

Talento e Tecnologia: Um futuro, diferentes realidades

Do pequeno-almoço promovido pela Pedersen & Partners, saíram muitas expectativas sobre o futuro do talento e da tecnologia. Estamos no meio de uma transformação tecnológica, é certo, mas o ritmo dessa transformação é diferente de empresa para empresa. Algumas empresas já actuam no “futuro” e outras ainda estão a dar passos nesse caminho.

Por Ana Leonor Martins | Fotos: Sérgio Miguel

A Pedersen & Partners promoveu, nos seus escritórios em Lisboa, um Pequeno-Almoço sobre o tema “Talento e Tecnologia” com directores de Recursos Humanos. Para além de Margarita Hernandez, Puri Paniagua e Carla Gouveia, da empresa de Executive Search, estiveram presentes Ana Porfírio (Jaba Recordati), Gilda Raposo (Seguradoras Unidas), Isabel Ferreira (Medinfar), João Antunes (Sovenia), Jorge Figueiredo (Delta Cafés), Marisa Esteves e Francisca Matos (Uniplaces), Paula Glória (Hovione), Pedro Ribeiro (Super Bock Group) e Sónia Abreu (GFI).

O tema de debate foi o impacto das tecnologias no talento, passando por debater quais as mudanças tecnológicas relevantes pelas quais as empresas estão a passar, como está a ser encarada a transformação digital, o impacto da mudança de hábitos de consumo e até as mudanças nas relações sociais, entre outros tópicos. Puri Paniagua, Sócia-Directora de Tecnologia para Ibéria e América Latina da Pedersen & Partners, começou por fazer uma apresentação com alguns dados e temas para reflexão, fazendo notar que, se há relativamente pouco tempo a tecnologia era vista como um “mal menor”, hoje é imprescindível e faz a diferença nos negócios. Mais do que a tecnologia disponível, hoje mudou o tempo de resposta. Não responder no dia ou, às vezes, na hora, equivale a perder o cliente. E esse é outro grande desafio.

A responsável salientou que, principalmente com a massificação dos smartphones, que veio democratizar o acesso à internet, houve uma alteração drástica dos hábitos das pessoas: podem estar ligadas 24h/7dias, compram online, a fidelidade às marcas diminuiu e qualquer pessoa pode criar conteúdos. Do lado dos negócios evoluímos para uma economia colaborativa, em que não é preciso recorrer às empresas tradicionais para ter acesso a determinados serviços. O carsharing, Uniplaces, Uber, Amazon ou o Airbnb são disso exemplo. «Neste contexto, as empresas não têm outra alternativa senão serem ágeis e flexíveis. Para sobreviver, é preciso tomar as rédeas da mudança», defendeu.

Competências e perfis

Na visão da Pedersen & Partners a tecnologia não é mais do que uma ferramenta, que ajuda a melhorar processos e a criar outros novos. Apesar de reconhecer que a robótica está cada vez mais rápida, mais fiável e mais barata e que, por isso, provavelmente os robots irão substituir vários postos de trabalho, essa é uma realidade que não se pode parar. E vai sempre ser preciso ter equipas para trabalhar a transformação. A cooperação vai ganhar cada vez maior relevância, tal como ter equipas multidisciplinares que tenham não só competências técnicas mas capacidade para entender o negócio.

No que respeita a competências básicas para transformar os negócios são necessárias o conhecimento digital, a gestão de informação, a comunicação digital, o trabalho em rede, a aprendizagem contínua, a visão estratégica e a capacidade de liderança. E entre as competências que os profissionais digitais, em particular, devem ter, encontra-se a learning agility, a inclusividade de pessoas distintas e de diferentes contextos, a disrupção, a cooperação multidisciplinar e transversal, a agilidade, e a abertura ao ecossistema.

Num contexto de transformação digital, começam a ganhar importância perfis como chief digital officer, chief data officer, chief security officer, chief marketing officer, chief experience officer e chief information officer.

Sobre como conseguir talento digital há opções complementares à contratação, como a associação a incubadoras tecnológicas, promover o intercâmbio de profissionais ou a aquisição de empresas de nicho tecnológicas. «É preciso pensar diferente para conseguir talento diferenciador», afirmou Puri Paniagua.

Leia a reportagem na íntegra na edição de Março da Human Resources Portugal.

Pedersen & Partners is a leading international Executive Search firm. We operate 56 wholly owned offices in 52 countries across Europe, the Middle East, Africa, Asia & the Americas. Our values Trust, Relationship and Professionalism apply to our interaction with clients as well as executives. More information about Pedersen & Partners is available at www.pedersenandpartners.com

If you would like to conduct an interview with a representative of Pedersen & Partners, or have other media-related requests, please contact: Anastasia Alpatcova, Marketing and Communications Manager at: anastasia.alpatcova@pedersenandpartners.com