

Attracting and retaining top talent

A escassez e a rotatividade de talentos especializados em cibersegurança já representam um risco estratégico. À medida que as ameaças evoluem e a IA redefine o trabalho, atrair e reter perfis críticos impacta diretamente a continuidade operacional, a resposta a incidentes e a adoção segura de novas tecnologias. Para a Diretoria, a prioridade é passar de uma gestão reativa de talentos para uma estratégia baseada em dados, habilidades, carreira, liderança e proposta de valor ao colaborador.

2 O salário importa, mas não é suficiente

Os melhores profissionais não permanecem apenas pelo salário. Eles buscam remuneração competitiva, carreira, aprendizado, flexibilidade, propósito, cultura e liderança. Em cibersegurança, a proposta de valor deve ser integral.

4 As habilidades são a nova base de carreira e recompensa

Apenas 24,2% das empresas possuem programas de recompensas baseados em habilidades, embora elas sejam fundamentais para atrair, desenvolver e reter capacidades críticas em cibersegurança.

5 RH e tecnologia devem se integrar mais

78% da alta liderança acredita que a liderança eficaz exige gerenciar novos paradoxos, mas apenas 39% dos líderes de RH planejam se integrar mais com tecnologia em 2026.

1 Reter talentos cyber é proteger a continuidade

55% das organizações têm dificuldade para reter talentos e 54% dos colaboradores consideram sair nos próximos 12 meses. A rotatividade de perfis críticos pode enfraquecer a detecção, resposta e recuperação.

3 A gestão de talentos deve ser baseada em dados

Apenas 5% do RH sabe quando é provável que talentos críticos saiam ou se aposentem. A alta liderança precisa de indicadores sobre risco de saída, habilidades críticas, sucessão e lacunas de capacidade.

