



GESTÃO DE CARREIRA

RECRUTADORES, GESTORES E MERCADOS, UMA MÃO CHEIA DE ESTRATÉGIAS PARA O SUCESSO E EQUILÍBRIO DA SUA CARREIRA PROFISSIONAL E DO SEU DESENVOLVIMENTO PESSOAL.

RUMO AO SUCESSO

INICIAR UM PLANO DE PROCURA DE UM NOVO PROJECTO PROFISSIONAL, UMA NOVA GEOGRAFIA, OU SIMPLEMENTE UMA PROMOÇÃO NA EMPRESA, SÃO AS NOVAS TENDÊNCIAS DE MUDANÇA PARA SE ENCONTRAR UMA MAIOR ESTABILIDADE FINANCEIRA E ALCANÇAR O SUCESSO NO EQUILÍBRIO ENTRE O PLANO PROFISSIONAL E O ENQUADRAMENTO PESSOAL.

SUSANA MIRANDA TALENT MANAGEMENT

O Sucesso Profissional é sem dúvida o grande pilar das nossas vidas, a par com o objectivo de ser Feliz e Saudável. A noção e a dimensão de Sucesso Profissional variam perante a personalidade de cada um, seja pela própria formatação da educação familiar e formação académica, seja pela envolvimento social e cultural.

Na Carreira, para a maioria dos profissionais, esta meta chamada “Sucesso” é um longo caminho, encontrando obstáculos de maior ou menor dificuldade, dependendo da sua própria motivação e autoconfiança, mas também de diferentes factores externos – sector, mercado, zona geográfica, empregabilidade do CV, e até do apoio familiar que o motivem em conseguir o patamar profissional desejado.

Construir um plano de marketing de carreira eficaz e organizado contribui para a definição de passos e objectivos a curto e médio prazo, optimizando quer seja na evolução na própria função quer na mudança para um novo desafio profissional. Em suma, o sucesso constrói-se em várias frentes! E essa construção é fomentada por dois grandes pilares: um sólido percurso profissional e uma imagem de notoriedade e reconhecimento profissional no mercado onde actua. Além disso, é fundamental optimizar e aumentar com qualidade a nossa network. Mas como? Quanto maior for a qualidade dos nossos contactos, maior é a probabilidade de surgirem convites para novos projectos ou eventos. Já di-



Susana Miranda apresenta 25 anos de carreira em multinacionais de Recursos Humanos, nas áreas de Executive Search, Career Advisory e HR Consulting. Possui competências em coordenação de processos e equipas de recrutamento, desenvolvimento de projectos de Gestão de Talento para Empresas e Particulares, bem como na mentoria de quadros médios e superiores na optimização das respectivas marcas pessoais e/ou profissionais.

O RECEIO DE FRACASSAR É UMA DAS GRANDES RAZÕES PARA AS EMPRESAS NÃO SEREM MAIS BEM-SUCEDIDAS.

zia o ditado “quem não aparece, é esquecido”. A importância de uma imagem cuidada e organizada, nas redes profissionais (LinkedIn) ou sociais (Facebook ou Instagram) são essenciais para se promover como profissional sólido, de respeito e até influenciador para alguns temas. O networking começa, por

exemplo, na faculdade, onde por vezes se iniciam projectos e parcerias que ficam para a vida. E eis que surge o personal branding (gestão de marca pessoal) e o professional branding (gestão estratégica de carreira) que se confundem, mas de forma positiva. Quando se encontra um equilíbrio emocional (familiar, pessoal...), reflecte-se na carreira e no bem estar profissional e vice-versa.

PROCURA DE EMPREGO

Em todos os planos de Gestão de Carreira realço sempre a analogia de que a procura de Emprego é uma “guerra com diferentes frentes de batalha”, na medida em que existem vários mercados, diversos níveis de interlocutores, em diversos âmbitos geográficos e culturas empresariais. O foco, o planeamento e a persistência são factores base para o início eficiente de um plano de mudança de carreira. “Você pode precisar lutar a mesma batalha mais de uma vez para vencê-la”, referiu um dia Margaret Thatcher, ex-primeira-ministra do Reino Unido.

Em suma, o profissional em procura activa de um novo projecto profissional encontra três enquadramentos distintos, com interacções próprias, nas quais terá de realçar de forma ajustada, criativa e personalizada, a sua presença quer online, quer offline - empresas, recrutadores e networking (online e offline). Convém interiorizar que toda a construção das redes sociais, seja via Facebook, Twitter, LinkedIn, tornam a presença online muito mais necessária, tornando o processo de escolha do candidato cada vez mais virtual do que pessoal. Este novo paradigma na procura de emprego surge, principalmente, na forma de actuar quer dos recrutadores quer dos gestores e directores de Recursos Humanos. Estes interlocutores querem ver diferenciação no envio do curriculum, do e-mail de apresentação, do perfil LinkedIn e, principalmente, na proactividade do contacto e da interacção do profissional no mercado. Não existem muitos mais segredos relativamente aos desafios que um profissional se depara perante um mundo cada vez mais “digital e global”.

LIÇÕES DE VIDA

As questões que lideram a lista de preocupações dos profissionais que procuram o apoio de um gestor de carreira, estejam empregados ou não, são:

- Como me destacar da maioria dos profissionais com perfil similar ao meu?
- Devo diferenciar o meu discurso em entrevista com um recrutador ou com um gestor de Recursos Humanos?
- Reconheço a importância, mas não utilizo redes sociais ou profissionais. Por onde começar?
- Nunca fomentei o meu networking. Estive focado no meu Emprego. E agora, desempregado, como retomar?

A progressão tecnológica vai originar, sem dúvida, uma revolução no mercado de trabalho que irá promover diversos desafios nas áreas social, académica, política e económica. Com a Inovação, surge obviamente a especulação sobre o impacto da Inteligência Artificial (IA) e toda a transformação orgânica e funcional da mesma, na redução de postos de trabalho. A evolução tecnológica trará novas oportunidades profissionais e de negócio. Contudo, há que fomentar o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores e dinamização dos modelos de gestão de topo das respectivas empresas. Esta necessidade de “Inovação” reflecte-se na grande maioria de sectores empresariais, focando a sua actividade na necessidade de adaptação e optimização in real time das estratégias delineadas pelos Gestores e seus Colabo-

radores, ajustando a oferta de produtos e serviços de forma acelerada e focada.

PREPARAR O FUTURO

Conforme definição na Wikipédia, a “Gestão de carreira envolve duas partes principais: a organização e o indivíduo. Diferentemente de décadas atrás, quando as organizações definiam as carreiras de seus empregados, hoje o papel do indivíduo na gestão da carreira se torna mais relevante e assume um papel progressivamente mais activo”. Curiosamente, neste brain storm de avaliação de oportunidades e desenvolvimento profissional, muitos gestores descobrem que, face ao esvaziamento de quadros e consequentes downsizings nas suas empresas, poderá ser a altura ideal de “retirar da gaveta” os seus próprios projectos, procurando investidores internacionais, potencialmente interessados em produtos inovadores ou serviços diferenciadores, tornando-se consultores freelancers. Surgem assim start-ups de sucesso, com forte presença nos diferentes mercados, impulsionadas por empreendedores e que recebem o apoio institucional e financiamento de outras empresas e/ou gestores, com interesse em potencialização de pequenos novos negócios, nomeadamente em áreas das tecnologias de informação e do digital. O crescimento destes negócios é promovido por gestores cujo background profissional os especializou em determinadas áreas – desenvolvimento de produto e marketing digital, consultoria tecnológica, investimento internacional, engenharias diversas,....

Na Europa – República da Irlanda, Luxemburgo, Reino Unido – verifica-se este aumento de potencialidades, nomeadamente para consultores especialistas em Marketing/ Marketing Digital, e no desenvolvimento de aplicações de tecnologias de informação. O foco está certamente direccionado no âmbito de produtos tecnológicos de apoio ao desenvolvimento de produtos e serviços, com forte presença no digital e nos serviços online, como por exemplo na área da inteligência artificial, online games, e-commerce, online training. 📍



GESTÃO DE EXPECTATIVAS

AS EXPECTATIVAS DOS GESTORES SÃO CADA VEZ MAIS ALTAS, ASSIM COMO OS DESAFIOS QUE LHES SÃO COLOCADOS DIARIAMENTE. E, POR ISSO, HÁ QUE RELATIVIZAR TODO UM DIA-A-DIA EXIGENTE E, ACIMA DE TUDO, ARRUMAR IDEIAS.

MAFALDA ALMEIDA EXECUTIVE & LIFE COACHING

Deparamo-nos diariamente com desafios de uma enorme exigência, tanto numa perspectiva pessoal como profissional. O tempo esgota-se à velocidade da luz, e acaba por não estar disponível para tudo o que desejamos fazer e concretizar. A gestão de tarefas, famílias, equipas, projectos é desafiante. E quando juntamos a isto tudo a vontade de planejar caminhos e objetivos, ainda mais desafiante se torna todo este contexto.

Nos empregos e no ecossistema empresarial, os níveis de exigência são altos, crescendo a um ritmo por vezes assustador. Os contextos profissionais mudam rapidamente, e por vezes não conseguimos acompanhar essa mudança no ritmo exigido. Muitas pessoas optam por desistir da vida pessoal e dos interesses que nutrem a alma, o que acaba por construir um enorme desequilíbrio a médio e longo prazo. A gestão de ambições, objetivos e expectativas de profissionais são temas bastante frequentes nos Programas de Coaching Executivo que desenvolvo.

Quando falo em gestores posso também referir desafios ao nível do empreendedorismo. Quem lança e gere negócio próprio (ou quem está a pensar fazê-lo), apresenta outra tipologia de dú-

vidas, medos, ansiedades, objetivos e desafios. Toda esta gestão é desafiante, mas por vezes a solução passa somente por arrumar ideias. O mesmo se passa nas formações e ações que desenvolvo junto de equipas de gestão.

Os profissionais que têm a seu cargo a gestão de pessoas deparam-se com enormes desafios, que se prendem, por exemplo, com a retenção de talentos, com o planeamento de carreiras dentro da empresa, com aumentos e ajustes salariais, promoções e competitividade entre equipas e até entre colegas. Um enorme leque de desafios que mui-



Veja em Si a Melhor Mulher do Mundo

Editora: Marcador

Páginas: 200

Mafalda Almeida trabalha maioritariamente com mulheres que estão a considerar mudar a sua vida profissional ou pessoal. Em Junho de 2018 lançou o livro “Veja em Si a Melhor Mulher do Mundo”, em que ensina algumas técnicas de coaching de vida e de coaching executivo por via de exercícios e exemplos, que ajudam as mulheres a entenderem o seu valor, a perceber que não estão sozinhas e, sobretudo, “a estabelecer um plano de ação que ajude a criar a sua (ainda) melhor versão.”



Com mais de 10 anos de experiência profissional em empresas de recrutamento especializado, **Mafalda Almeida** é formada em Gestão de Marketing (Mestrado) e Comunicação Empresarial (Licenciatura). É ainda certificada internacionalmente pela ICC - International Coaching Community, possui um certificado de competências pedagógicas, e é analista comportamental DISC, com Certificação Internacional pela People Performance.

Bruno Rato

tas vezes coloca (erradamente, na minha opinião) em causa o profissionalismo destes gestores dedicados às suas pessoas. Gerir a capacidade de manutenção da liderança interna e gerir a liderança de outras pessoas é, de facto, desafiante. No fundo, estamos a falar de pessoas que muitas vezes só desejam encontrar um equilíbrio que ajude a gerir melhor as suas emoções e que as ajude a serem mais felizes e realizadas nas suas vidas, e como consequência mais eficazes nos seus empregos.

EQUILÍBRIO DESEJADO

Não defendo a teoria de que é possível separar a vida profissional da vida pessoal. Quando uma face da moeda se encontra desequilibrada, a outra será afectada, nem que seja num médio e longo prazo. O contrário obviamente também é válido, e muito mais benéfico. Defendo sim a ideia de que a perfeição não existe de forma permanente. Existem sim momentos perfeitos e há que entender que o nível e exigência dos nossos executivos perante eles mesmos deverá ser trabalhado em nome de momentos de equilíbrio que os ajudem a tomar melhores decisões para eles mesmos e também para as suas equipas. Indivíduos e gestores equilibrados levam à construção de equipas equilibradas, que por sua vez irão construir uma empresa equilibrada. Isto leva-nos ao conceito de equilíbrio, que pode variar de pessoa para pessoa, mas não iremos seguir esse caminho neste artigo. Poderá com certeza já ter lido ou escutado uma máxima semelhante a esta: mais do que atingir objectivos, devemos desfrutar do caminho que nos leva até eles.

Muitas vezes, a solução passa por parar, tomar consciência do nosso contexto actual, e conseguir traçar um plano de acção rumo a melhorias. O Coaching oferece ferramentas que facilitam essa análise, bem como o desenho do plano com os próximos passos a seguir. Pensar “fora da caixa”, dar voz a ideias que podem parecer completamente descabidas à priori, dar voz também às pessoas, que tanto gostam de ser ouvidas. Tudo isto faz parte de um caminho. Tudo

SE DESEJAMOS OBTER RESULTADOS DIFERENTES, DEVEMOS MUDAR COMPORTAMENTOS, HÁBITOS E PROCEDIMENTOS.

isto ajuda a reforçar a nossa capacidade de liderança. Se desejamos obter resultados diferentes, devemos mudar comportamentos, hábitos e procedimentos. A questão aqui é que isso, muitas vezes, dá muito trabalho e implica muitas mudanças no seio empresarial. E a solução, muitas vezes, é fingir que nada se passa e continuar tudo tal e qual como está. A médio e longo prazo as consequências dessa tomada de decisão vão-se fazer notar, e teremos de fazer a gestão de todos estes temas, que muito bem poderiam ter sido evitados.

Desafio – o a pensar nas tendências do mercado, para os próximos 10 anos. O que vai acontecer à sua empresa, à sua profissão, ao seu contexto? Gostaria de saber se já parou um pouco de apagar os fogos diários, e se já se deu ao trabalho de pensar um pouco mais “à frente”. Existem estudos que nos dizem que dentro de 10 anos, a grande maioria de empregos e tarefas que se prendem com pessoas e que dependem da mão-de-obra humana para serem realizadas, vão deixar de existir ou vão ser profundamente reinventadas, automatizadas. Já pensou e começou a planejar de que forma vai enfrentar estas mudanças? O que neste momento é certo na sua carreira profissional, vai deixar de ser em breve. O paradigma vai mudar. Está preparado para isso? E a empresa onde trabalha? A empresa é sua? Planeie e antecipe-se. Um bom planeamento ajuda a diminuir ansiedades e erros fatais. Estamos a mais do que a tempo de planejar e reinventar o que for preciso.

Outra nota que gostaria de lhe deixar, em jeito de conclusão: as pessoas não se demitem das empresas, mas sim dos seus líderes. Seja líder de si mesmo,

e isso trata com certeza uma capacidade de mais afinada de liderança de pessoas e equipas. Trabalhe de dentro para fora, pois somente assim conseguirá resultados sustentados. Faça a sua análise SWOT, e saiba com clareza quais são os seus pontos fortes enquanto líder. Já pensou qual é o seu factor de diferenciação no seu contexto profissional? Potencie os pontos fortes que identificar. Se já é um líder bom, torne-se excelente! Isto vai ajudar a gerir melhor as suas expectativas, os seus desafios enquanto profissional, mas também as expectativas das suas pessoas, das equipas que gere, não só num contexto imediato, mas também futuro. Inspire as suas pessoas, seja um Líder Coach. 🌟

EQUIPA VENCEDORA

Mafalda Almeida e Susana Miranda, especialistas respectivamente em Executive Coaching e Career Advisory, unem esforços no sentido de melhorar os contextos pessoais e profissionais dos seus clientes, apresentando assim uma parceria inovadora num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, diferenciado e exigente. Embora gestoras de empresas distintas (a Susana na SM Talent Management e a Mafalda Almeida na Executive Coaching), as duas profissionais criaram uma parceria estratégica que fomenta sinergias. Enquanto a Mafalda trabalha todo um conjunto de factores que têm impacto na autoconfiança e na gestão pessoal e profissional, a Susana, quer nos programas de “Gestão de Carreira” para particulares quer nos processos de Outplacement em empresas, cria planos individualizados que aceleram o posicionamento do profissional junto de recrutadores, directores de Recursos Humanos e gestores, a par do incremento da marca pessoal de cada cliente. Disponibiliza para Empresas programas de mentoria, gestão de talento (junior e senior), assessments e head-hunting.

Bruno Rato



UMA ABORDAGEM ALTERNATIVA À GESTÃO DE RH



LUÍS MARQUES
PARTNER / MANAGING
DIRECTOR, FÓRMULA
DO TALENTO



Gerir equipas é uma tarefa extremamente exigente e desafiante! Ver uma equipa a crescer, superar metas e tornar-se autónoma é o sonho de qualquer líder.

Criar condições para que uma equipa se desenvolva, se sinta motivada e atinja os objectivos que lhe são impostos é uma responsabilidade de quem lidera, mas é também responsabilidade de quem gere os Recursos Humanos de uma empresa.

É inquestionável a importância e necessidade da existência da função RH numa empresa, embora nem todas tenham dimensão ou condições para terem um Departamento de RH autónomo e estruturado. Mas não ter dimensão ou condições para ter internamente um director de RH não tem de impedir que uma empresa tenha a equipa certa, bem gerida, bem desenvolvida e adequadamente remunera-

da. Foi a pensar nessas empresas que a Fórmula do Talento nasceu - para poder ser o director de RH das empresas que por dimensão ou opção não têm essa função internamente. No fundo, poder assegurar os serviços de responsável de RH em outsourcing, aportando todo o know how e conhecimento exigido para a função, mas de forma flexível e adaptada às necessidades e possibilidades de cada empresa.

Este posicionamento, não muito habitual numa função que é vista como sensível e crítica, tem permitido a muitas empresas terem a função de RH desempenhada por especialistas em vez de “remediarem” a situação entregando-a a quem tem mais jeito ou é de confiança. Esta solução pode ter várias nuances:

- A função ser assegurada com dedicação que pode ir de apenas 2 ou 3 meios dias por mês a 1 ou 2 dias por semana;

- Optarem por esta solução durante algum tempo, serem apoiadas para criar o departamento de RH, recrutarem um responsável quando oportuno e passarem a ter a função internamente, recorrendo posteriormente a algum apoio pontual;

- Terem essa função apenas para apoio mais estratégico e de apoio à direcção-geral ou, em alternativa, a um nível mais operacional assegurando o regular funcionamento do departamento de RH e das di-

versas funções: desde o recrutamento à gestão de desempenho, desde o acolhimento à entrevista de saída.

Como referi, a dimensão não pode, nem deve ser motivo para não ter uma gestão de RH adequada e que garanta os melhores padrões ao nível do desenvolvimento das equipas. Focar-se no negócio e deixar os temas relacionados com a gestão das

suas pessoas entregue a especialistas é uma via possível e em muitos casos desejável.

A Fórmula do Talento nasceu com esse objectivo: poder ser o director ou o apoio à direcção de RH da sua empresa, actuando também nas outras vertentes relacionadas com a consultoria de gestão de Recursos Humanos: recrutamento, formação e consultoria. 📌

A FÓRMULA DO TALENTO NASCEU PARA PODER SER O DIRECTOR DE RH DAS EMPRESAS QUE POR DIMENSÃO OU OPÇÃO NÃO TÊM ESSA FUNÇÃO INTERNAMENTE.

OS DINOSSAUROS AINDA EXISTEM



ARTUR MADEIRA LOPES

EXECUTIVE MANAGER,
GLOBAL PARTNER HRS /
EXECUTIVE SEARCH



Descobri o mundo do recrutamento e selecção especializada já lá vai quase uma década e meia, mas o meu caminho tem sido percorrido nos trilhos do Executive Search.

Naquela altura, recorrendo a uma imagem de dinos-

sauro já extinto, percebo hoje o quão está diferente uma realidade que conhecia. Mudou toda e qualquer abordagem ao candidato, mudou a forma de identificar os perfis, mudaram os nomes das funções e sobretudo mudaram as exigências dos clientes e candidatos perante a nossa actividade enquanto consultores que têm a missão de ajudar as organizações a melhorar o seu negócio através das pessoas.

A própria indústria do “clássico” Executive Search – altamente direccionado para perfil C-Level, teve que mudar e adaptar-se a uma nova realidade e forma de recrutamento, até porque o LinkedIn de hoje já “faz” tanto recrutamento como os consultores de outros tempos e sobretudo porque cresce cada vez mais a ne-

O "CLÁSSICO" EXECUTIVE SEARCH, ALTAMENTE DIRECCIONADO PARA PERFIL C-LEVEL, TEVE DE MUDAR E ADAPTAR-SE A UMA NOVA REALIDADE E FORMA DE RECRUTAMENTO.

cessidade de garantir ao nosso cliente recursos para posições de middle management ou de suporte à decisão, passando assim a serem identificados com o mesmo rigor, agilidade e destreza com recurso à tradicional prática, hoje quase ancestral - pesquisa directa.

O nível de serviço a garantir às organizações que nos procuram cada vez mais não pode, nem hoje

nem amanhã, ser descurado, pois os níveis de competitividade nos mercados são e serão cada vez mais elevados - o que conduz à necessidade de recursos mais dotados e ecléticos em várias matérias por forma acompanhar o crescimento das organizações assegurando assim a presença no mercado. Assim o acompanhamento do cliente e candidato - hoje ou no futuro - terá sempre de

passar pela nossa disponibilidade de tempo e flexibilidade, pelo refinamento da competência de escuta e pela compreensão de necessidades mútuas, ou seja, pela correcta leitura que fazemos destas adicionando apenas a esta fórmula o conhecimento real que temos num determinado sector de actividade tão particular.

Poderão surgir novas funções, novas abordagens

ao método de recrutamento especializado e até o próprio mercado pode mudar nas suas dinâmicas, porém só as empresas ou os consultores que conseguirem desenvolver processos ou boas práticas em sintonia com um serviço personalizado poderão ter sucesso. Só esta mentalidade consegue acompanhar a competitividade inerente entre empresas. Afinal os dinossauros ainda existem. 🐉

ATRAIR, MOTIVAR E RETER



HELENA RIBEIRO
BUSINESS & FINANCIAL
MANAGER, GO WORK



NADINA VALÉRIO
BUSINESS MANAGER



O paradigma do trabalho tem vindo a mudar, com especial rapidez na última década. E, como já não é novidade,

o emprego para a vida é coisa do passado. As empresas continuam a enfrentar grandes desafios e devem necessariamente adaptar-se a um mercado-leilão onde os candidatos, ao invés de estarem sentados na plateia, sobem ao palco e ponderam a licitação mais alta.

O primeiro grande desafio da agenda dos recursos humanos para 2019 é encarar os candidatos como clientes exigentes. Ou seja, a equação do recrutamento e selecção já não incide exclusivamente na mais-valia do candidato para a empresa, mas questiona de igual modo a forma como a empresa é uma mais-valia para o candidato. Este novo enquadramento coloca frente-a-frente as exigências das empresas e dos candidatos. Qual é a pessoa certa para a função certa? Como agarro este potencial humano? Que projectos esta empresa oferece que me valorizem? Que novas competências poderei adquirir? As res-

postas são coordenadas para o match perfeito.

Actualmente, as empresas são como um puzzle constituído por diferentes peças que correspondem a diferentes gerações, com motivações, formas de estar, ser e trabalhar totalmente distintas. É fácil identificar três gerações numa mesma organização e gerir esta diversidade é um enorme desafio, sobretudo, uma oportunidade para que todos (administração e recursos humanos) se aliem e trabalhem em conjunto.

Se para a geração X o reconhecimento aliado ao salário monetário e à perspectiva de progressão na carreira são o mais importante; para a geração Y ou Millennials, o salário emocional é o que prevalece. Estes jovens definem, desde logo, que não tencionam trabalhar para viver, privilegiam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, exigem flexibilidade, ambicionam integrar projectos que os valo-

rizam e uma contínua aprendizagem, tudo isto num curto espaço de tempo.

As empresas compete, hoje, abraçar o desafio de se adaptarem aos seus colaboradores e criar equipas multidisciplinares, quase como organismos vivos, em que as pessoas devem ter um papel menos operacional e mais criativo. É claramente uma gestão personalizada para motivar e reter e escutar cada colaborador e dando eco às suas necessidades e aos seus interesses. Em boa verdade, a evolução é deixar de olhar apenas para as competências técnicas e focar nas aptidões e atitudes.

Finalmente, com o aumento do salário mínimo, exigindo uma maior produtividade, e o cumprimento da Lei 18/2004, que obriga as entidades privadas com mais de 75 colaboradores a empregar 2% de pessoas com deficiência, subsiste a questão: estarão as empresas portuguesas preparadas? 🐉

A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO FUTURO DOS RH



HÉLDER SILVA
CO-FOUNDER, NEWTON.AI



Hoje em dia, as empresas nos EUA gastam, em média, mais de 4 mil dólares por contratação. Em Portugal, estes valores são mais baixos, mas é sempre muito o investimento de tempo e dinheiro que as estruturas colocam nos seus processos de recrutamento.

As categorias e filtros existentes nos sites de emprego nem sempre se ajustam ou não são flexíveis para entender as necessidades específicas de cada candidato e a tecnologia ainda cumpre muito pouco do seu potencial para melhorar este processo. Quero com isto dizer que, em muitos casos, não existe o candidato ideal, com todas as especificações necessárias. Nestes casos, é importante ter ferramentas que consigam identificar o nível de importância de cada um dos requisitos, deixando cair os menos relevantes.

Em 2018 criei o Newton com o Rui, depois de desenvolvermos uma tecnologia que cruza deep learning com processamento de linguagem

natural para encontrar as melhores ofertas para cada candidato e os melhores candidatos para cada oportunidade de emprego. O Newton utiliza inteligência artificial para entender as necessidades dos candidatos: utilizamos processamento de linguagem natural para ler as descrições das ofertas de trabalho. O que significa que o sistema compreende que, motorista de camião e estafeta de entregas podem ser trabalhos indicados para o mesmo perfil. Significa também que tem a capacidade de entender, por exemplo, o nível de senioridade através do salário.

O Newton tem a capacidade de listar uma oferta de trabalho pelas competên-

O NEWTON UTILIZA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA ENTENDER AS NECESSIDADES DOS CANDIDATOS.

cias necessárias e não pelo seu sentido literal, cortando todas as barreiras que impedem um candidato de chegar à sua oportunidade de emprego ideal. Assim, além de nos trazer uma solução que apresenta os melhores candidatos especificamente para

aquela oferta, esta tecnologia consegue fazê-lo em cerca de 20 minutos e menos suscetível a parcialidades.

Não queremos, nem acreditamos, que esta ou qualquer outra tecnologia possa substituir os profissionais de recursos humanos na escolha dos candidatos com melhor culture fit para a sua empresa, mas a tecnologia já desenvolvida vai, sem dúvida, poupar tempo, dinheiro e frustrações a empregadores e candidatos, ao mesmo tempo que baixará as barreiras à contratação.

A trabalhar para um novo e brilhante futuro no recrutamento, começámos com o mercado Americano, onde já trabalhamos para empresas como a Nike e já nos estamos a expandir para os mercados Japonês e Português. Como é que a Inteligência Artificial nos pode ajudar? Em 20 minutos, 5 candidatos na sua caixa de e-mail. Estão prontos? 🗨️

OS MAIORES DESAFIOS DOS RH



SÓNIA CARDOSO
DIRECTORA DE RH, SLOT



Robots que nos irão tirar o emprego, AI a tomar decisões do futuro, a guerra do Talento, o crescimento da economia Gig

Uma coisa é certa: a mudança está a chegar e é para ficar! Mas...será a mudança a única constante? O que consideramos como capacidades e competências críticas num futuro, onde a mudança aparentemente é a única constante? O que é e como precisamos adaptar as nossas estratégias e actividades de desenvolvimento? O que acontecerá se não nos adaptarmos?

Em 2020, com a Quarta Revolução Industrial, teremos robótica avançada, inteligência artificial, entre outros. Al-

guns postos de trabalho vão desaparecer, outros vão crescer, mas uma coisa é certa: a futura força de trabalho terá de alinhar as suas qualificações para acompanhar o ritmo.

Mais de metade das competências de trabalho que são hoje consideradas importan-

SÃO CADA VEZ MAIS AS SOFT SKILLS O QUE NOS DETERMINA ENQUANTO PESSOAS E QUE FARÁ A DIFERENÇA NAS ORGANIZAÇÕES.

tes terão mudado no futuro, exigindo, por um lado que as pessoas se mantenham constantemente actualizadas e se adaptem às mudanças e, por outro lado, que os líderes sejam pró-activos na melhoria das qualificações e na formação das pessoas.

O estudo “The Future of Jobs” definiu as 10 competências do futuro: inteligência emocional, trabalho de equipa, gestão de pessoas, criatividade, orientação para o cliente, pensamento crítico, flexibilidade cognitiva, resolução de

problemas complexos, tomada de decisão e a negociação. O papel dos RH é fundamental. Devem ser os mentores da partilha de informação, sendo necessário e fundamental que vejam as pessoas como o “asset” mais importante no processo da transformação. É preciso ir além, e aceitar que a mudança chegou e faz parte.

O capital humano é tudo aquilo que o homem é capaz de criar e produzir dentro de sua capacidade de acção. É isso que nos torna únicos! As

máquinas não têm emoções. O coeficiente de inteligência emocional, juntamente com o coeficiente paixão, curiosidade e vontade, são características apenas humanas e é com base nestes que vamos ter de trabalhar no futuro, muito mais do que o de inteligência, sendo esta, moldável ao longo da vida.

Já não basta formar ou recrutar apenas hard skills. São cada vez mais as soft skills, o que nos determina enquanto pessoas e que fará a diferença nas organizações. Os futu-

ros líderes de RH deverão ser “arquitectos” e facilitadores do capital humano das empresas. E para isso precisarão de energia e talento.

No ano 2020, as organizações enfrentarão um ambiente ainda mais volátil, e a digitalização, os ‘novos empregados robots’ e o ritmo a que as coisas acontecerão obrigarão as empresas a mudar a sua forma de trabalhar, passando pelo conhecimento mais profundo das pessoas e adoptando uma posição mais estratégica no negócio. 🚀



DESMATERIALIZAÇÃO DE PRODUTOS



VITOR ROSA

Founder & CEO da Lop

Actualmente, os códigos digitais pré-pagos são sinónimo de inovação e a Lop é o caminho para o atingir. Esta é a solução para o designado carregamento em carteira e para a desmaterialização de produtos. Mas o que são

os códigos digitais pré-pagos?

Dividem-se em 3 formatos, POSA (Point of Sale Activation), PTR (Print to Receipt) e ESD (Electronic Service Deliver), e destinam-se a segmentos de mercado diferentes, nomeadamente:

- O formato POSA (o mais comum) é apresentado em cartões que são distribuídos e comercializados nos vários canais, especialmente no grande retalho e distribuidores, para que o consumidor final possa usufruir do saldo e/ou serviço associado. Estes cartões têm de ser activados na caixa de pagamento final ou através de um web service. Actualmente existem disponíveis no mercado cartões POSA que permitem

subscrições, carregamentos em carteira e/ou aquisição específica de um produto ou serviço. São exemplo destes cartões o iTunes, NETFLIX, STEAM, Spotify, Google Play, Microsoft Office, Lycamobile e, mais recentemente, SL Benfica, Sporting CP e o T&T (primeiro software de faturação português comercializado neste formato).

- O formato PTR destina-se principalmente ao canal independente e ao pequeno retalho, produto para quiosques e papelerias. Ou seja, temos a mesma oferta do formato POSA, mas devido à logística e limitação do espaço, comercializamos simplesmente o código e/ou o PIN.

- Quando o segmento é o comércio online e/ou ações B2B, o formato mais adequado é o ESD. Este produto foi usado recentemente na campanha MLovers da Mc Donald's.

Quais as vantagens da comercialização dos cartões POSA para o grande retalho e distribuidores? Através de uma integração técnica entre o sistema de caixas de pagamento final no grande retalho e de um web service ao nível dos distribuidores, torna-se

OS CÓDIGOS DIGITAIS PRÉ-PAGOS SÃO SINÓNIMO DE INOVAÇÃO E A LOP É O CAMINHÓ PARA O ATINGIR.

possível apresentar uma vasta variedade de produtos e/ou serviços sem investimento de stock. Sendo actualmente a gestão de stock uma das principais preocupações nestes canais e onde está centralizado grande parte do investimento e dos custos operacionais, este novo modelo revela-se uma prioridade. Existe ainda a vantagem de os cartões não terem qualquer valor até serem activados, isto é, até serem pagos na caixa de pagamento final.

Em suma: Lop + códigos Digitais pré-pagos = inovação. Dessa forma será possível duas coisas: realizar uma desmaterialização de produtos, que significará stocks, quebras e roturas nulas; e ainda a concretização de pagamentos via débito directo e sem atrasos. Tudo isso vai gerar clientes felizes. **F.**