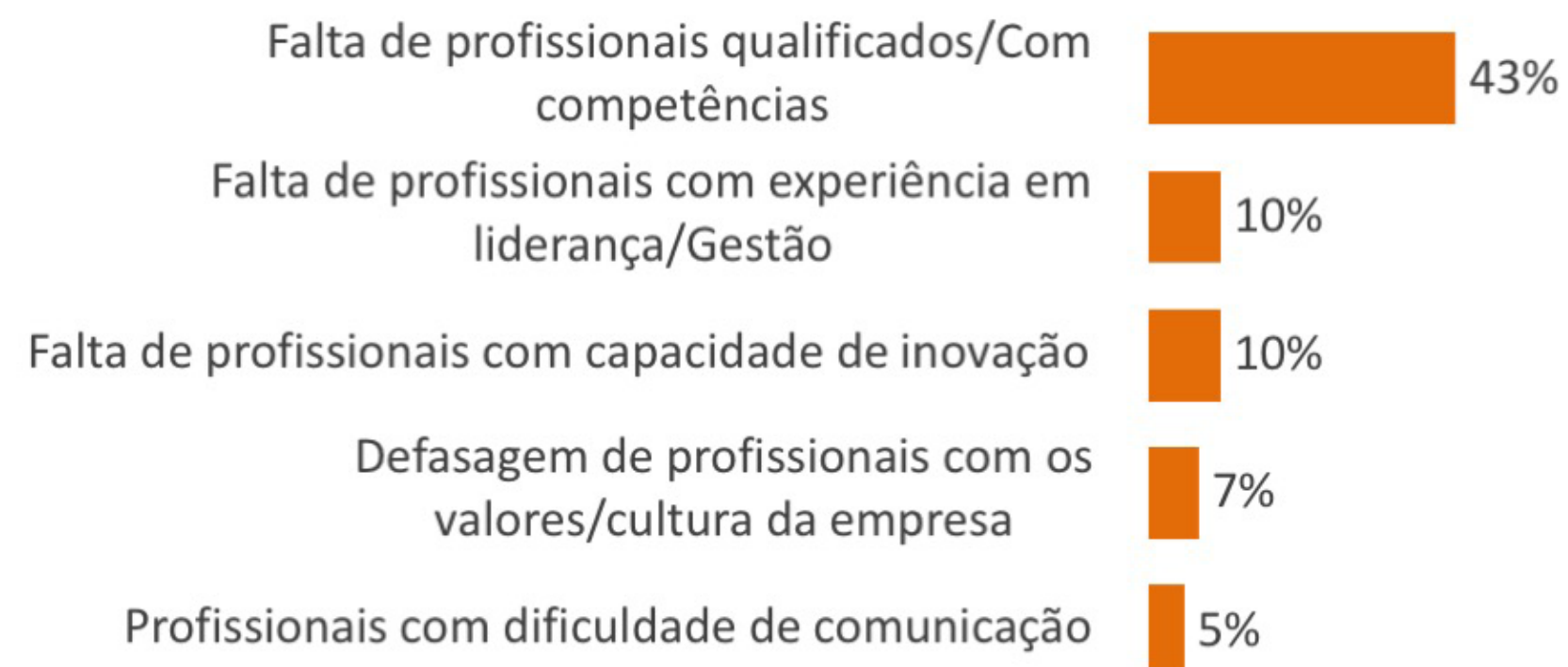


Por quais motivos é difícil encontrar profissionais adequados?



Apesar de 56% das empresas entrevistadas afirmarem conseguir medir os resultados e impactos no negócio após a realização dos programas de desenvolvimento por parte dos seus profissionais, cerca de 1/3 (32%) não conseguem mensurar esses resultados e impactos. Este problema parece acontecer com mais frequência entre as empresas que recorrem a programas internos de desenvolvimento.

MOTIVOS MAIS MENCIONADOS:



“Escassez de profissionais com experiência de liderança, projetos de inovação, que tenha flexibilidade, adaptação a mudanças rápidas na empresa, resiliência, saber enfrentar crises, conflitos, gestão de pessoas.”

GROW

Por quais motivos [outros]

As demais razões citadas para a dificuldade em se encontrar profissionais foram:

RESPOSTAS	%
Geralmente os melhores profissionais já estão empregados	5%
Profissionais com formação muito teórica/acadêmica/falta prática	5%
Profissionais muito jovens	5%
Remuneração	5%
Defasagem de profissionais que possam estruturar soluções	2%
Defasagem em leitura e interpretação de texto	2%
Defasagem em profissionais que analisem/entendam o cliente	2%
Dificuldade em criar condições atrativas para os profissionais	2%
Dificuldade em encontrar profissionais autônomos	2%
Dificuldade em encontrar profissionais motivados	2%

RESPOSTAS	%
Dificuldade em encontrar profissionais preparados	2%
Especificidade do negócio da empresa	2%
Falta de profissionais com as competências	2%
Falta de profissionais com capacidades múltiplas	2%
Falta de profissionais com flexibilidade e resiliência	2%
Falta de profissionais com <i>softskills</i>	2%
Falta de profissionais que falem outro idioma	2%
Não possui as melhores ferramentas na empresa para seleção	2%
Profissionais sem comprometimento / responsabilidade	2%
Profissionais sem perfil comercial	2%

Por quais motivos [menções]



“Depende, claro, da posição, mas é sempre um desafio encontrar pessoas automotivadas, preparadas e que gostam de autonomia.”

PetroRio

“Principalmente porque às vezes temos o apoio da área de RH em seleção, mas muitas vezes fica a cargo do gestor fazer essa busca e não temos boas ferramentas para isso. Acabamos recorrendo a buscas nos perfis de LinkedIn, por exemplo. E há poucos profissionais capacitados de fato, muitas vezes os que estão em um melhor nível já estão empregados.”

Santander

“Temos uma barra para contratação alta, isso reduz o perfil dos funcionários. Fora isso há outros elementos como treinamento da cultura, torna-se mais complexo encontrar um perfil que tenha competência técnica e a soma do elemento cultural, do nosso ambiente e os valores que a gente busca”.

Uber

“A empresa precisa de pessoas e profissionais que tenham capacidades diferentes, pessoas inovadoras que consigam assumir a tarefa até o final, pessoas que pensam de maneira simples, que tenham accountability. A gente procura sempre um profissional que tenha um caráter multiprofissional. E tem que ter compromisso.”

Fiat

“Não tem nada fácil hoje, as pessoas vem com uma formação deficitária das escolas, das universidades. Elas estão muito distantes da realidade do que as empresas precisam. A formação é muito teórica e temos uma geração que não é incentivada nem cobrada para ler e estudar.”

Hospital Israelita Albert Einstein



Por quais motivos [menções]



“Acho que as habilidades que estamos procurando hoje, as interpessoais, não foram tão desenvolvidas pelos profissionais. Houve um esforço muito grande do mercado em se desenvolver habilidades técnicas, mas as softskills demoraram muito para serem percebidas como essenciais para as lideranças. Pela demora em se enxergar que essas habilidades têm, de fato, um valor muito alto, há também muita lentidão para se desenvolver e encontrar esses profissionais no mercado, que tenham este tipo de perfil.”

Vale

“Quanto mais qualificados os profissionais, menos disponibilidade há no mercado. Inclusive que sejam identificados com nossa cultura.”

Braskem

“O mercado está aquecido, e na procura de profissionais qualificados, ele já está bem empregado.”

Localiza

“Profissionais muito bem qualificados geralmente possuem salários altos sem que seja possível cumprir a proposta com o budget aprovado. Muitas vezes é contratado um profissional menos qualificado para seja treinado in company, pelos parceiros mais experientes.”

China Construction Bank

“Pela minha experiencia e tempo de estrada – sou diretor há mais de 30 anos – sinto ao longo dos anos uma queda enorme na qualidade de oferta de conhecimento no mercado. A empresa está sendo chamada a complementar essa parte. O que mais choca é que você vê o currículo da pessoa recheado de cursos, estuda-se muito mas não consegue reverter para a pratica. O MBA é importante, mas não entrega na pratica, entende? Tem que abrir mão da juventude média e ir para a área sênior, que tem mais experiencia. A gente se entusiasma pelo contratado e ele não entrega, a gente se entusiasma até em nível de diretoria, mas não entrega. Às vezes tem formação no exterior e na atuação o nível parece de gerente.”

Protege



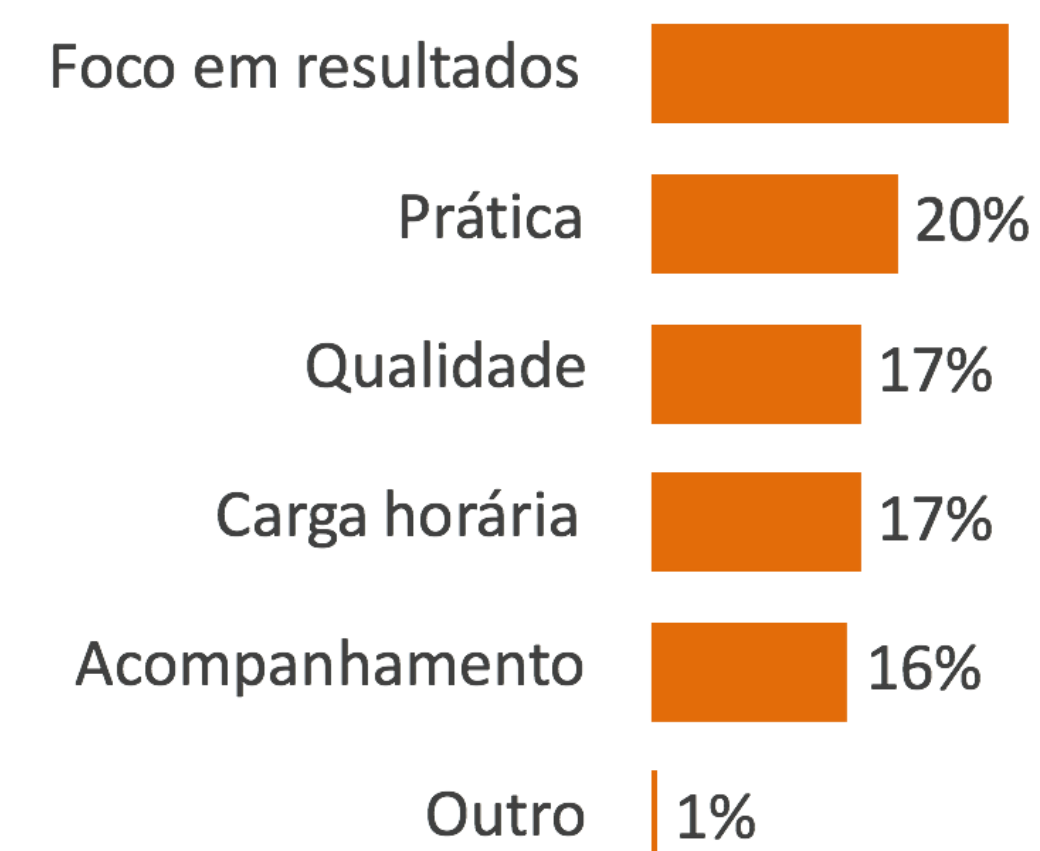
Qual o maior desafio em relação aos programas de desenvolvimento de pessoas?



A principal dificuldade enfrentada pelas empresas em relação aos programas de desenvolvimento de pessoas é, na opinião de 29% dos respondentes, o foco em resultados, seguido pela prática, mencionada por 20%. Com a mesma proporção e dividindo o 3º lugar, foram mencionados a qualidade e a carga horária (17%), e em último lugar, o acompanhamento (16%).

“Interesse genuíno das pessoas em buscar de maneira consistente e com qualidade o desenvolvimento próprio. Há uma certa passividade das pessoas em aguardar que a empresa ofereça um curso de capacitação. Esse é o principal gap. E ainda eu colocaria a qualidade associada ao tempo, porque existem cursos rasos que não resolvem absolutamente nada.”

MAIOR DESAFIO EM RELAÇÃO AOS PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



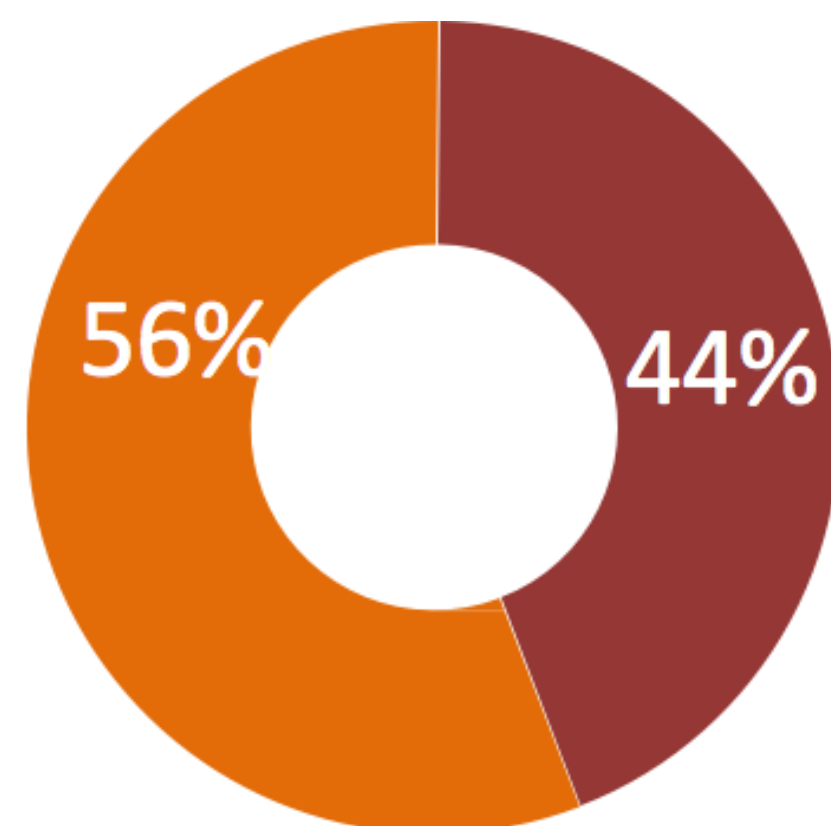
A sua empresa está preparada para o futuro do trabalho?



44% dos entrevistados não acreditam que a sua empresa esteja preparada para o futuro do trabalho. Os motivos mais citados para tal crença estão relacionados, principalmente, à cultura da empresa, falta de lideranças e profissionais capacitados, além da falta de investimentos em novas tecnologias e automações.

A SUA EMPRESA ESTÁ PREPARADA PARA O FUTURO DO TRABALHO?

■ Sim
■ Não



POR QUAL MOTIVO A EMPRESA NÃO ESTÁ PREPARADA?	N
Cultura da empresa	6
Lideranças não estão capacitadas	4
Falta de profissionais capacitados com ferramentas de automação	3
Faltam investimentos em novas tecnologias e automatizações	3
Empresa não está estruturada para isso	1
Profissionais não estão preparados	1
As mudanças são muito rápidas, é difícil acompanhar	1
Reestruturação recente da empresa	1
Setor ainda é muito tradicional, de maneira geral	1
Investimentos ainda são recentes	1

Por qual motivo a empresa não está preparada para o futuro do trabalho? [menções]



“As mudanças são muito rápidas, nenhuma empresa está preparada. É uma mudança constante, rápida, e é difícil encontrar profissionais preparados e reter esses profissionais. A maior parte dos cargos de liderança são ocupados por profissionais mais jovens, que têm dificuldade de enfrentar desafios, frustrações, o que acaba impactando muito nos resultados e na forma com que enfrentam essas mudanças.”

Grow

“Tem uma questão de tecnologia de infraestrutura, sistemas mais novos para substituir maquinários antigos. E também habilidades, estamos buscando habilidades para lidar com as ferramentas de automação. E habilidades também com análise de dados.”

Banco Fibra

“Porque a gente ainda precisa fazer muitas transformações do ponto de vista de disseminar mais conhecimentos voltados para a parte digital, inovação, gestão de mudanças... Existe um gap muito grande das pessoas nesse sentido e fica muito restrito à área de tecnologia e dos profissionais que lá estão. E tem uma questão de gerações que convivem com mais facilidade e/ou interesse.”

Banestes



“Cultura familiar.”

Pif Paf

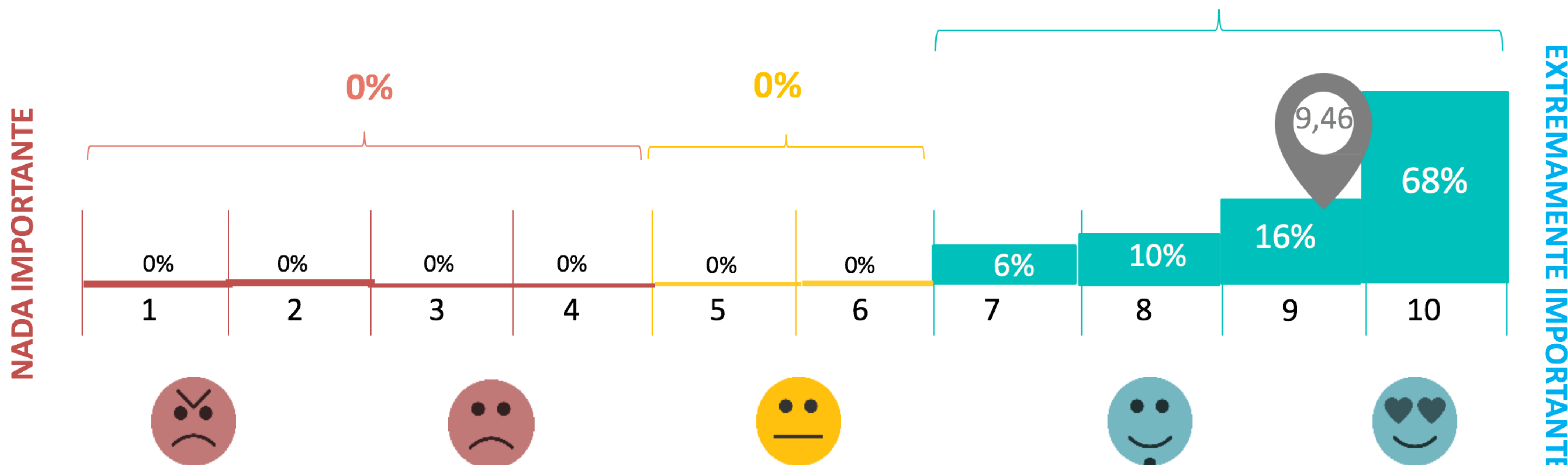
“Pouco investimento em tecnologia. É necessário a melhoria de processos e também por ser um pouco a cultura da empresa.”

China Construction Bank

O quão importante é o desenvolvimento das human skills



Ao serem questionados sobre o quão importante é o desenvolvimento das human skills no processo de aprimoramento dos profissionais da empresa, todos os entrevistados consideram ser importante. Considerando uma escala de 1 a 10, onde 1 significa “nada importante” e 10, “extremamente importante”, 68% dos respondentes deu nota 10, sendo a nota média de 9,46.



O quão importante é o desenvolvimento das human skills



Para 64% dos respondentes, a principal competência exigida pelo mercado é a inteligência emocional, seguida pela capacidade de liderança (42%), flexibilidade cognitiva (36%), solução de problemas complexos (34%), colaboração (34%) e inovação (32%).

PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS EXIGIDAS NO MERCADO



As competências que os entrevistados não conheciam ou ouviam falar pela primeira vez foram:

- Flexibilidade cognitiva (5 menções)
- Orientação para servir (2 menções)

Nota-se, portanto, que a grande maioria dos respondentes já está familiarizado com as habilidades estimuladas.

O que significam essas novas competências?

Após a pergunta sobre quais competências são as mais exigidas pelo mercado de trabalho, os pesquisadores explicaram o significado* de cada uma delas:



SOLUÇÃO DE PROBLEMAS COMPLEXOS

Capacidade de criar ou usar diferentes conjuntos de regras para combinar as coisas de diferentes maneiras.



PENSAMENTO CRÍTICO

Uso da lógica e racionalização para identificar o potencial de novas soluções e abordagens.



INOVAÇÃO

Capacidade de apresentar ideias e alternativas inusitadas para resolver problemas.



LIDERANÇA

Capacidade de desenvolver pessoas e identificar talentos.



COLABORAÇÃO

Capacidade de coordenar as próprias ações com as de outras pessoas.



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Ter ciência das reações dos outros e entendimento do porquê eles reagem de determinada forma.



JULGAMENTO E TOMADA DE DECISÕES

Capacidade identificar aspectos relevantes para a tomada de decisões.



ORIENTAÇÃO PARA SERVIR

Inclinação para ajudar o próximo é uma habilidade do futuro.



NEGOCIAÇÃO

Relacionar-se com pessoas é um constante negociar. Por isso, habilidades de negociação e conciliação de diferenças são importantes para todos os profissionais.



FLEXIBILIDADE COGNITIVA

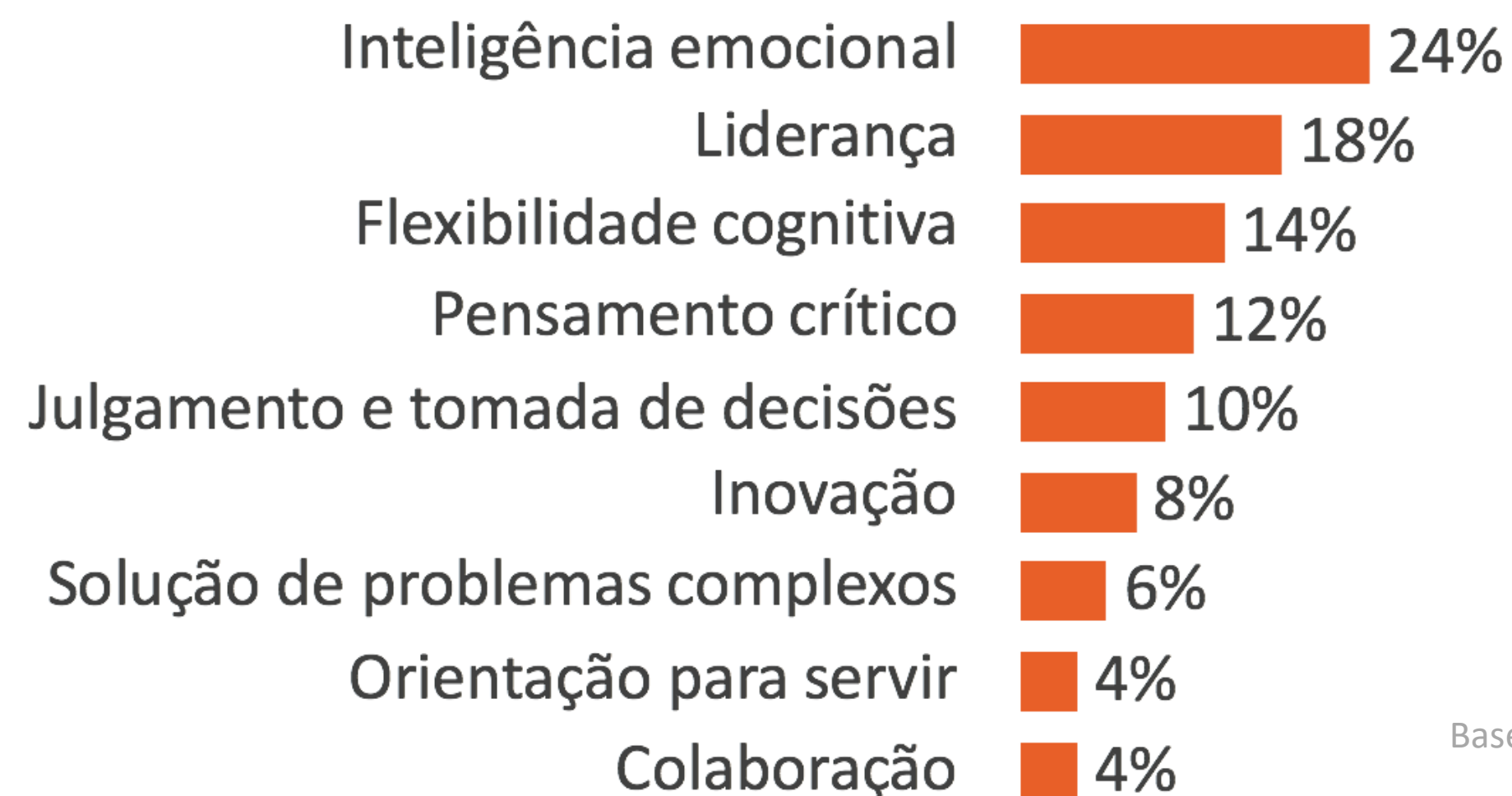
Capacidade de criar ou usar diferentes conjuntos de regras para combinar as coisas de diferentes maneiras.

Qual a competência mais difícil de encontrar no negócio hoje?



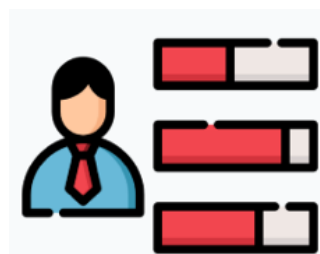
A competência mais difícil de encontrar no negócio hoje é a inteligência emocional, mencionada por 24% dos entrevistados, seguido por liderança (18%), flexibilidade cognitiva (14%) e pensamento crítico (12%).

COMPETÊNCIA MAIS DIFÍCIL DE ENCONTRAR NO SEU NEGÓCIO



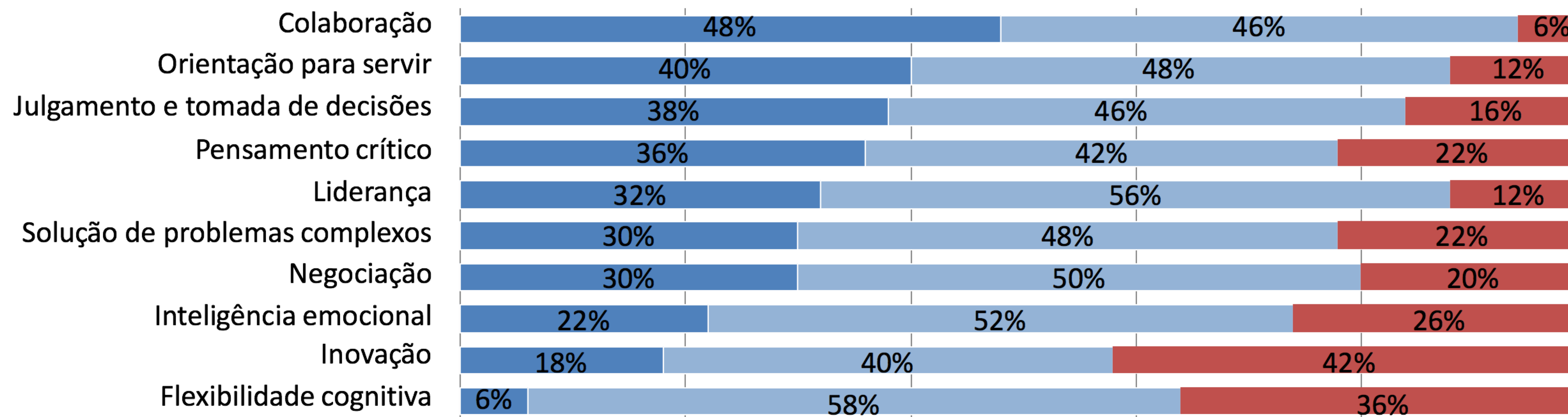
Base: 50

Quantos líderes na empresa possuem determinadas habilidades



Colaboração é a competência mais apresentada pelos líderes: em 48% das empresas, todos ou a maioria dos líderes (supervisores ou cargos acima) já possuem essa habilidade desenvolvida. Por outro lado, inovação e flexibilidade cognitiva são as que apresentam as menores proporções.

■ Todos os líderes da empresa ou a maioria deles já possuem essa habilidade desenvolvida ■ Cerca de metade dos líderes possui essa habilidade desenvolvida ■ A minoria ou quase nenhum líder possui essa habilidade desenvolvida



Base: 50

Percepções



86% dos respondentes concordam com a frase “Prefiro desenvolver certas habilidades nos profissionais que já trabalham comigo do que contratar novos”, sendo esta a frase de maior nível de concordância entre os entrevistados.

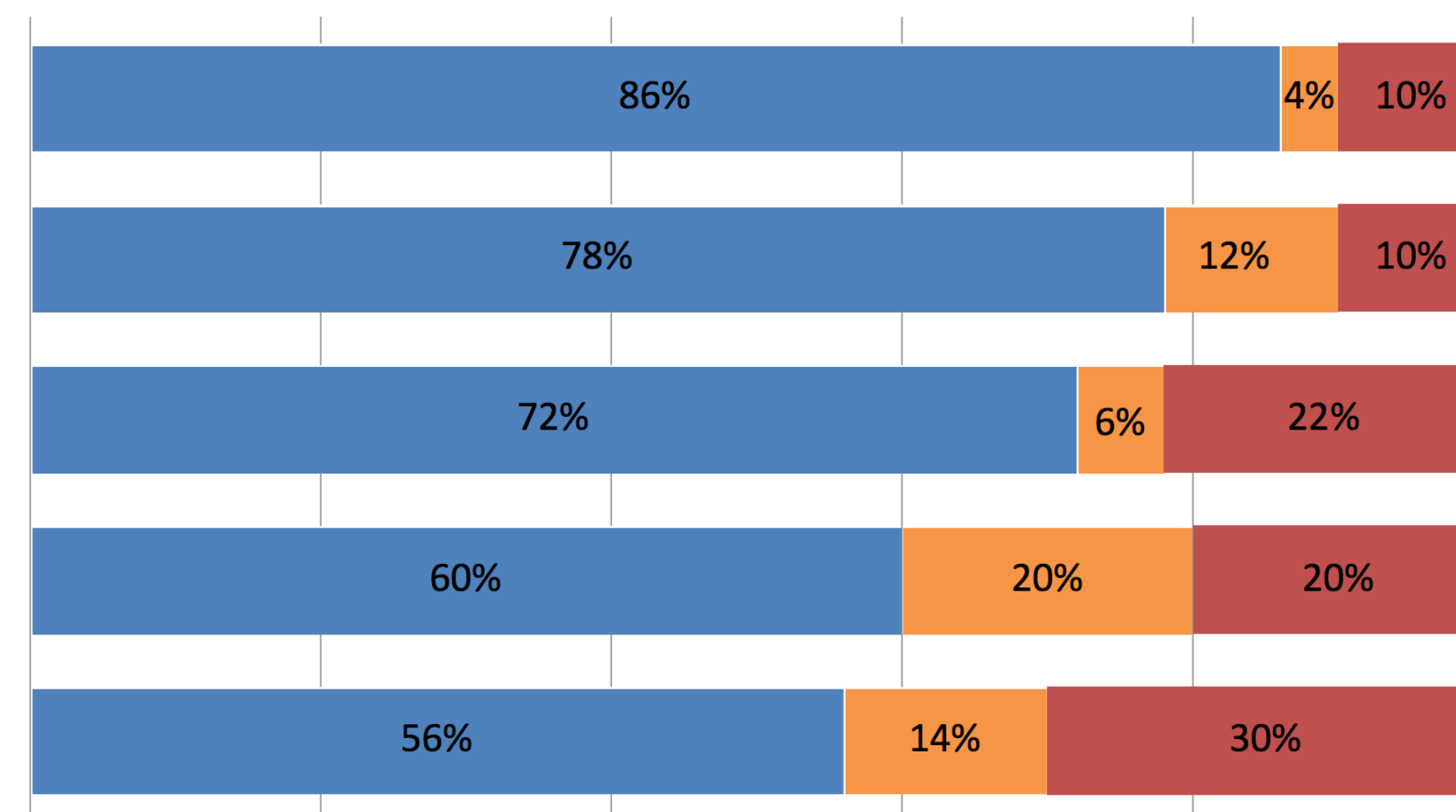
Prefiro desenvolver certas habilidades nos profissionais que já trabalham comigo do que contratar novos.

As habilidades exigidas pelo mercado hoje são totalmente diferentes das exigidas há 10 anos atrás.

A minha empresa incentiva ao máximo seus colaboradores a desenvolverem as humans skills.

Apesar das humans skills serem fundamentais, é muito difícil ensiná-las.

A minha empresa consegue encontrar no mercado programas de desenvolvimento que alinhem desafios reais, networking, colaboração e conhecimento.



Base: 50

Percepções



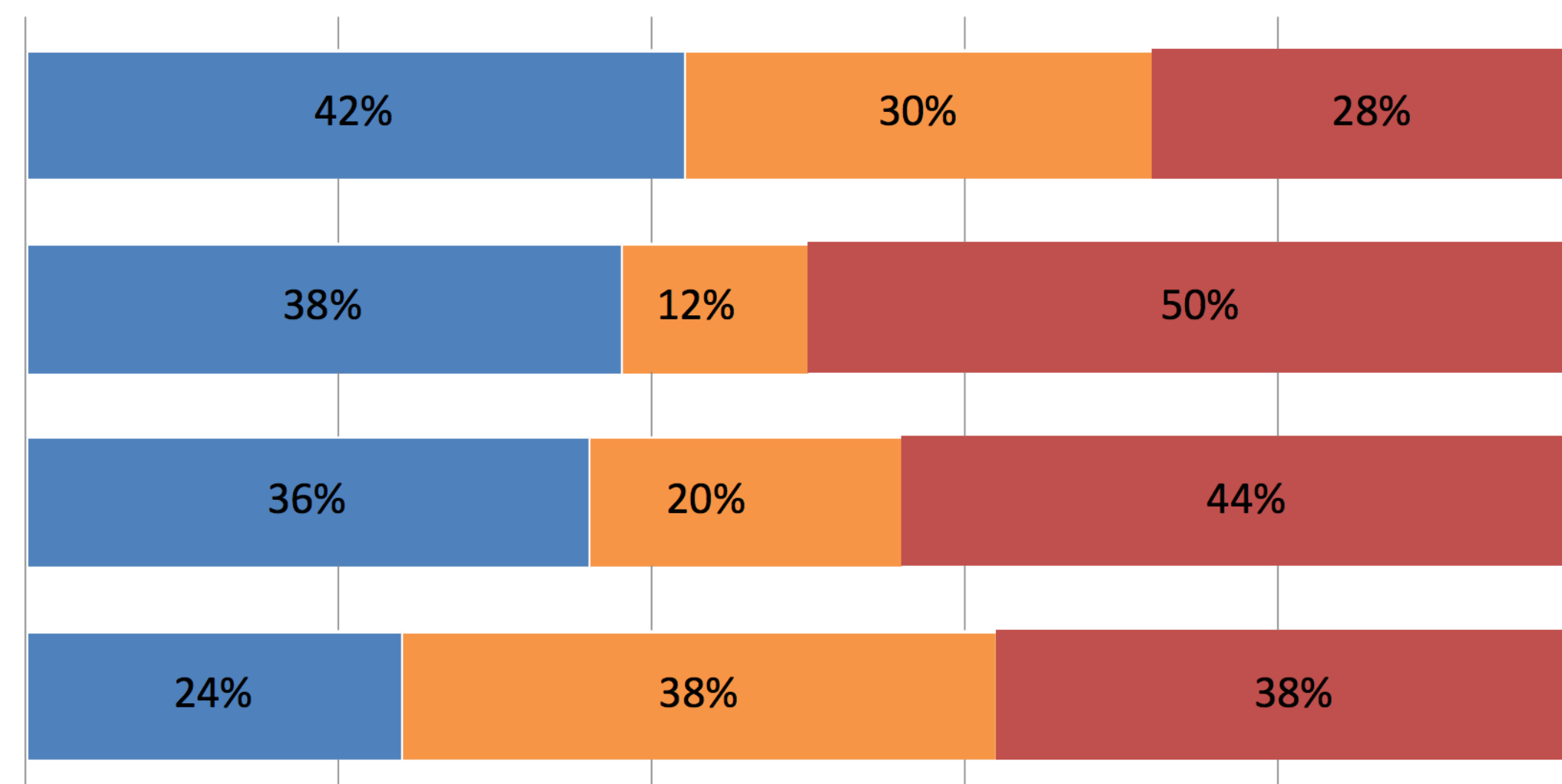
“Gerente Geral e de Operações” foi o cargo mais mencionado pelos entrevistados, no que diz respeito a novas posições e cargos criados, seguido por “Profissional de Vendas e Marketing”, “Analista e Cientista de Dados” e “Especialista em Desenvolvimento Organizacional”..

É mais fácil encontrar líderes com as humans skills desenvolvidas, em comparação aos demais profissionais.

Os profissionais geralmente não têm interesse nem vontade em desenvolver suas humans skills.

A minha empresa tem dificuldade em conhecer os gaps de competências e estabelecer programas de desenvolvimento em cima desses gaps.

A responsabilidade em se desenvolver as humans skills é totalmente dos profissionais, e não da empresa.

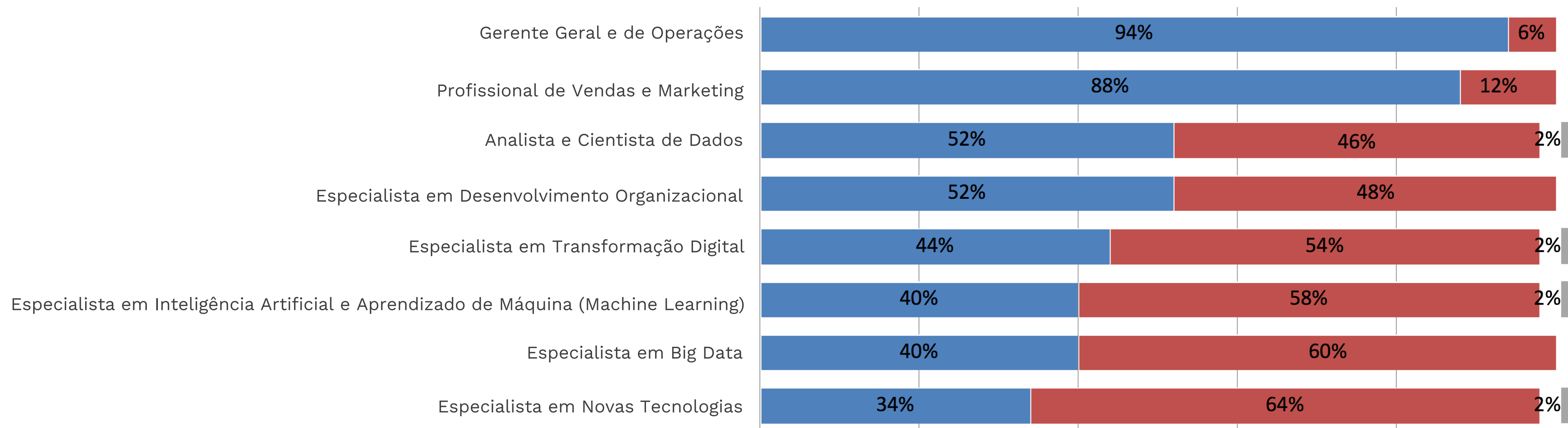


Base: 50

Percepções



“Gerente Geral e de Operações” foi o cargo mais mencionado pelos entrevistados, no que diz respeito a novas posições e cargos criados, seguido por “Profissional de Vendas e Marketing”, “Analista e Cientista de Dados” e “Especialista em Desenvolvimento Organizacional”.



Base: 50

Comentários espontâneos por parte dos entrevistados sobre a pesquisa [menção]



“Vamos receber este resultado?”

Banco Fibra

“Eu gostaria apenas de conhecer mais o grupo Falconi, tenho interesse em conhecer.”

STS do Brasil Equipamentos de Segurança

“Eu acredito que o desenvolvimento das pessoas acontece verdadeiramente quando esta associado a desafios proporcionais ao potencial mental do indivíduo.”

Pif Paf

“O principal ponto é que eu acho que as habilidades humanas estão sendo desenvolvidas, mas os profissionais estão muito duros, vindo de um mercado onde isso não foi ensinando, nem cobrado e estamos tendo que desenvolver dentro da empresa, através da contratação de empresas terceirizadas.”

Vale

“Foi bem interessante, gostei bastante. O resultado vai ser divulgado?”

Elfa Produtos Farmacêuticos

“Boa iniciativa! Gostaria de ter um feedback sobre o resultado geral da pesquisa, para auxiliar no diagnóstico de como estamos em relação ao mercado e também, para aumentar meu aprendizado no assunto. Obrigado!”

Remo Engenharia

“O mercado anda em uma velocidade em que muitas vezes algumas empresas não conseguem acompanhar. Às vezes está relacionado com o que empresa deseja para o seu futuro e como ela vai atuar; em outros casos, a cultura da empresa não permite muitas inovações e até mesmo não tem disponibilidade de investimentos para tal. Cabe a cada um identificar as empresas que possuem culturas compatíveis, e as empresas buscarem profissionais que se adequem a ela (fit cultural).”

China Construction Bank



**SAIBA MAIS
SOBRE A**

FRST

FALCONI ROAD OF
SKILLS & TALENTS



FALCONI ROAD OF
SKILLS & TALENTS

Desenvolver pessoas com as competências necessárias para gerar resultados excepcionais

A FRST é uma solução de desenvolvimento profissional de excelência, inteligente, individualizada, prática e interativa que prepara as pessoas para atuarem em mundo digital e de alta performance.

www.frstfalconi.com



FRST em Números

+3.500 participantes de **+1.000** empresas já passaram por nossos programas.

PROGRAMA VAMOS JUNTOS

Programa de lançamento da FRST gratuito, versão pocket, 2 semanas de duração

91%

Indicariam o programa

93%

Interesse por +programas

68%

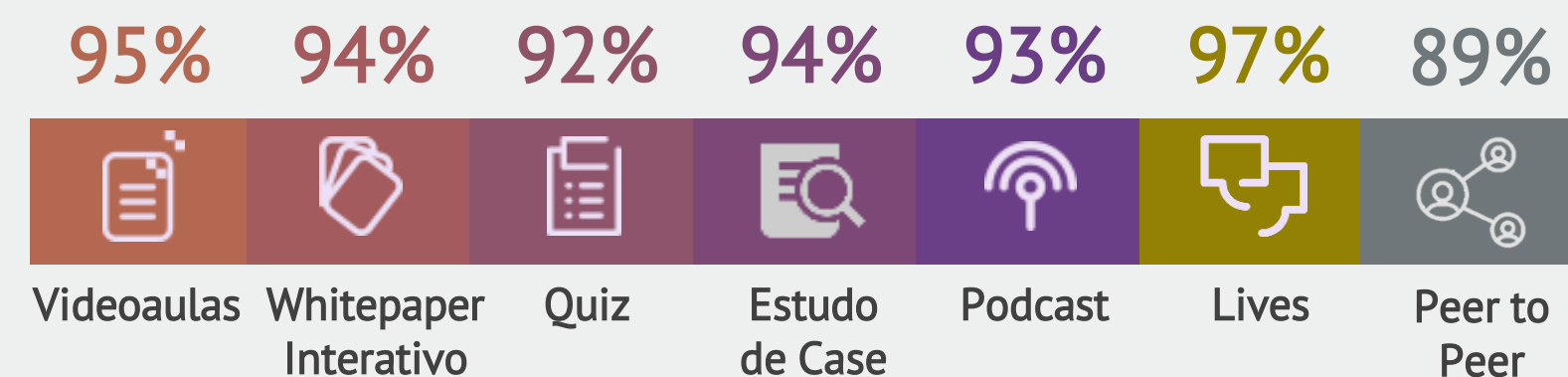
Implementaram ações práticas

PROGRAMA ROAD OF SKILLS

97% Indicariam o programa

95% Satisfação com a aplicabilidade prática

93% Satisfação com os objetos de aprendizagem



SPONSOR DO PROGRAMA

Diretor de Gente, Empresa de Transporte e Segurança

“Os feedbacks obtidos dos participantes são de entusiasmo e valorização, reconhecendo o investimento da empresa em seu capital humano, e o crescimento que obterão a partir do mesmo. A empresa, por sua vez, observa prontamente as melhorias oriundas desta iniciativa.”

GESTOR DO PROGRAMA

Sócia e Advogada, Escritório de Advocacia

“Temos tido um grande aprendizado como time e como pessoas. Os módulos estão permitindo que a gente possa identificar quais são os pontos de melhoria que precisamos adotar internamente para manter nosso time unido e engajado em nosso propósito.”

PARTICIPANTE

Coordenadora Adm-Financeiro, Empresa de Tecnologia

“A plataforma FRST conta com uma navegabilidade muito boa: são várias videoaulas bem explicativas, que pude utilizar para agregar conhecimento em minha vida profissional ao ser desafiada a desenvolver projetos de acordo com o cenário que vivencio.”



O MUNDO DOS NEGÓCIOS NUNCA SE TRANSFORMOU TÃO RAPIDAMENTE.

Na era em que as novas tecnologias e modelos de atuação ditam o ritmo dos negócios, **quem está preparado para evoluir?**

FRST

FALCONI ROAD OF
SKILLS & TALENTS

Líderes precisam se preparar para essas novas formas de construir as relações de trabalho.



Equipes em *Squads*



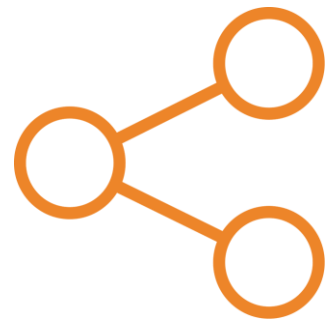
Home Office



Propósito e cultura



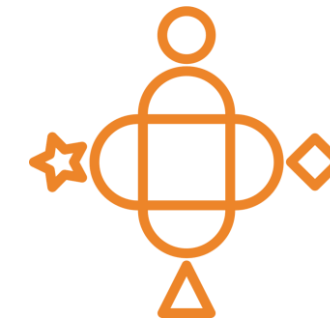
Qualidade de vida



Informações compartilhadas



Ambientes virtuais amigáveis

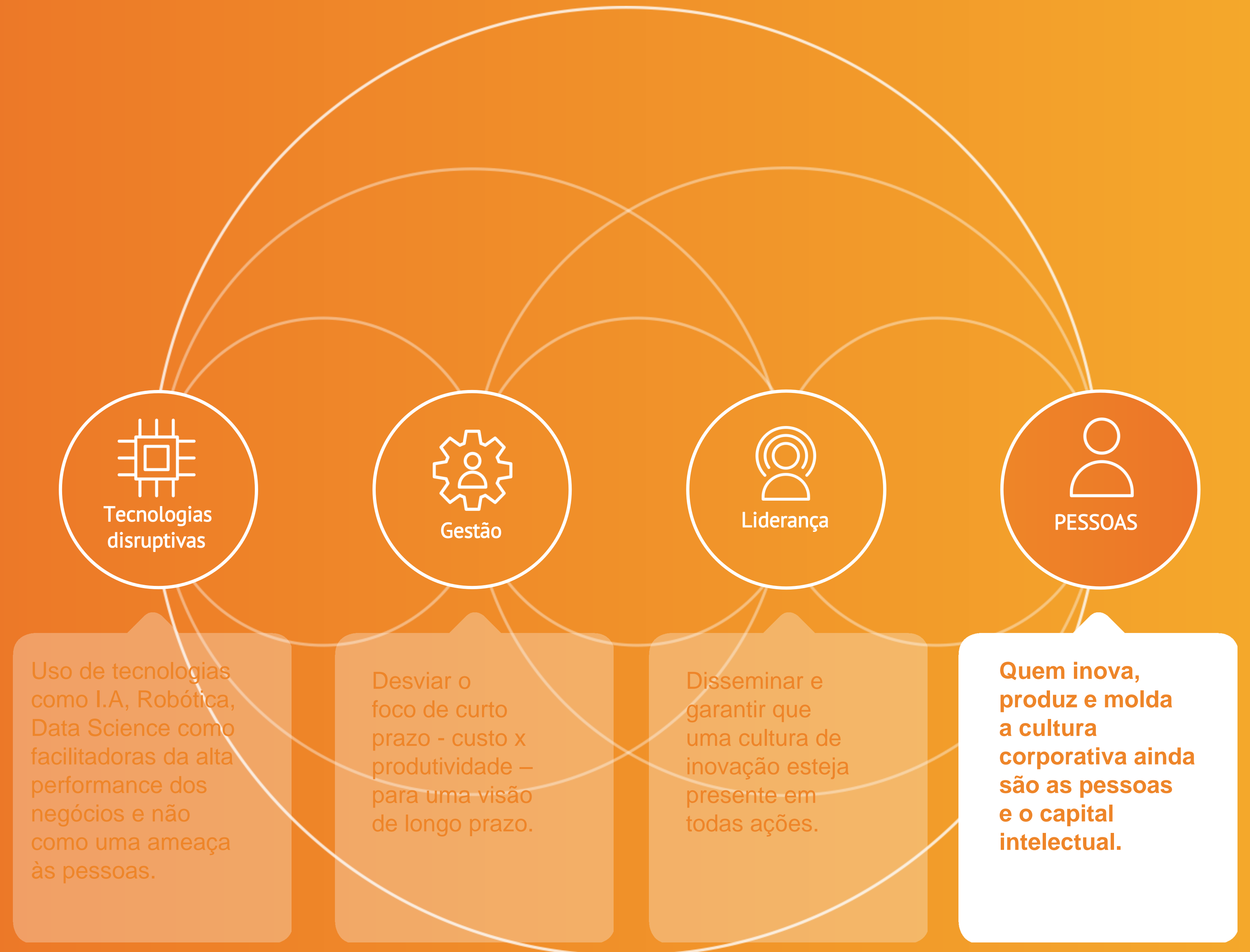



Diversidade e multicultural



Hierarquia horizontal

PRIMEIRO AS PESSOAS, SEMPRE.





Para preparar as pessoas, é preciso olhar além das iniciativas corporativas e ajudá-las a entregar valor neste novo cenário.

E quais são as competências necessárias para sermos desbravadores neste contexto?

FRST

FALCONI ROAD OF
SKILLS & TALENTS

COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL DO FUTURO

O relatório *The Future of Jobs*, produzido durante o Fórum Econômico Mundial, indica as 10 competências que o profissional do futuro deve focar.

São habilidades humanas, relacionadas às aptidões mentais, comportamentais e sociais.



**Flexibilidade
Cognitiva**



**Solução de
Problemas
Complexos**



**Pensamento
Crítico**



Inovação



**Inteligência
Emocional**



**Julgamento e
Tomada de
Decisões**



**Orientação
para Servir**



Liderança



Negociação



Colaboração

**CLIQUE PARA ASSISTIR MAIS
SOBRE A FRST FALCONI**



Programa Road of Skills para sua empresa



Toda jornada fica mais interessante com diferentes estímulos.

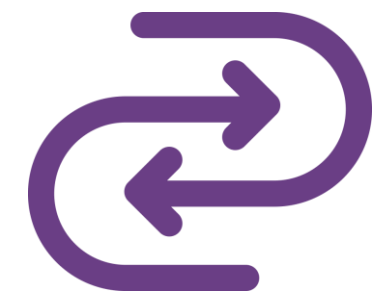
Por meio de recursos e formatos variados, buscamos nos adaptar ao estilo de aprendizagem de cada um.



Conteúdo em pílulas



Whitepaper interativo



Sessão de *Feedback*



Quizzes



Podcasts



App
Mobile



Discussão de projeto



FRST
Interactive

VANTAGENS DE REALIZAR O PROGRAMA ROAD OF SKILLS

INDIVIDUO EMPRESAS



Conhecer e aplicar na prática as competências mais requisitadas do mercado.



Interagir com especialistas recebendo *feedbacks* individuais.



Oportunidade de se destacar gerando resultados dentro da empresa.



Obter uma certificação reconhecida pelo mercado.



Trocar experiências entre pares de trabalho, dentro e fora da empresa, fortalecendo sua rede de contatos.



Conteúdo de alta qualidade com foco em entrega real de resultados.



Programas de treinamento sempre atualizados e pensados para aplicações imediatas.



Desenvolver os profissionais de forma individualizada, gerando valor para a empresa.



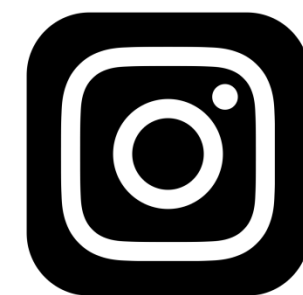
Solucionar problemas reais da empresa.



Mensurar aprendizados, engajamento, entre outros indicadores.

PARA SABER MAIS SOBRE A FRST
ENTRE EM CONTATO CONOSCO
ATRAVÉS DOS CANAIS ABAIXO E
NOS SIGA NAS REDES SOCIAIS:

FRST



FRST

FALCONI ROAD OF
SKILLS & TALENTS

The background features a network of interconnected nodes and lines, transitioning from a bright yellow on the left to a deep orange on the right. The nodes are represented by small circles, and the lines are thin and light-colored, creating a complex web-like structure.

FRST

FALCONI ROAD OF
SKILLS & TALENTS