

RH e Novas Tecnologias

Tendências ou lugares comuns?

Quando se trata de opinar sobre temas como recursos humanos, há sempre um vasto conjunto de frases feitas, mais ou menos verdadeiras, que são um porto seguro e não comprometem. Mas normalmente, para mim, têm correspondência com um sábio provérbio português de todos conhecido: «bem prega frei Tomás; façamos o que ele diz e não o que ele faz».

Quem me conhece, sabe que lugares comuns, o politicamente correto e outras muletas que tal, não me caracterizam.

Faço esta declaração inicial porque, ao ser convidado para partilhar a

este tema de forma muito mais dinâmica e profunda, não se prestando a listas com generalizações.

Se é verdade que há tendências a chegar, ou que já estão mesmo a impactar o mercado de trabalho, se há muito estão identificadas as melhores práticas para a captação e a retenção de talento, também é verdade que não se trata de receitas ou tendências miraculosas e universais. É inquestionável que o mercado de trabalho está no processo de mutação mais vertiginoso que conhecemos até hoje, tal como toda a sociedade, empurrados pelo imparável desenvolvimento tecnológico.

O mercado de trabalho está no processo de mutação mais vertiginoso que conhecemos até hoje, tal como toda a sociedade, empurrados pelo imparável desenvolvimento tecnológico.

minha visão sobre captação e retenção de talento, mas também sobre as novas tendências que terão impacto no futuro dos trabalhadores e das empresas, verifico que a esmagadora maioria da informação disponível vai parar a um, pouco original, «as X tendências do mercado de trabalho no futuro». Normalmente, os tópicos repetidos e sobejamente conhecidos de qualquer pessoa medianamente informada.

Ora, não sei se por estar há mais de 30 anos num sector de atividade em constante mutação, o das tecnologias da informação (TI), e/ ou se por termos mais de 150 trabalhadores distribuídos na Europa, em África e na América do Sul, projetos implementados em quase 30 países dos cinco continentes (o que nos obriga a adaptar a diferentes contextos) e equipas onde coabitam pessoas entre os 20 e os mais de 50 anos, vejo

Ninguém fica chocado quando se constata que o emprego para toda a vida já é uma miragem jurássica e a verticalização hierárquica das organizações tende a atenuar-se, mesmo nos sectores mais tradicionais e conservadores.

Já vivemos num mundo onde a concorrência profissional é globalizada e agressiva, o investimento na formação académica de alto nível é diferencial nesse contexto, os horários e locais de trabalho são vistos como espalhões e a geografia já deixou de ser uma limitação.

Mas nada como os números para nos trazerem à realidade. Deixo apenas dois que são o suficiente para fazer entender a vertigem que vivemos: mais de 50% dos empregos que conhecemos desaparecerão até 2030 e mais de 70% das crianças de hoje terão uma profissão que ainda não existe. Há no entanto um aspeto

que não desaparecerá e que será cada vez mais valorizado, mesmo com a digitalização galopante: o talento humano. Será ele o catalisador da inovação, da criatividade, do crescimento, da competitividade e do sucesso das organizações.

Como tal, a captação e a retenção do capital humano será sempre o principal aspeto crítico para qualquer gestor. Planos de carreira e oportunidades de crescimento, remunerações convidativas, valorização integral do indivíduo, comunicação eficaz e clima organizacional que envolva os colaboradores num propósito comum, 'employer branding' e outros, são alguns dos aspetos habitualmente focados por especialistas em recursos humanos.

Mas serão suficientes a curto/ médio prazo? Dentro de cinco anos, do que vamos estar a falar, quando refletirmos sobre captação e retenção de talento? É nessa discussão que queremos estar já hoje.

Tendo um percurso de várias décadas numa indústria onde a mudança é a única certeza absoluta, tendo empresas em continentes com diferentes velocidades e estádios de desenvolvimento e onde as diferenças culturais são assinaláveis, são mais as perguntas do que as respostas neste particular.

Mesmo focando apenas na Europa, o grande desafio, do meu ponto de vista, está em captar, gerir e colocar a trabalhar em equipa, e de forma motivada, gerações tão dispares como 'baby boomers', geração X, 'millennials' e geração Z.

Como dizia no início do artigo, há uma vasta lista de lugares comuns que não comprometem e respondem a todas estas questões. Mas não me satisfazem. Prefiro sempre a reflexão conjunta. ☺



© DR

Fernando Amaral
Chairman e Chief Executive
Officer (CEO) do Sendys Group
geral@sendysgroup.com