

Pat Milligan, senior partner e líder global de multinational client services da Mercer – Fala sobre o futuro da função RH

Pat Milligan responde exclusivamente a algumas questões sobre o futuro da função RH. A atual senior partner e líder global de multinational client services da Mercer esteve em Portugal e a RHmagazine foi falar com a mesma.

O que preocupa atualmente os líderes empresariais? Estão os líderes da Europa do sul conscientes desses desafios?

De uma forma transversal a todas as indústrias, bem como de uma perspetiva global, a Gestão de Topo das empresas encontra-se agora preocupada com a inovação e o crescimento. A nível empresarial, as disrupções e oportunidades digitais, a grande quantidade de dados/análise, a inteligência artificial, a robótica, a impressão e a produção 3D colocam, em simultâneo, ameaças e oportunidades para as empresas de todas as indústrias. Os executivos querem tirar partido destas oportunidades, mas o ritmo desta mudança não tem precedentes. Não nos devemos focar simplesmente no que está a mudar, mas em quão rápida e constante a mudança é.

Como é que acha que vai evoluir a função RH no futuro? E como se podem preparar os profissionais?

Pessoalmente, penso que a função RH do futuro terá de lidar com esta mudança ou então tornar-se-á um elemento não

relevante tendo em conta estas alterações. As competências dos RH terão de focar-se no futuro da força de trabalho, no impacto destas mudanças nos colaboradores – na sua necessidade de individualismo e personalização. Os RH terão também de liderar a revolução digital e trazer um *mindset* focado no consumidor no que se refere a como os colaboradores lidam com assuntos referentes a saúde, riqueza e carreira.

Como deve evoluir a educação/formação dos profissionais para os preparar para funções que ainda não existem?

A educação necessitará de evoluir para um modelo de educar para funções que realmente existam e que o mercado necessite e o emprego deverá formar para o futuro da empregabilidade. Por outro lado, as empresas e instituições de ensino têm de trabalhar de uma forma muito mais próxima para potenciar as competências e comportamentos que necessitaremos no futuro.

Acha que os robots vão ter um impacto positivo ou negativo nos postos de trabalho? Se houver menos postos de trabalho para a população como poderemos resolver este grande desafio?Experienciámos diversos ciclos de revoluções industriais e cada uma delas e todas em conjunto tiveram um impacto positivo a longo prazo na sociedade e nas economias. De novo, esta transformação está a acontecer a um ritmo sem precedentes. O impacto será tanto positivo como negativo. Novas funções serão criadas, muitas irão mudar e muitas irão ser impactadas pela inteligência artificial e robótica. Uma coisa não irá mudar – todos terão de abraçar uma cultura de aprendizagem contínua e estar abertos a novas formas de trabalhar. Excelentes competências ao nível da comunicação e liderança serão sempre uma necessidade. À medida que os trabalhos mudam, a fotografia demográfica global é positiva, uma vez que a economia irá necessitar de todos os trabalhadores – todas as gerações na força de trabalho. Estará nas mãos de educadores, empresas e governos o assegurar de que todos terão acesso à educação e às competências de que necessitam para tirar partido destas alterações.

Diversidade de género: o que fazer para a conseguir?

As intenções são boas e a classe executiva é bem-intencionada. A realidade é que é necessário muito trabalho e várias diligências para conseguir a diversidade de género. O nosso estudo demonstra que aumentar a representação feminina em todos os níveis da organização é crítico. Podemos conseguir esta questão com executivos dedicados, que se entregam pessoalmente ao tema e que têm a perseverança necessária para “agarrar” todos os líderes e gestores responsáveis. Em conjunto com provas dadas, análises e dados, programas e políticas de RH, bem como uma vontade para manter o foco e o esforço.

Como vão evoluir as funções de liderança? Como vai a 4 revolução industrial impactar o Leadership?

Os líderes do futuro vão necessitar de abraçar a natureza e o ritmo da mudança, bem como demonstrar que conseguem liderar as suas pessoas e as suas equipas quer em momentos de oportunidades como de disrupções. Os empregados de hoje – em todas as gerações querem trabalhar para dirigentes dedicados e autênticos e que lideram uma organização comprometida em fazer a diferença no mundo. As maiores alterações serão o equilíbrio entre a necessidade de integrar a tecnologia e a inovação e ainda assim liderar com um foco pessoal e autêntico.

Outras notícias



[ArtigosAtualidade](#)

[A abordagem outside-in dos recursos humanos](#)



[AtualidadeEmpresas](#)

[Ábaco Consultores desenvolve projeto para a Science4you](#)



[AtualidadeEmpresas](#)

[**Volkswagen escolhe Lisboa para instalar centro de desenvolvimento de software**](#)