

Plano de Ação Detalhado

Objetivo Geral

Reduzir a taxa de suscetibilidade à mudança de emprego ao identificar áreas de melhoria e alavancar práticas que favorecem a retenção de profissionais.

Etapas do Plano

1. Diagnóstico do Problema

- Realizar entrevistas com funcionários que apresentam características do grupo suscetível à mudança.
- Identificar os principais motivos da insatisfação (tempo de treinamento, tipo de empresa, falta de experiência, etc.).

2. Ações Estratégicas para o Grupo Suscetível à Mudança

Ação	Descrição	Responsável	Prazo
Treinamento Direcionado	Implementar programas de treinamento (0-50 horas) com foco em habilidades práticas.	RH / Líderes	2 meses
Mentorias de Experiência	Criar mentorias para profissionais com menos de 1 ano de experiência.	Gestores Seniores	3 meses
Valorização de Profissionais	Incentivar reconhecimento para profissionais de pequenas empresas (10-49).	Equipe RH	Contínuo
Programas de Integração	Desenvolver programas de integração voltados para pessoas com "no relevant experience".	RH / Líderes	2 meses

3. Fortalecimento dos Fatores de Permanência

Ação	Descrição	Responsável	Prazo
Treinamentos Longos e Avançados	Oferecer cursos avançados com mais de 200 horas.	Equipe de Treinamento	4 meses
Recompensas por Experiência	Criar planos de carreira específicos para profissionais com >20 anos de experiência.	RH e Líderes	3 meses
Parcerias com Startups	Firmar acordos com startups financiadas para oferecer melhores condições.	Diretoria Executiva	6 meses
Ações de Retenção em Grandes Empresas	Implementar políticas de engajamento e permanência em empresas 1000-4999.	RH Estratégico	Contínuo

4. Métricas de Acompanhamento

- **Taxa de Rotatividade** (antes e depois da implementação).
- **Participação nos Programas de Treinamento.**
- **Nível de Satisfação** em entrevistas pós-implementação.
- **Proporção de Funcionários com Experiência Relevante Aumentada.**

5. Cronograma Geral

Etapa	Tempo Estimado
Diagnóstico do Problema	1 mês
Implementação de Treinamentos e Ações	2-6 meses
Parcerias e Reestruturação de Carreira	6 meses
Acompanhamento e Feedback	Contínuo

6. Conclusão

- A análise permitiu identificar os principais fatores de mudança e permanência no emprego.
- A implementação das ações propostas deve melhorar a retenção de talentos e reduzir a vulnerabilidade em grupos suscetíveis.