

CEOs devem iniciar uma revolução de competências

Dotar os colaboradores de competências específicas, tornando-os mais flexíveis e relevantes, irá permitir potencializar a força de trabalho do futuro.

É a conclusão do novo estudo global da Accenture Strategy. Num ambiente digital em rápida mudança, os CEOs devem liderar o processo de requalificação dos seus colaboradores, para estes se manterem relevantes no futuro e capazes de se adaptar à mudança. De acordo com o estudo, **Harnessing: Revolution: Creating the Future Workforce**, os CEOs devem ter a preocupação de colocar as suas pessoas em primeiro lugar e no centro do processo de mudança para criarem a força de trabalho do futuro.

Os desafios são grandes para as empresas, colaboradores e sociedade com um todo. O desenvolvimento de competências humanas, como a liderança, o pensamento crítico e a criatividade, a par da inteligência emocional, poderão reduzir consideravelmente a perda de postos de trabalho devido à automação.

O inquérito a 10.527 colaboradores, em dez países, e o modelo de análise da Accenture Strategy mostra que se se duplicar o ritmo a que os trabalhadores adquirem competências relevantes, a proporção de empregos em risco decorrentes da automação total seria reduzida de 10% para 4% nos EUA em 2025. O mesmo ritmo de requalificação aplicado ao Reino Unido e à Alemanha traduzir-se-ia em reduções de 9% para 6% e de 15% para 10%, respetivamente.

“Paradoxalmente, as competências verdadeiramente humanas, da liderança à criatividade, irão continuar a ser altamente

relevantes e as organizações mais bem sucedidas encontrarão o equilíbrio adequado – alavancando o melhor da tecnologia, para desenvolver e não eliminar as suas pessoas”, refere Ellyn Shook, Chief Leadership and Human Resources Officer, da Accenture. “Os colaboradores estão não só otimistas, como compreendem a necessidade de desenvolver novas competências. O Digital pode acelerar o processo de aprendizagem, incorporando a formação no trabalho diário – tornando a aprendizagem uma forma de vida – e ajudando os colaboradores e as organizações a continuarem relevantes”

84% dos trabalhadores inquiridos estão otimistas sobre o impacto que o digital terá no seu trabalho

87% destes colaboradores esperam que algumas partes do seu trabalho sejam automatizadas nos próximos cinco anos, variando entre os 93% nos millenials e os 79% nos baby boomers

80% dos que acreditam que a automação chegará nos próximos cinco anos, antecipam mais oportunidades do que desafios no impacto que a automação terá na sua atividade laboral

Os valores da força de trabalho de hoje exigem que os líderes respondam com diferentes formas de benefícios, recompensas e apoios. De acordo com a análise realizada pela Accenture Strategy e pela Gallup, fatores não financeiros, como o bem-estar, o compromisso, a qualidade de vida e o status têm igual importância, senão mesmo mais, do que a remuneração e outros benefícios.

Para ajudar os líderes a orientar e moldar a força de trabalho do futuro, a Accenture Strategy deixa as seguintes recomendações:

- **Acelerar a requalificação:** Do topo à base, invista em técnicas e competências mais humanas, envolvendo a criatividade e o sentido crítico, beneficiando do facto

de 85% dos colaboradores estarem dispostos a investir, nos próximos seis meses, parte do seu tempo livre a adquirir novas competências. Dimensione a requalificação usando a tecnologia digital. Isso pode incluir tecnologias como óculos inteligentes que aconselham e dão informação técnica enquanto o colaborador executa a sua tarefa. Pode também considerar software inteligente que personaliza a formação, dando recomendações para responder às necessidades de aprendizagem ao longo da vida ativa do colaborador.

- **Redefinir o trabalho para desbloquear o potencial humano:** Criar oportunidades de emprego com maior flexibilidade e variedade de funções para satisfazer as necessidades dos colaboradores. Desenvolver plataformas através das quais são disponibilizados recursos e serviços para colaboradores internos e externos, de modo a criar uma comunidade de interesses que mantenha leais os melhores talentos.
- **Reforçar o talento desde a sua origem:** Aborde a escassez de competências existente na indústria apoiando soluções coletivas a longo prazo. Estas incluem parcerias público-privadas destinadas a criar uma ampla gama de ações de formação. Colabore com o setor da educação para criar novos planos de formação que desenvolvam competências relevantes para os futuros colaboradores.

Últimos Posts:



[AtualidadeTecnologia e Inovação](#)

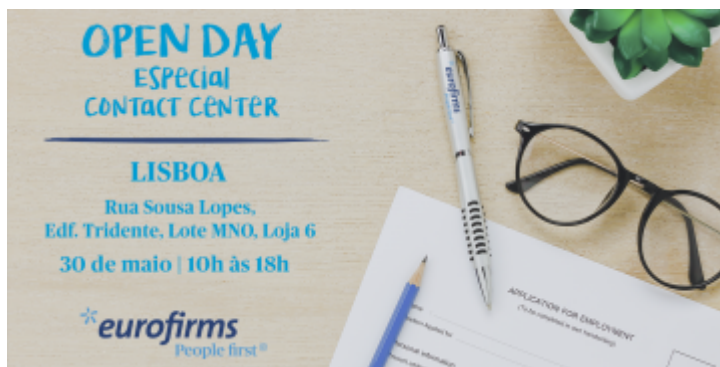
[SAP e NOVA IMS reforçam parceria para o desenvolvimento de competências em gestão de informação](#)

[22 Maio, 2018](#)

15 [@](#)

No âmbito da realização do SAP NOW Lisboa, o maior evento nacional da empresa líder em soluções e tecnologias de gestão, que tem lugar hoje no Centro de Congressos ...

[READ MORE →](#)



[AtualidadeRecrutamento e seleção](#)

[Eurofirms está a recrutar mais de 100 pessoas para a Área de Contact Center.](#)

[22 Maio, 2018](#)

19 [@](#)

No dia 30 de maio de 2018, a Eurofirms vai realizar um Open Day – Especial Contact Center, na sua sede em Lisboa, com o intuito de receber candidatos à ...

[READ MORE →](#)