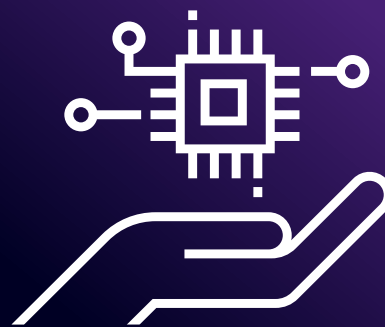




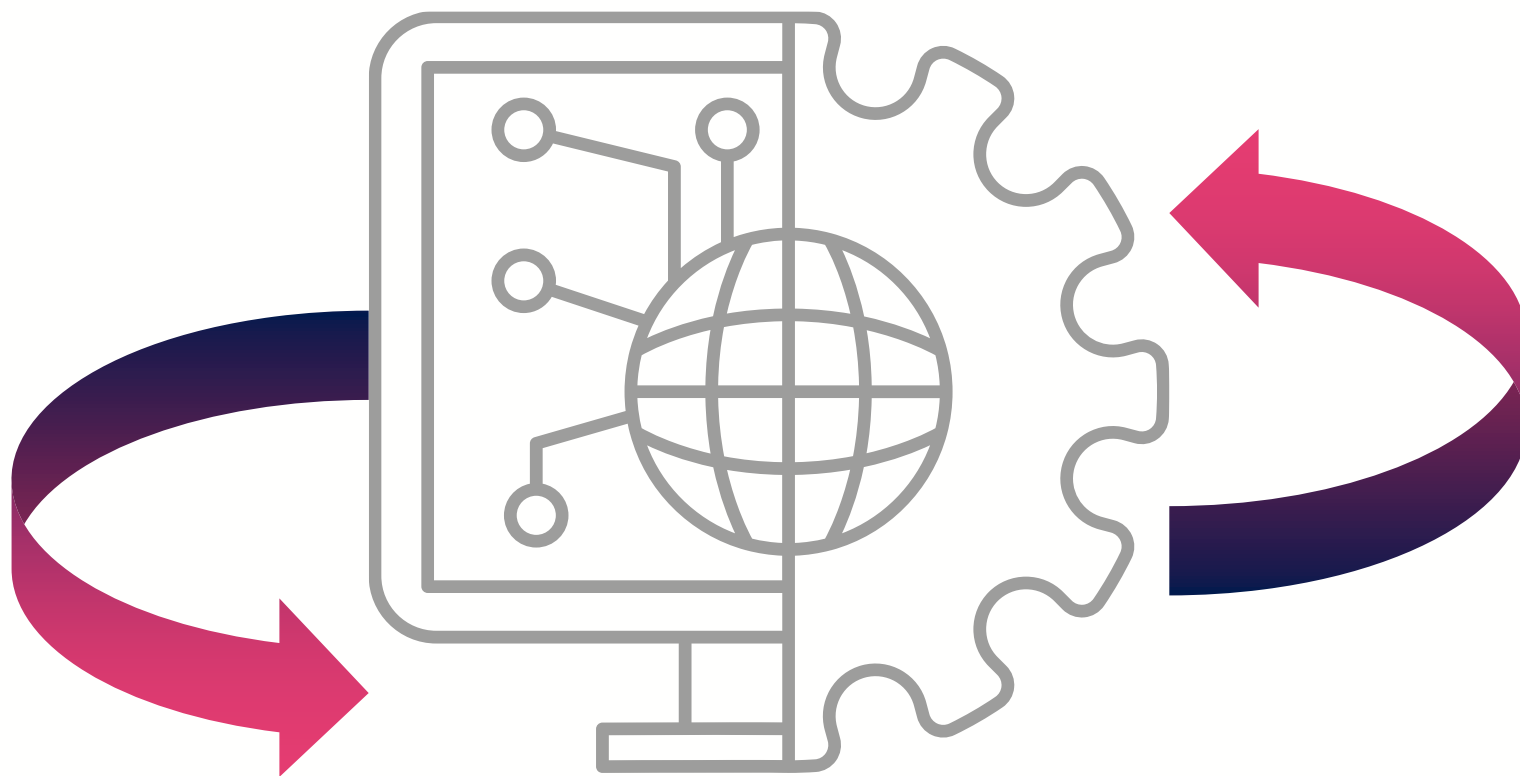
Futuro do Trabalho e Profissões do Futuro Tendências e Desafios

Sérgio Ricardo de Brito Gadelha

Profissões do futuro



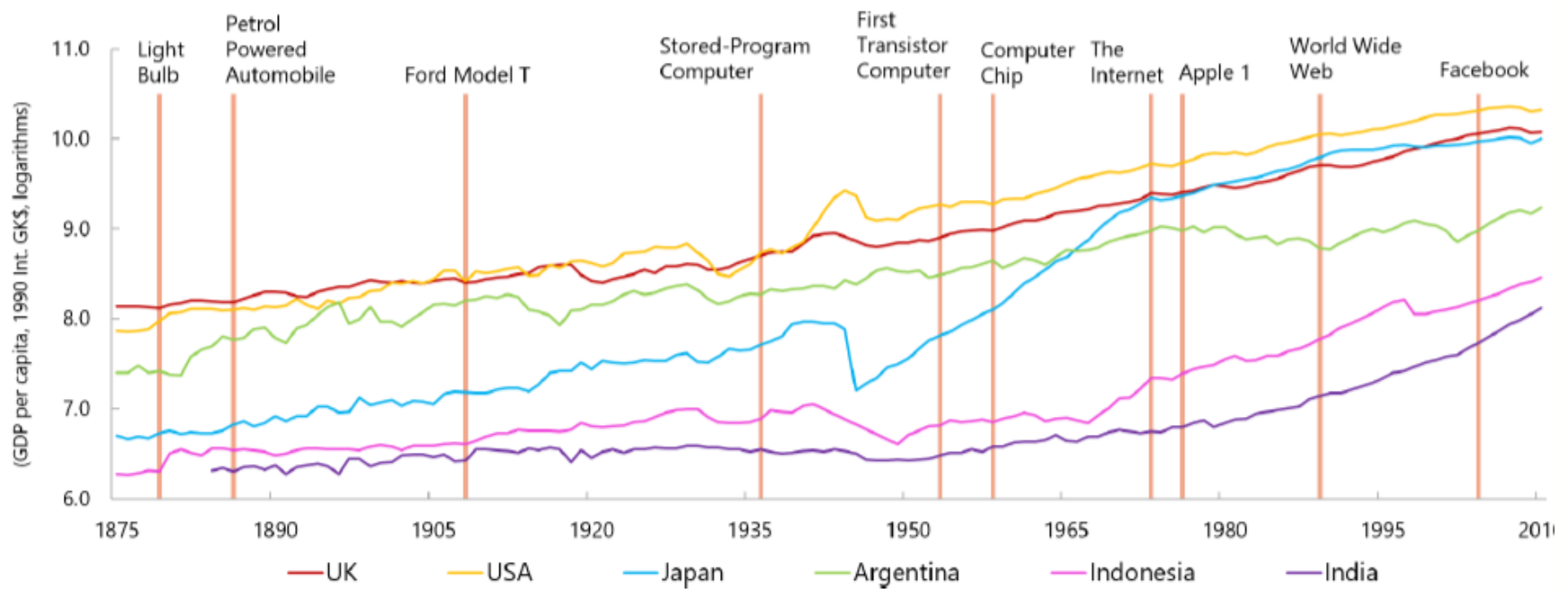
Transformação permanente



Tecnologia

Promotora de crescimento e fonte de transformação

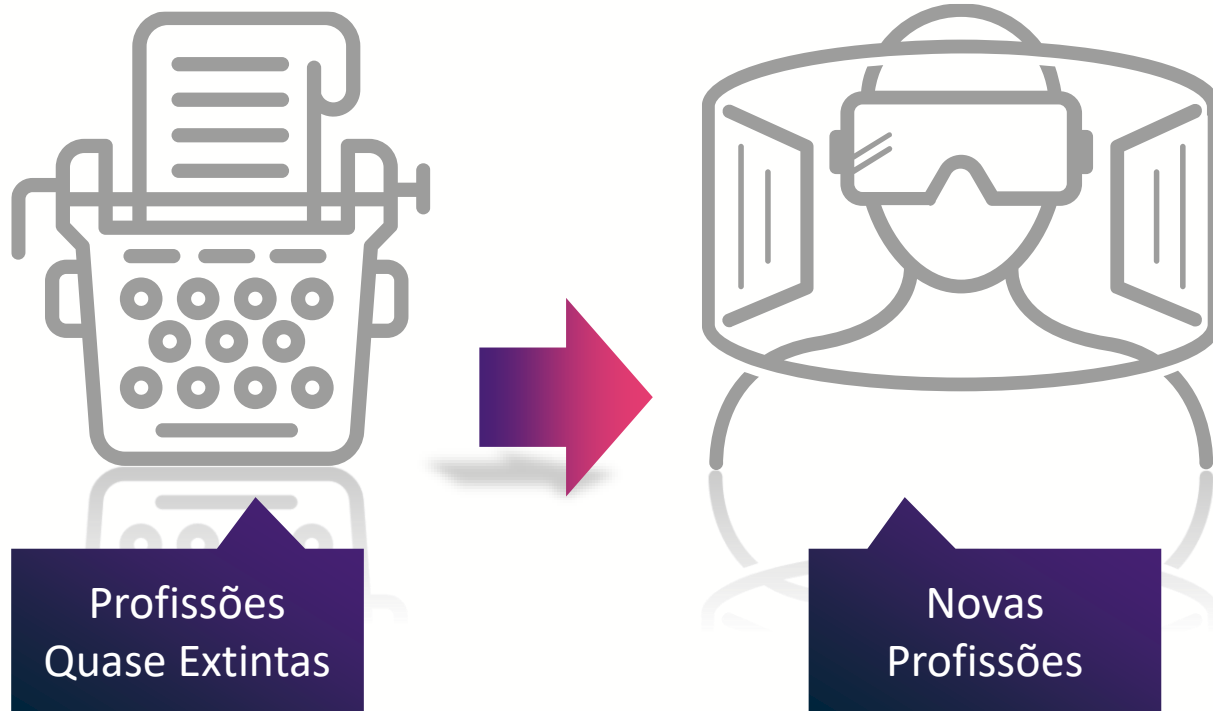
A inovação promoveu o crescimento do padrão de vida nos países observados



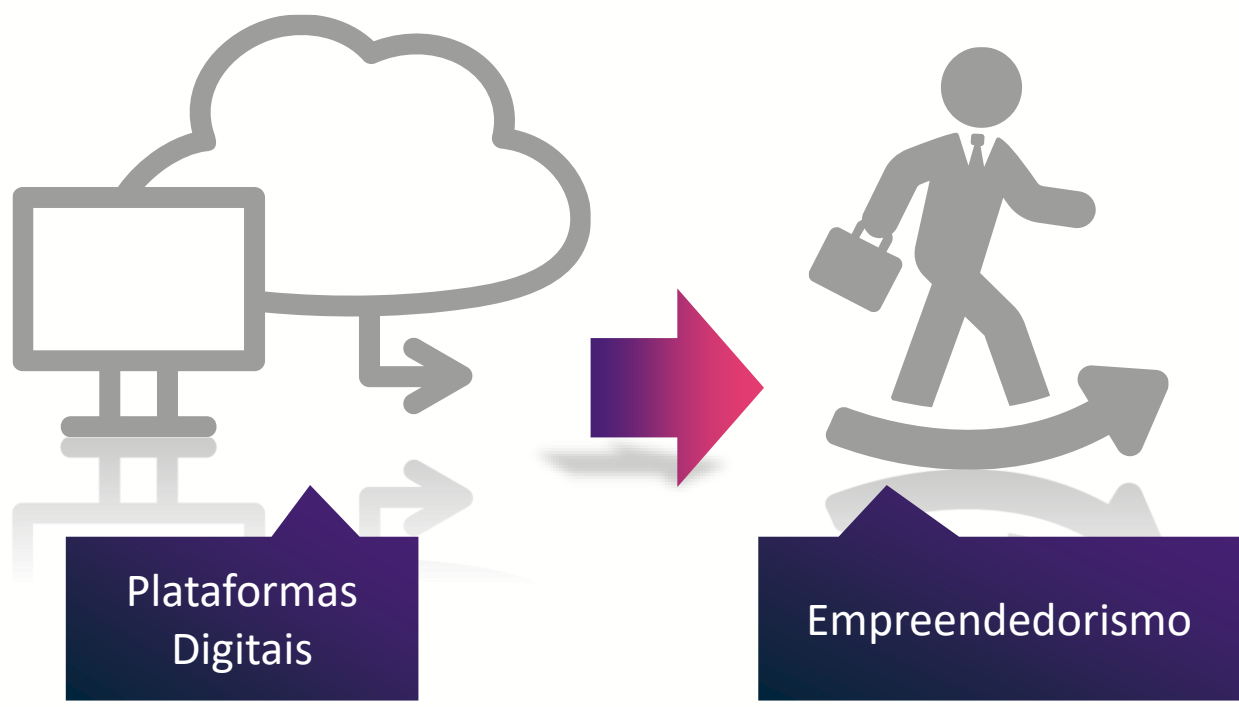
Profissionais qualificados



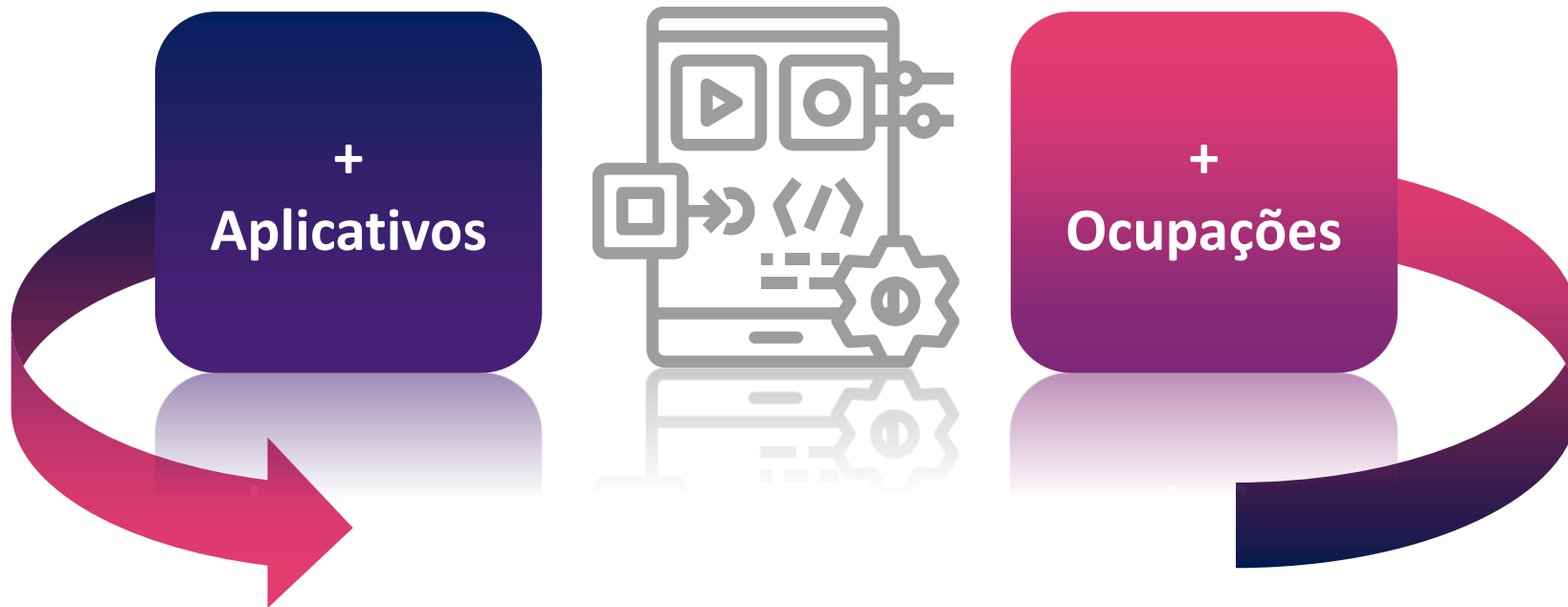
Novas Profissões



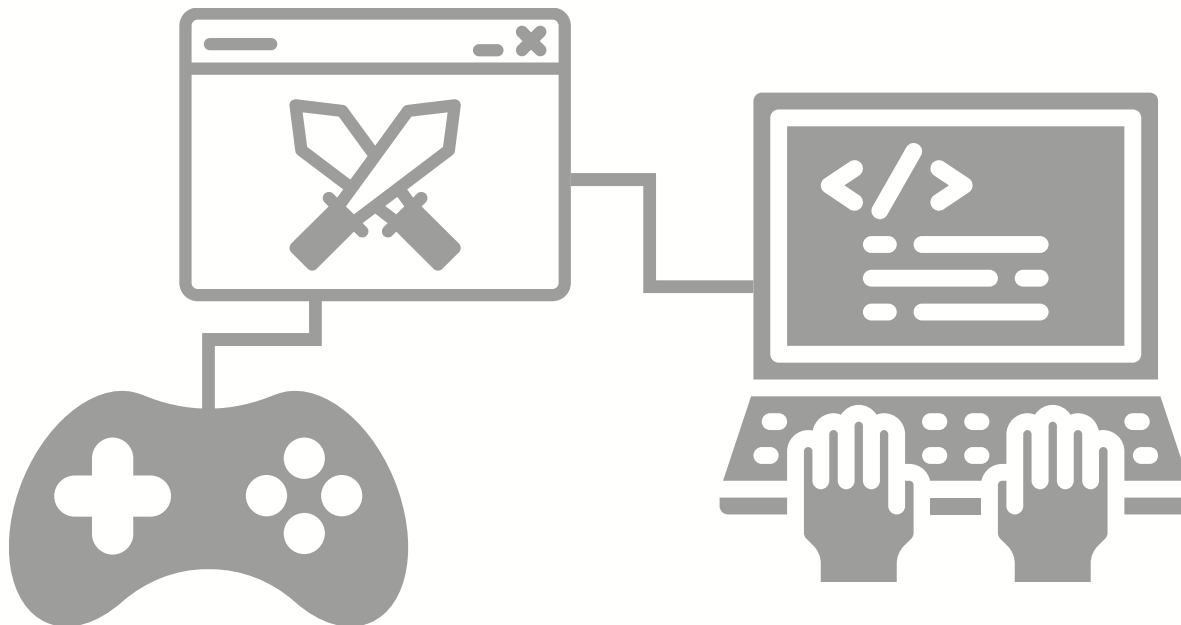
Plataformas Digitais



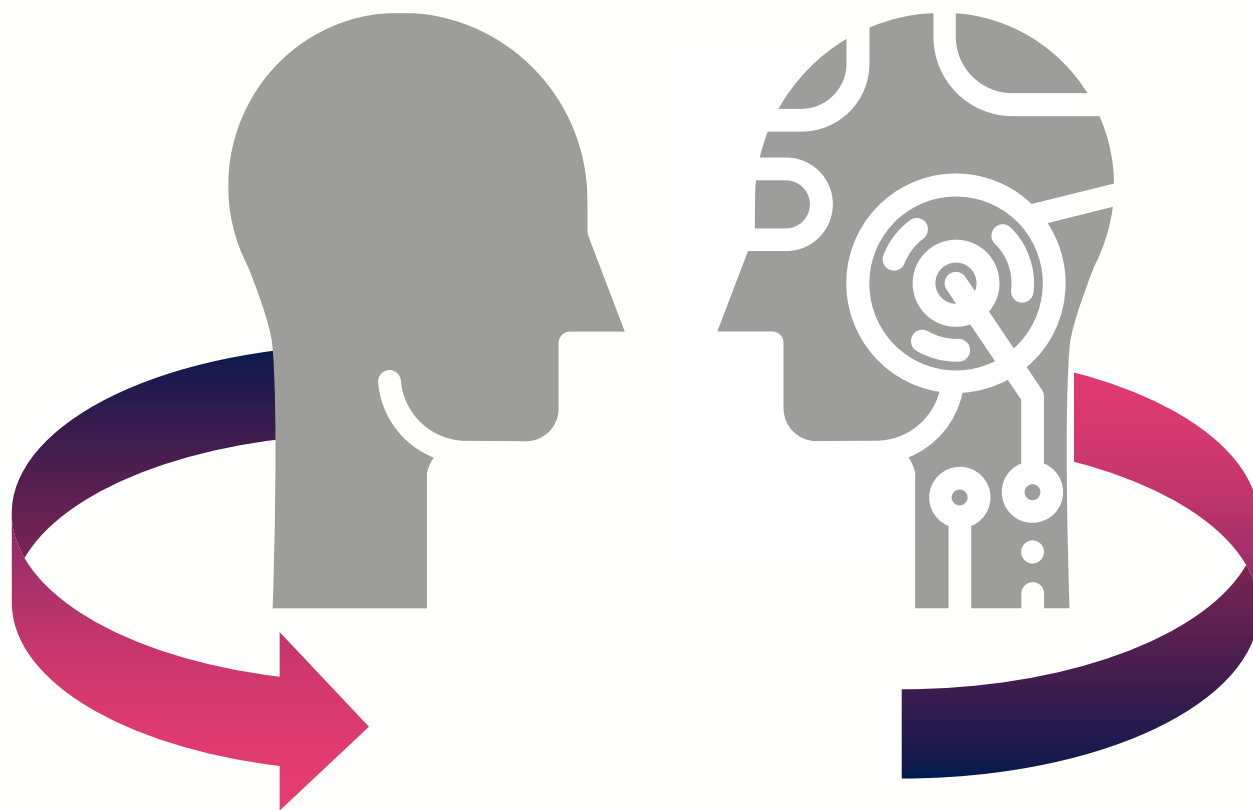
Aplicativos



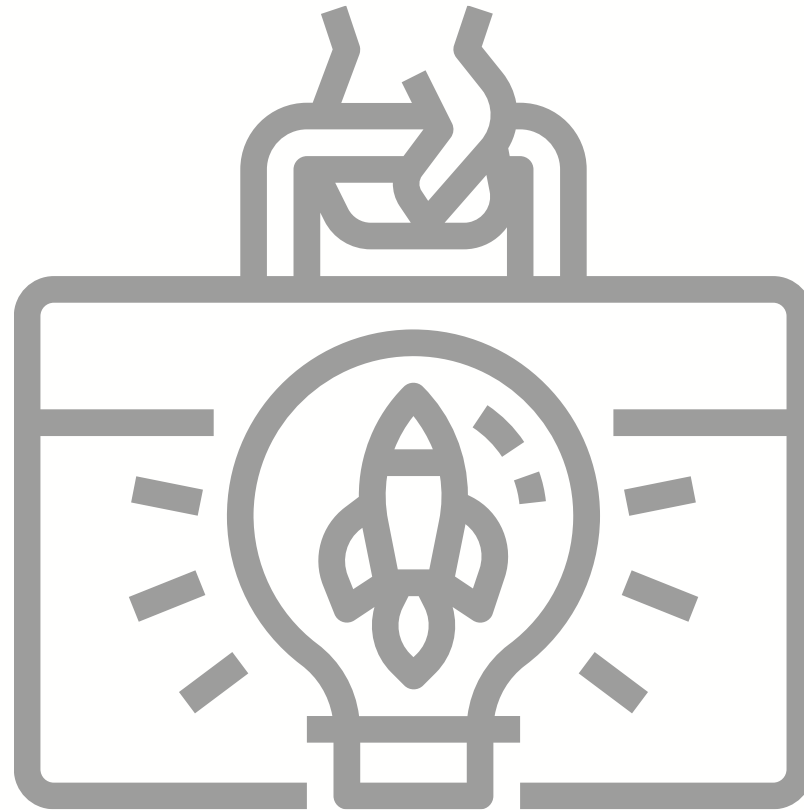
Mercado de trabalho



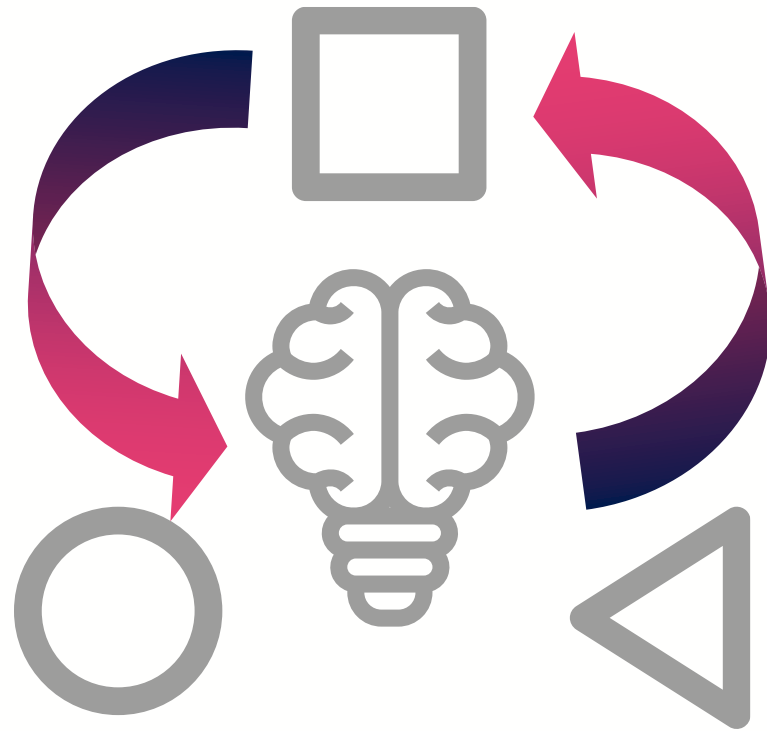
Competências Socioemocionais



Ocupações

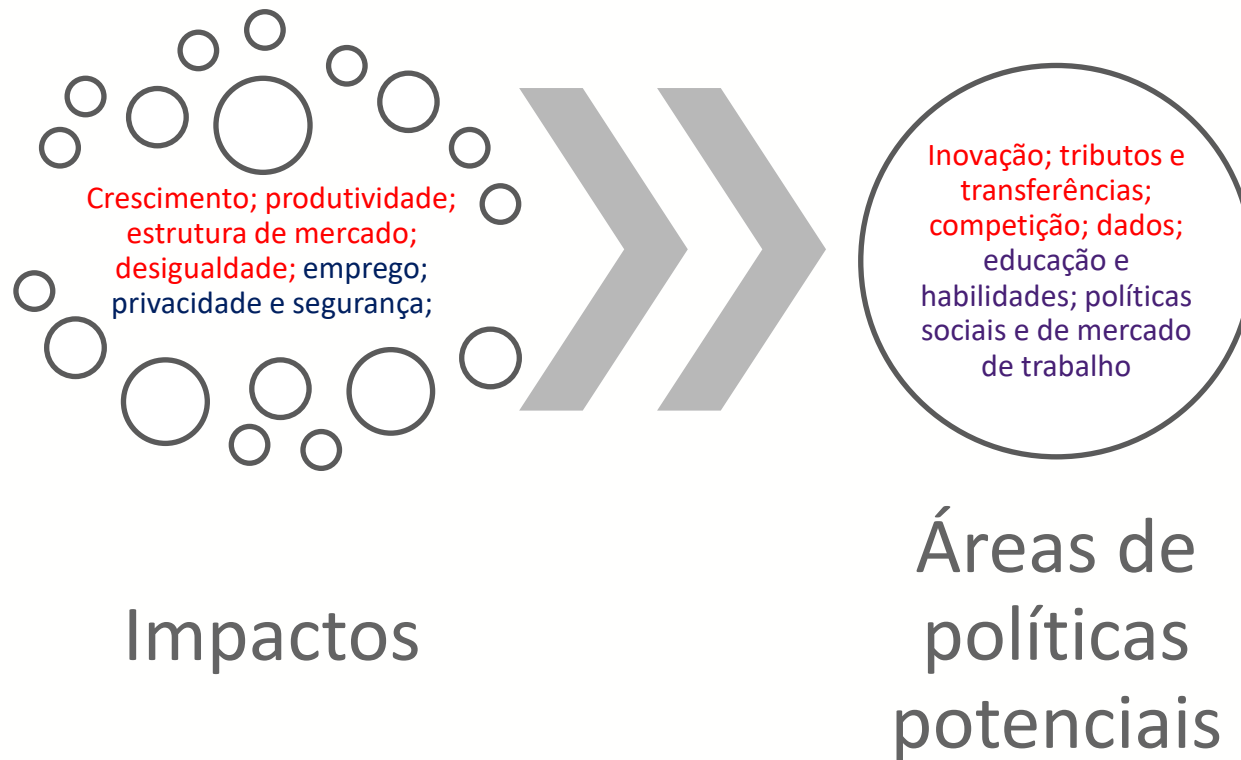


Mercado em transformação



Impactos do Futuro do Trabalho

Uma estrutura para impactos e políticas econômicas



Impactos do Futuro do Trabalho

1. Os atuais desenvolvimentos tecnológicos têm potencial para impulsionar o crescimento e a produtividade, elevando os padrões de vida a longo prazo.

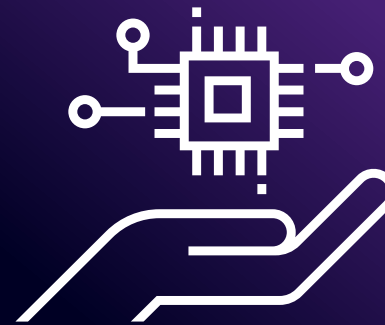
2. As mudanças tecnológicas estão criando novas ocupações e empregos à medida que aumenta a demanda por trabalhadores com as habilidades necessárias.

3. As mudanças nos mercados de trabalho podem contribuir para a desigualdade.

4. As tecnologias digitais e outras também estão tendo um impacto no comportamento dos negócios e na estrutura do mercado.

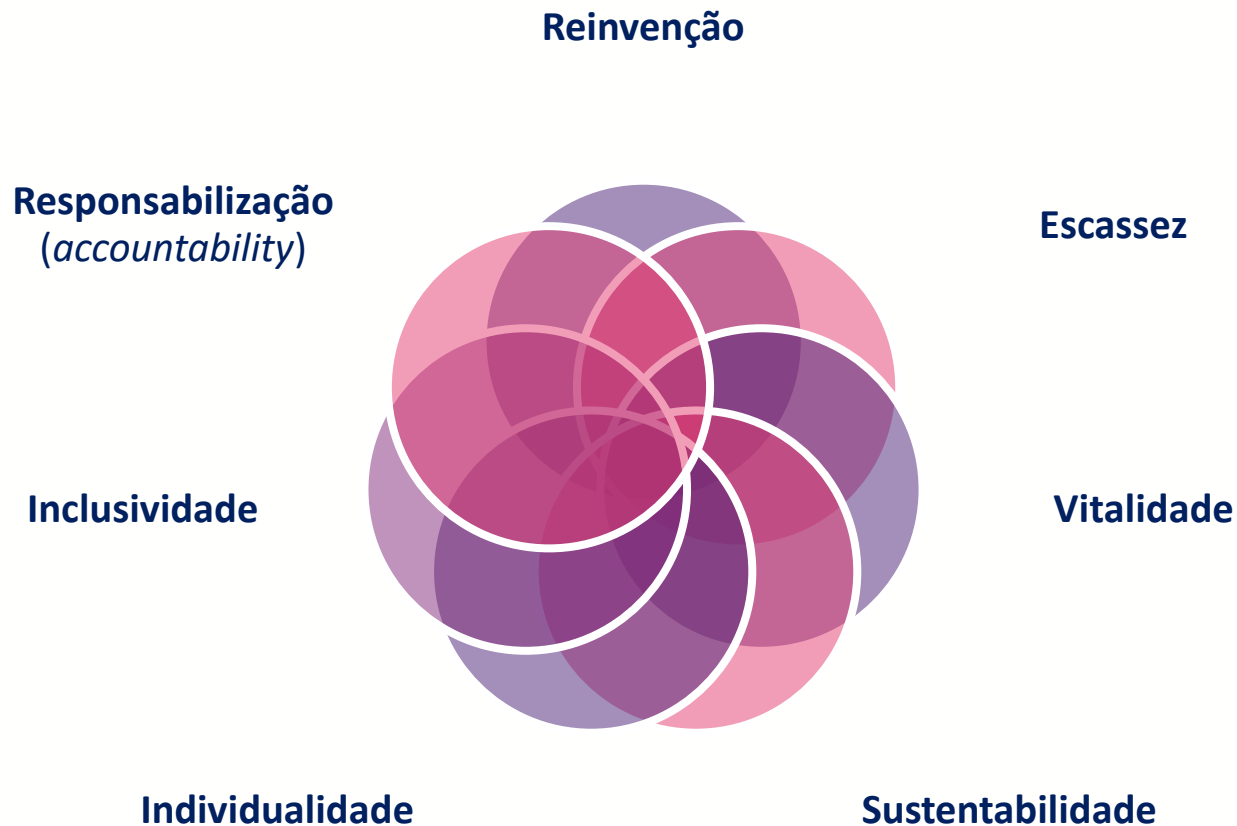
Tendências do Futuro do Trabalho

*Áreas que dominam as
tendências do futuro do
trabalho nesse período
pós-pandemia de COVID-19*



Tendências do futuro do trabalho

Período pós-pandemia da COVID-19



Reinvenção

6 maneiras pelas quais as empresas vão se reinventar

1. Os negócios de “plataforma e mercado” se espalharão rapidamente, resultando em novos empregos, novas formas de trabalhar e novos modelos de negócios.

2. As organizações responderão criativamente às mudanças na demanda do consumidor e os *mash-ups* industriais se tornarão a norma.

3. As organizações se tornarão mais fluidas. Espera-se estruturas mais planas e não hierárquicas, e mais trabalho baseado em projetos.

4. A produção se tornará mais personalizada à medida que a tecnologia continuar a remodelar a forma como os produtos são feitos, comercializados e vendidos.

5. Haverá maneiras de aumentar a produtividade dos humanos com máquinas. O foco será menos nos trabalhos que os funcionários realizam e mais nas capacidades que as pessoas e a tecnologia podem oferecer.

6. As empresas vão reinventar onde o trabalho é feito à medida que formalizam modelos híbridos de trabalho.

Escassez

Sobrevivendo à escassez de talentos



- O que se deve ser feito?
 - É necessária uma abordagem mais humana;
 - As organizações devem considerar todas as ferramentas disponíveis para construir e fortalecer relacionamentos com talentos individuais: remuneração, recompensas, benefícios, e até aprendizado e desenvolvimento.

Vitalidade

O bem-estar dos funcionários é o centro das atenções



- Para compensar o impacto negativo da pandemia no engajamento e no desempenho, as organizações precisam colocar o bem-estar dos funcionários no centro das atenções e monitorá-lo e nutri-lo com mais seriedade do que nunca.
- As organizações que estão liderando o caminho do bem-estar dos funcionários o incorporam em todos os aspectos de sua estratégia de pessoas. Pesquisas mostram que isso tem um impacto positivo na retenção, nos níveis de absenteísmo, na produtividade e na satisfação geral.

Sustentabilidade

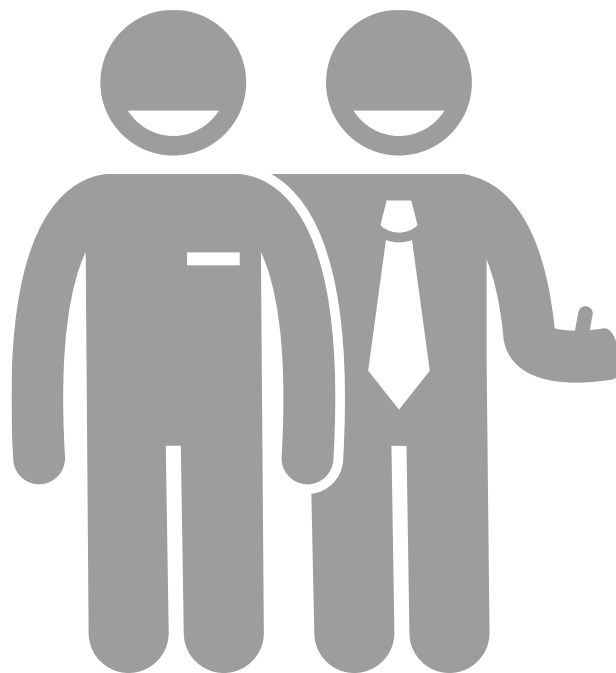
Siga a conversa para um futuro sustentável

- É necessário uma abordagem mais focada nas pessoas para se construir um futuro sustentável.



Individualidade

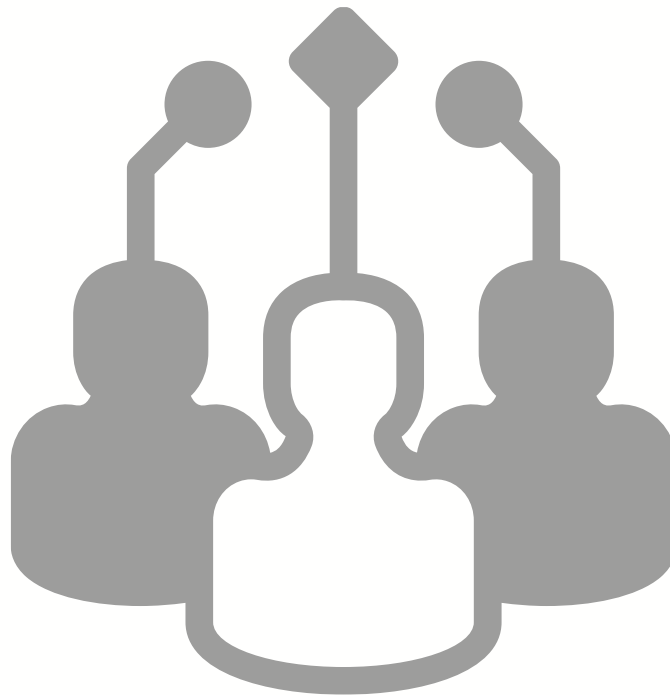
As experiências dos funcionários são pessoais



- Para atrair, engajar, reter e acessar os melhores talentos, as organizações precisarão atender a essas demandas em constante mudança, oferecendo aos funcionários experiências de nível de consumidor no trabalho.

Inclusividade

Liberando o poder de todos



- As empresas têm muito a ganhar tornando-se mais “nós” do que “eu”. Pesquisas mostram que equipes diversas e inclusivas são melhores para resolver problemas complexos, são mais inovadoras e tomam melhores decisões em 87% das vezes.

Responsabilização (*Accountability*)

Confiança



- *Accountability* corporativa: esperamos ver uma maior transparência. As organizações estarão mais dispostas a celebrar suas conquistas e admitir publicamente seus erros.
- *Accountability* da liderança: os líderes precisarão repensar o que significa responsabilidade, à medida que se ajustam às novas formas de trabalho remoto e híbrido e respondem às demandas de liderar equipes mais ágeis e fluidas.
- *Accountability* individual: os funcionários terão mais oportunidades de tomar suas próprias decisões.

Profissões do futuro

