

Estaremos realmente preparados para o futuro? Faça o quizz!

Estamos sem dúvida numa altura em que é, de certo modo, consensual que a automatização alterará bastante a vida das empresas e especialmente dos seus colaboradores (ainda que seja pouco provável que extinga totalmente as suas atuais funções). Aliás, já sentimos isso em muitos setores.

Hoje em dia já consigo pagar uma portagem sem que, para tal, exista o(a) simpático(a) operador(a) que me diz o seu habitual “Bom dia”. Está de facto, tudo muito mecanizado.

Basta também ter como exemplo, o *check in* nos aeroportos. É tudo feito *online*, à velocidade da luz, nas aplicações próprias para os *smartphones*, e o recurso aos tão afamados “balcões de *check in*” é escasso...

Desconheço, nem tão pouco conseguirei afirmar se os departamentos de RH e gestores estão a tomar medidas no sentido de preparar as pessoas para a mudança. Se não estão a fazê-lo, deveriam de facto, pois o receio junto das pessoas deve ser desmistificado e trabalhado, o qual exige um cuidado

e estratégia muito cirúrgica, junto de pessoas que têm sentimentos, ou seja, seres emocionais.

Na minha perspetiva, com os avanços tecnológicos que o mundo observa, vamos sempre precisar das Pessoas. Podemos, contudo, movê-las. Agora, assim como a datilógrafa, ou a técnica de PBX se extinguíram, e deram lugares a novas profissões, o mesmo sucederá agora e no futuro. Portanto, em paralelo ao esforço que as empresas devem fazer, as escolas também devem começar a adaptar as suas pedagogias e oferta académica para que possam dotar os profissionais do amanhã, das competências necessárias, para as novas oportunidades do futuro.

À parte das funções, há que analisar as características dos colaboradores e futuros profissionais que são críticas para a mudança e o futuro das organizações de sucesso. Um colaborador polivalente – o famoso *multitasker* –, de mentalidade flexível, muito assertivo e com forte inteligência emocional será aquele(a) que terá certamente um bom lugar no mercado profissional no futuro.

As empresas devem passar então a adotar palavras-chave como a longevidade, a inteligência artificial, o mundo computadorizado, os novos media, as organizações dotadas de superestruturas e a conexão mundial. A própria organização deve acompanhar a mudança, uma vez que o mercado, em constante transformação e evolução, obriga à adoção de novas estratégias e modelos de negócio.

Em suma, há que alinhar as pessoas ao negócio e vice-versa e perceber que o trabalho do futuro obriga a reconhecer que cada vez mais que estamos perante um mundo global.

Uma das realidades que se vai tornar mais evidente ao longo dos próximos anos é a dispersão de Recursos Humanos: as empresas vão operar num mundo globalizado que exige a presen-

SLOT Recursos Humanos

Áreas: Consultoria RH, Formação, Recrutamento e Seleção, Trabalho Temporário
www.slot.pt

ça de funcionários em todo o mundo. Por outro lado, capacitarmo-nos que estamos perante uma geração digital – há que construir ambientes de trabalho onde estas características sejam potenciadas.

Outro aspeto importante é o que está relacionado com as competências e interesses pessoais. Uma outra característica dos Recursos Humanos em 2020 passa pelas motivações que vão muito para além do trabalho. Os trabalhadores vão querer entender os percursos e decisões empresariais para conseguir traçar melhor as suas operações.

Em última análise, as empresas e os seus gestores podem desde já concluir que um dos seus investimentos mais importantes passa por usar o talento dos seus trabalhadores quando e onde for mais necessário. Continuo, por isso, a defender a correlação entre a identificação, o desenvolvimento e a retenção dos Talentos. Os gestores devem desde já antecipar as mudanças de forma a construírem as suas estratégias junto das Pessoas e quais as respostas a dar. E sempre com a consciência de que o futuro já chegou e faz parte das empresas, das pessoas e dos negócios, restando-nos encontrar o equilíbrio que nos prepare devidamente para a mudança.

A título sugestivo, deixo-vos um *link* da *SAP Success Factors* – https://www.successfactors.com/en_us/lp/workforce-2020-quiz.html, a qual preparou um pequeno teste para descobrir se está preparado para enfrentar o futuro. 



Sónia Barbosa,
diretora executiva da SLOT