

DOSSIER

...ticos que permitam fazer sobressair as 'soft skills', contribuindo assim para o crescimento individual dos seus colaboradores.

Se antes se dava mais importância às competências técnicas, hoje a maioria das organizações contratam pessoas não só com as 'hard skills' necessárias ao negócio mas também com as 'soft skills' certas. Tal acontece pela consciencialização dos profissionais de que competências comportamentais e sociais predizem muitos comportamentos e que, com a formação adequada, permitirão moldar e potenciar os mesmos, tornando-os mais eficientes e alinhados com as estratégias de recursos humanos definidas.

Um plano de formação orientado para os objetivos estratégicos da organização, bem como para o desenvolvimento pessoal/profissional dos colaboradores, aliando a componente técnica e relacional, é a chave para colaboradores mais produtivos e eficazes.

Marla Ferreira, Division Manager Administrativa & Financeira da Elevus

Equilíbrio entre o lado esquerdo e o lado direito

'Hard skills versus soft skills' ou apenas 'skills'? O dia-a-dia empresarial é pautado pela mudança. Como tal, torna-se necessário o desenvolvimento de uma 'pool' de 'skills' indispensáveis para a acompanhar. Desta fazem parte quer as 'soft', quer as 'hard skills'. Se há umas décadas podíamos afirmar que existiam funções desempenhadas por profissionais com elevados padrões de 'soft' ou 'hard skills', hoje o paradigma alterou-se.

As competências técnicas passaram a ter igual valor, ou em determinados casos até menos, em relação às comportamentais. Isto explica-se pelas mudanças nos comportamentos dos consumidores e pelas alterações nos próprios profissionais. Encontramos consumidores com mais conhecimentos técnicos exigindo mais explicações e ao mesmo tempo um atendimento de excelência, único e inesquecível, e por outro temos profissionais que cada vez mais valorizam competências relacionais. Assim, é exigido aos profissionais um equilíbrio entre o lado esquerdo do cérebro, mais racional, e o lado direito, mais emocional. Esta exigência deve pautar também a formação dos profissionais do amanhã. Uma formação que potencie e desenvolva, de forma adaptada, as capacidades comportamentais, e que ao mesmo tempo forneça ferramentas técnicas – e que no conjunto se desenvolva profissionais capazes de enfrentar os paradigmas de hoje e ultrapassar os do amanhã.

Luís Silva, Consultor do Grupo Egor

A quarta revolução industrial chegou!

Contrariamente às revoluções anteriores, esta revolução não tem a ver com uma disrupção ao nível tecnológico: caracteriza-se pela relação das pessoas com a tecnologia. Ao falarmos de revolução, surge o tema da mudança. É fundamental potenciar a mudança e gerir muito bem o seu impacto nos colaboradores e nas equipas. A capacidade de adaptação será um fator de sucesso determinan-

te no futuro, para as empresas e para os indivíduos. Neste contexto, a formação assume um papel fundamental, não só na qualificação de jovens/ adultos que darão resposta às necessidades da indústria e ao imperativo de combinar a componente teórica com uma forte vertente prática, mais próxima das necessidades do tecido industrial, mas também na requalificação dos colaboradores das empresas.

A velocidade da mudança é tão elevada que a aprendizagem ao longo da vida será uma constante. Quem o fizer terá maior capacidade de crescer nas organizações. É evidente que a aquisição de conhecimentos técnicos terá um papel fundamental, mas as capacidades pessoais serão ainda mais importantes. Em algumas das tarefas técnicas a máquina poderá substituir o ser humano. Mas dificilmente a máquina o substituirá em criatividade, identificação e resolução de problemas ou tomada de decisão. Num mundo cada vez mais digital, as pessoas serão o fator mais importante da tecnologia.

João Carlos Costa, Chief Operation Officer (COO) da ATEC – Academia de Formação

Uma combinação essencial

No atual contexto de trabalho, para termos sucesso precisamos tanto de 'hard' como de 'soft skills'.

As 'hard skills' são essenciais para executarmos as tarefas. Constituem a base que permite saber «o que fazer» em cada situação, devendo estar presentes no desenho de qualquer programa de desenvolvimento de competências.

Todavia, a realidade de boa parte dos contextos de trabalho atuais exige que cada um de nós, para além de estar tecnicamente preparado para realizar o trabalho, tenha a capacidade para trabalhar em conjunto com os colegas, ser resiliente, saber respeitar as diferenças, ter capacidade de gerir pessoas e ser criativo, além de outras. Isto significa que, a par de 'hard skills', há que desenvolver um conjunto de 'soft skills' que ajudam a saber «como fazer», permitindo-nos correr aquele quilómetro adicional e alcançar níveis superiores de desempenho.

A combinação entre 'hard' e 'soft skills' é essencial em todos os níveis das organizações, permitindo que estas se destaquem da concorrência.

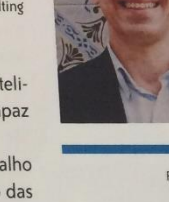
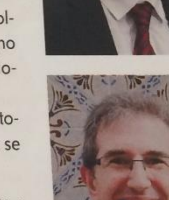
Artur Félix, Partner da Blink Consulting

Já não basta a especialização

Em 2006, Daniel H. Pink escreveu o livro «A Nova Inteligência», onde diz que o futuro pertence a quem for capaz de usar o lado direito (criativo) do cérebro.

A Geração Z já começou a chegar ao mercado de trabalho com essa extravagância que é a procura de sentido das coisas. E esta procura leva a que, na Faculdade de Medicina de Yale, os estudantes treinem os poderes de observação no Centro de Arte Britânica e que haja mestrados nas áreas artísticas vistos como os novos MBA em algumas indústrias de ponta.

Hoje procura-se, acima de tudo, a conjugação de dois fatores:



Ricardo Var
Marta Ferr
Luís S
João Carlos C
Artur F