

El nou paradigma del talent

Atreure i fidelitzar en un context de
noves expectatives laborals



EL REPTE DE LA SELECCIÓ ACTUAL



Canvi de prioritats de les persones candidates

L'horari i el teletreball són sovint les primeres preguntes abans que el salari.



De l'entrevista a la proposta de valor

Davant la crisi de talent, l'empresa ha d'explicar activament què la fa atractiva.



Projecció professional tangible

Les persones treballadores busquen plans de carrera a curt termini.



Seguretat i bon ambient laboral

Més enllà dels diners, es valoren unes condicions estables que generin seguretat i un clima no nociu.



ESTRATÈGIES DE FIDELITZACIÓ I BONES PRÀCTIQUES

Empresa saludable



Salut física

Promoció de l'activitat física i dels hàbits saludables.



Salut mental

Servei de suport psicològic.



Salut financera

Formació per millorar la gestió econòmica personal.



Transparència en la promoció interna

Existència de protocols públics i estàndards per cobrir vacants.



Reconeixement de la formació

Es valora i incentiva l'esforç d'aprenentatge continu.



Espais d'escolta activa

Es tenen en compte les inquietuds de la plantilla per detectar oportunitats de creixement.



El salari és el punt de partida, però la **transparència en la promoció** i el **clima laboral saludable** són els factors que realment afavoreixen la fidelització del talent.

