

Percepções & Perspectivas 2024

Tendências e Desafios Globais
para o Desenvolvimento de
Pessoas em 2024

Sobre a RISE...

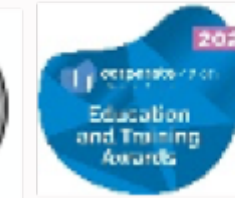
Somos especialistas em Educação Corporativa, trabalhando o desenvolvimento de liderança e de equipes para que possam ter ferramentas que os ajudem a se tornar a sua melhor versão para o momento.

Nosso diferencial são nossas metodologias de apoio que garantem o desenho da melhor solução e aplicação dos aprendizados.



Nós transformamos comportamentos de líderes e equipes para atingir resultados.

- ➊ Mais de 10.000 líderes treinados
- ➋ Mais de 100.000 pessoas passaram por nossos programas
- ➌ Desde 2014 transformando histórias de pessoas e organizações
- ➍ Somos Partners da N.E.W.S Navigation – empresa Suíça com presença Global e especialista em desenvolvimento de liderança



Introdução

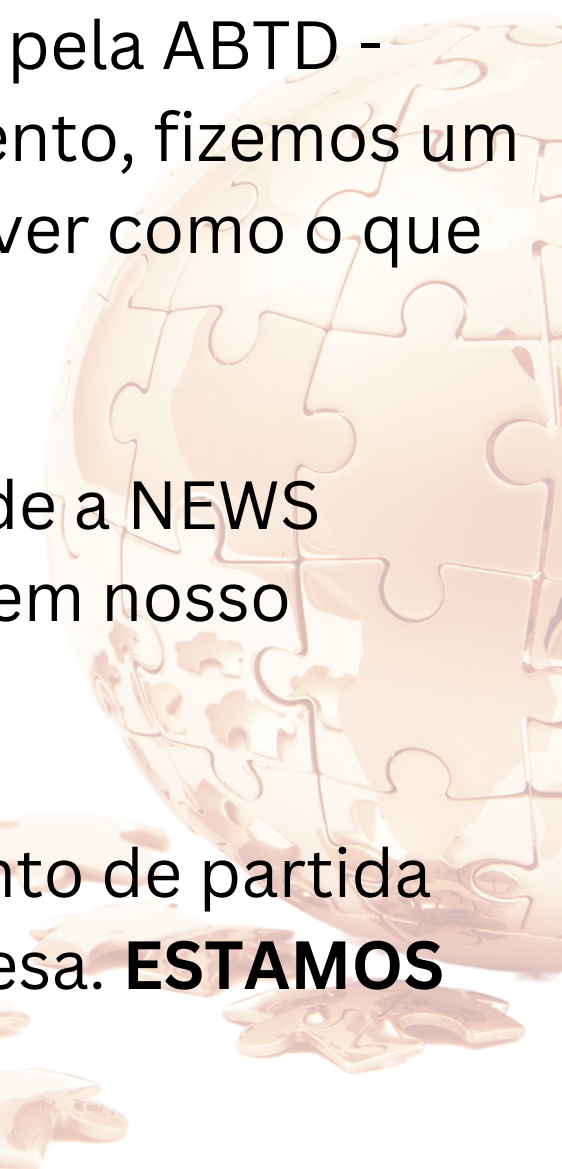
2023 foi o ano que verdadeiramente voltamos com força total, podendo-se dizer que tivemos o vislumbre do que seriam as coisas pós pandemia.

Quando olhamos para 2024, percebemos que em diversas vertentes, de certa forma, já estabilizamos a atuação das empresas. Estabilidade essa que na verdade vem sendo pautada em agilidade e adaptação.

Por este motivo, quando nossa CEO Regina Lucena foi convidada a falar no encontro de Percepções e Perspectivas 2024 pela ABTD - Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, fizemos um estudo junto a nosso Ecossistema Internacional para ver como o que o mundo pensa sobre o assunto.

Neste material, trazemos uma visão dos 40 países onde a NEWS Navigation atua, e fazemos uma leitura dos impactos em nosso mercado local.

Nós da RISE esperamos que este material sirva de ponto de partida para que entenda os desafios pertinentes a sua empresa. **ESTAMOS JUNTOS PELA TRANSFORMAÇÃO!**



CONTEXTO GLOBAL



Experiências responsáveis com IA, virtuais e aumentadas para otimizar as operações e aumentar a eficiência

Uma grande tendência mundial é entender como utilizar a transformação digital, mais especificamente a Inteligência Artificial de forma responsável. Hoje é possível criar diversos conteúdos, sincronizar dados, e como já vimos, forjar vídeos e informações em benefício próprio. Tivemos o caso de um roubo de 127 milhões em um golpe utilizando IA na criação de um vídeo falso.

Além disso, todas as informações que a IA podem nos trazer precisam ser utilizadas como referência, pois a IA generativa depende de dados fornecidos pelo humano.

Quanto mais o mundo avança neste ponto, mais cuidado devemos ter com a forma como o utilizamos. Ajudar os colaboradores a entender como utilizar essas ferramentas a seu favor, e não ter medo do impacto delas em seu emprego é pauta para 2024.



CONTEXTO GLOBAL



Período	Marcos	Empresas Relacionadas
1950s	Alan Turing cria o "Turing Test".	-
1956	O termo "Inteligência Artificial" é cunhado no Dartmouth Workshop.	-
1960s	Eliza, um dos primeiros programas de conversação, é criado no MIT.	MIT
1970s	Prolog, uma linguagem de programação de IA, é criada.	Universidades
1980s	Sistemas baseados em conhecimento e máquinas de inferência ganham popularidade.	Digital Equipment Corporation
1997	Deep Blue da IBM vence o campeão de xadrez Garry Kasparov.	IBM
2000s	Avanços em machine learning e redes neurais.	Empresas como Google e Baidu
2011	Watson da IBM vence Jeopardy, um jogo de trivía.	IBM
2014	Google adquire a DeepMind, que posteriormente desenvolve AlphaGo.	Google/DeepMind
2010s	Crescimento da IA em reconhecimento de voz e imagem.	Apple (Siri), Amazon (Alexa)
2020s	GPT-3 e outras AIs de processamento de linguagem natural avançam.	OpenAI
Atual	Desenvolvimento de IA em autonomia, ética e explicações.	Empresas como Tesla, OpenAI

Como temos vivenciado esta evolução através dos anos

CONTEXTO GLOBAL

Segurança e Privacidade de Dados

prioridade para criar confiança e uma experiência superior para o cliente

Da mesma forma que precisamos utilizar os recursos digitais de forma responsável, o mesmo princípio e urgência se aplica a segurança de dados.

Estamos em um momento delicado em que se o cliente não confia em nossas tratativas, cada vez mais nos afastaremos dele. Compras, preferência de comportamento, criar relações longevas e estáveis se perdem em um contexto onde o usuário não quer inserir seus dados.

As empresas no geral estão buscando não só a criação de sistemas que tragam esta segurança, mas também a conscientização de seus colaboradores sobre a importância de se ter comportamentos seguros no dia a dia. Campanhas de conscientização destes temas serão tendência global nas empresas.



CONTEXTO GLOBAL

Tomada de decisão orientada por dados
aproveitar os insights sobre o comportamento do cliente, as tendências e a eficiência operacional

Tornar as empresas mais eficientes e Data Driven é sobre o que esta tendência diz.

Podemos gerar um grande número de dados e trazer diversas informações sobre tudo, mas isso só será válido se os líderes e equipes tiverem a capacidade de ler os cenários e tomar decisões que levem a empresa a um desempenho superior.

Ignorar o mercado global neste contexto é inapropriado. Não importa o tamanho da sua organização, hoje temos grandes players em todos os segmentos, principalmente considerando o mercado internacional. Será necessário fomentar discussões sobre dados gerados e como tomar decisões. Por exemplo, que tipo de métricas vamos usar para decidir que caminho tomar?



CONTEXTO GLOBAL

Sustentabilidade

práticas modernas que integram os princípios ESG às estratégias de negócios

Todos ainda estamos aprendendo como realmente criar práticas de ESG que sejam verdadeiramente viáveis para cada tipo de negócio.

Sabemos que este é um caminho sem volta pois as novas gerações cobram cada vez mais ações que contemplem a sustentabilidade do planeta.

A grande questão é que a maioria das organizações ainda está engatinhando neste tema, principalmente porque acreditam que é possível copiar o que está sendo realizado por outras empresas. Mas o principal fator para que qualquer prática de ESG tenha sucesso em sua organização é começar pela sua matriz de materialidade.

Matriz de materialidade: instrumento para identificar e priorizar as questões mais importantes para uma empresa e seus stakeholders.

"Segundo a edição 2022 da pesquisa Edelman Trust Barometer, 58% dos entrevistados declararam que compram ou defendem marcas considerando seus valores e crenças. Além disso, 60% escolhem um lugar para trabalhar e 80% investem com base em seus valores e crenças."

Fonte: Fia online

CONTEXTO GLOBAL

Modelos de trabalho híbrido e remoto

permitir flexibilidade para atrair e reter os melhores talentos, aumentar a produtividade

Estamos em um momento onde quebramos muitas barreiras sobre formatos de trabalho. Com modalidades mais flexíveis e dependendo da modalidade, cai a barreira geográfica.

2023 foi o ano que as empresas começaram a fomentar a volta ao trabalho presencial, e o impacto gerado é uma guerra entre colaboradores que preferem ter qualidade de vida e as empresas que procuram amenizar os impactos que o remoto traz.

Dados da 25ª edição do Índice de Confiança da Robert Half (ICRH) demonstram a importância da flexibilidade no formato de trabalho: 45% dos profissionais empregados disseram que, em um processo seletivo, além do salário, a flexibilidade de horário é o aspecto mais importante na escolha de uma vaga.

5 maneiras, mais citadas, para promover flexibilidade no trabalho presencial, segundo os trabalhadores empregados:

- Valorizando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (71%);
- Oferecendo mais opções de horários de trabalho e dias remotos (67%);
- Flexibilizando os horários de entrada e saída do escritório (59%);
- Promovendo um ambiente de trabalho saudável e inclusivo (55%);
- Estabelecendo um canal de comunicação aberto a sugestões e feedbacks (35%).

Fonte: Robert Half

CONTEXTO GLOBAL

Atração e retenção de talentos, Skills Transformation e Upskilling
priorizar o envolvimento dos colaboradores e oferecer oportunidades de desenvolvimento

Observando o mercado mundial de trabalho, os anseios da Geração Z e a agilidade no surgimento de novas tecnologias que modificam a atuação das empresas, precisamos focar no desenvolvimento dos colaboradores.

A Geração Z, além da qualidade de vida, preza pelo seu desenvolvimento. As outras gerações precisam serem trabalhadas para o presente e futuro.

Um levantamento realizado pela Deloitte com mais de mil profissionais e executivos de RH em todo o mundo aponta que 90% dos executivos estão implementando práticas skills-based, que mudam a maneira como a empresa contrata, treina e desenvolve seu time, além de abrir espaço para mais diversidade por diminuir o foco em formações acadêmicas.

(fonte site voxy)

Está cada vez mais claro que precisamos desenvolver internamente os colaboradores, para ganhar agilidade e performance.



CONTEXTO GLOBAL



Além das tendências que foram geradas por esta transformação que vivemos, ainda temos

Desafios....

Tensões geopolíticas e pressões humanísticas
confrontos, guerras, violência, crises sociais



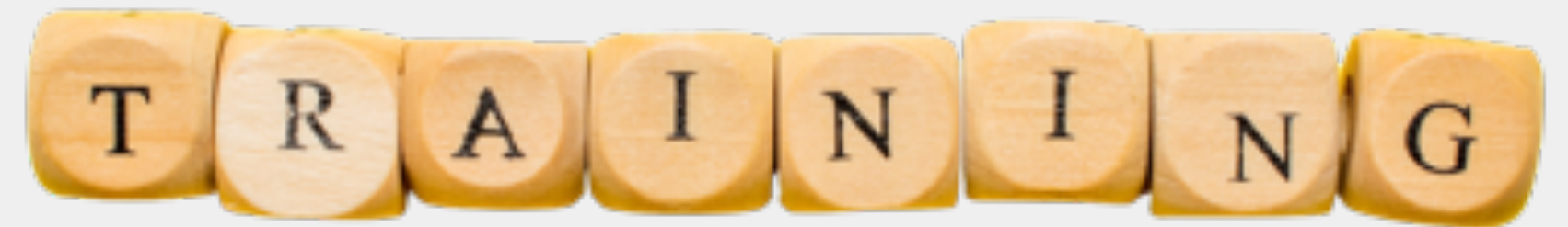
COMO NOS AFETA?

Precisamos pensar desenvolvimento de forma holística e global

Em muitos setores competimos por profissionais que buscam mais qualidade de vida, desenvolvimento profissional, flexibilidade no formato de trabalho e em benefícios, ganhos salariais e posições no exterior já que as barreiras geográficas caem num mundo onde o remoto é viável.

Tudo isso deve ser levado em conta quando o assunto é treinar e desenvolver pessoas.

Após esse levantamento global de tendências e desafios, pensamos no mercado brasileiro, por onde podemos começar? As próximas páginas trazem alguns caminhos para os T&D's do Brasil.





IA GENERATIVA

TENDÊNCIAS

IA GENERATIVA

Sabemos que o mundo quer criar experiências com responsabilidade, e que de certa forma isso pode frear alguns avanços no uso de IA Generativa, ao mesmo tempo, não podemos deixar de aprender como utilizar para otimizar nosso trabalho e aumento de performance.

Quando se trata deste assunto, não existem verdades concretas. No entanto, já existem experiências bem sucedidas com as quais podemos contar para nos inspirar:

- IA para gerar dados
- IA para desenvolver conteúdos - principalmente para microlearning
- IA para gerar contexto e promover discussões

A ideia é seguir um caminho de experimentação, onde a IA é uma fonte de pesquisa - que deve sempre ser contestada - e uma aliada no desenvolvimento de projetos de lifelong learning.

A Gartner realizou um levantamento para identificar as prioridades dos líderes de RH para 2024 em empresas do mundo todo, que mostrou que 68% dos executivos concordam que os benefícios da IA Generativa superam os riscos que ela pode causar. Mas apenas 22% dos executivos se disseram engajados em discussões amplas sobre o uso de IA na organização. Portanto, iniciar conversas sobre como utilizar a IA a nosso favor é uma tendência!



SOFT SKILLS
POWER SKILLS

TENDÊNCIAS

SOFT SKILL / POWER SKILLS

Para começar, por que o mundo vem mudando a sua forma de enxergar o que chamamos de Soft Skills, e está começando a chamá-las de POWER SKILLS? Pelo simples fato que de Soft elas não tem nada!

Ganhar competências comportamentais é um trabalho árduo, que exige esforço constante, e principalmente conseguir usá-las em conjunto. Além disso, elas verdadeiramente dão poder aos colaboradores, para que diante das tecnologias e dados que surgem a cada instante, possam fazer o seu papel mais importante, o que nenhuma máquina faz, trazer a inteligência humana na leitura de cenários e tomada de decisões. Criar engajamento e aprofundar relações. Ter senso crítico para poder tomar decisões que levem em consideração o momento atual e o futuro. Ou seja, o desenvolvimento destas skills é fundamental para as organizações.

A Deloitte fez um levantamento que estimou que até 2030 dois terços de todas as posições de trabalho vão requerer uso intensivo das soft skills.

Na pesquisa Business and Professional Communication Quarterly, 692 líderes foram questionados sobre quais skills eles cresceriam em importância na era da IA. 78% deles disseram que integridade, visão estratégica e capacidade de inspirar serão fundamentais. Os autores da pesquisa acreditam que isso se deve pela forte necessidade de ética no uso da IA e aumento de confiança. 72% dos líderes também acreditam que a comunicação verbal também terá grande importância, já que a IA aprende a escrever convincentemente de um jeito humano, seremos impulsionados cada vez mais a desenvolver NOSSO lado humano.

Para destacar nossas POWER SKILLS, listamos aqui 5 das quais o Fórum Econômico Mundial acredita que será ponto importante para desenvolvermos até 2027.

5 pontos de atenção, inspirado no relatório “The Future of Jobs 2023-2027” do World Economic Forum:

1 – Pensamento Analítico

2 – Pensamento Criativo

3 – AI e Big Data

4 – Liderança

5 – Curiosidade e Lifelong Learning





Liderança

Sabemos que Líderes são propulsores nas organizações e tem o poder exponencial de causar impacto. Destacamos alguns dados para que possam pensar sobre a importância de criar programas focados em seu desenvolvimento.

75%

dos líderes de RH dizem que seus gerentes estão sobrecarregados com o aumento das responsabilidades de seus cargos.

73%

dos líderes de RH confirmaram que os líderes e gerentes de suas organizações não estão preparados para liderar mudanças.

Liderança

Apesar de sabermos da importância do desenvolvimento dos líderes, temos que levar em consideração os desafios que eles possuem. A maioria das organizações tenta apoiar os líderes oferecendo melhores programas de desenvolvimento de habilidades, novas ferramentas e tecnologias para aumentar a produtividade e programas de bem-estar mais robustos.

Apesar desses investimentos consideráveis, 50% dos funcionários não estão confiantes na capacidade de seu gerente de liderar sua equipe para o sucesso nos próximos dois anos.

Reduzir a carga de trabalho



Em média, um gerente tem 51% mais responsabilidades do que pode gerenciar de forma eficaz.

Aumentar a motivação para o trabalho



1 em cada 5 gerentes preferiria não ser gerente de pessoas, se pudesse escolher.

Sempre promover mudanças comportamentais de longo prazo necessárias para o trabalho



Apenas 1 em cada 2 funcionários afirma que seus gerentes os tratam com empatia e justiça.

Mudar os processos relacionados ao trabalho



59% dos gerentes relatam que gastam uma quantidade significativa de tempo em "trabalho para fazer trabalho".

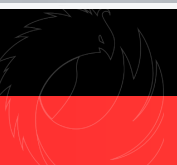
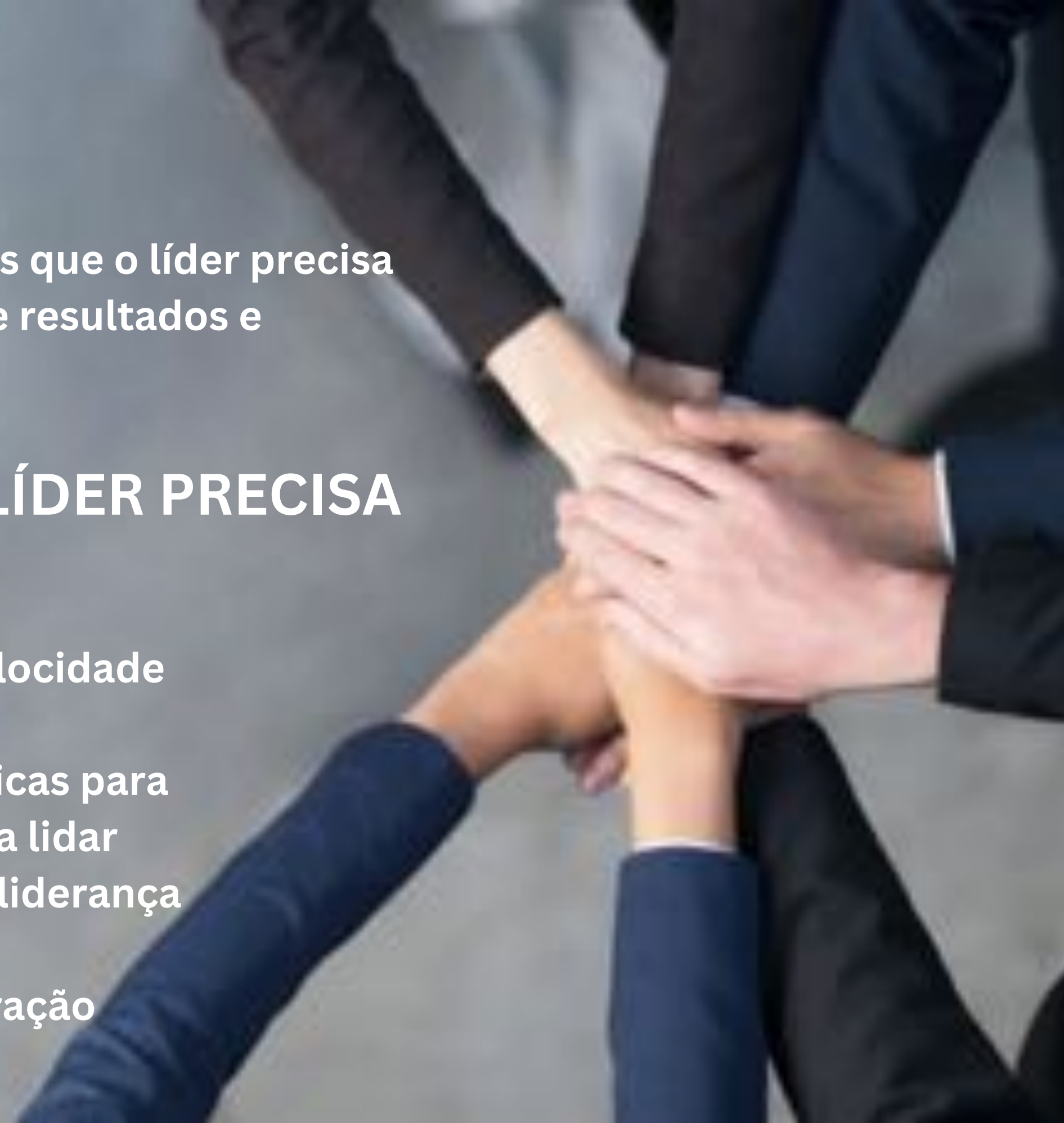


Liderança

Considerando os aspectos apresentados, entendemos que o líder precisa internalizar cada vez mais o seu papel como gestor de resultados e desenvolvedor de pessoas.

Como nossa CEO Regina Lucena, diz: **LÍDER PRECISA GOSTAR DE GENTE!**

Há muita transformação para os negócios em uma velocidade altamente impactante. Que exige a transformação de habilidades e desenvolvimento de competências críticas para o negócio. Em um mundo onde estamos aprendendo a lidar com tecnologias disruptivas o humano é essencial. A liderança precisa estar conectada as pessoas, inspirando e direcionando. Criando ambientes que permitam interação genuína e fortalecendo a cultura corporativa.



Liderança

**Proximidade,
humanidade,
conversas
significativas e
indispensáveis**



**Maneiras da Liderança criar essa proximidade:
Reconhecimento, discussão sobre colaboração, metas e prioridades e os pontos
fortes.**

TENDÊNCIAS

Conclusão

2024 tende a ser um ano que continuaremos a aprender sobre o Futuro do Trabalho, e como a complexidade impacta nossos negócios e colaboradores.

Desenvolver Power Skills (soft ou human se preferir) será um caminho sem volta, pois em um cenário com tecnologias disruptivas e AI Generativa, o ser humano se torna essencial para o desenvolvimento de soluções criativas, tomada de decisões e criar conexão. Assim como no filme **EU, ROBÔ** de 2004, estrelado por Will Smith, a máquina pode trazer dados e números mas é o homem que pode considerar aspectos essenciais para nossa melhor qualidade de vida e de relações.

A Liderança segue sendo o fator mais impactante na transformação das empresas, e precisa entender seu papel na conexão que é necessário fazer entre gerações e aprendizado.

Cada segmento terá suas particularidades na hora de decidir como agir com os colaboradores em termos de formato de trabalho, mas todos precisarão criar estratégias para não perder talentos para o mercado global.

O contínuo crescimento que precisamos em nossos negócios será atingido se fomentarmos o desenvolvimento contínuo das pessoas, pensando em lifelong learning, wilde learning, mas sem perder o foco do **potinho de ouro** que todo CEO quer:





Conclusão

Uma empresa com talentos desenvolvidos, uma cultura corporativa forte e um ambiente de resultados com pessoas motivadas e engajadas.

O "como" fazer isso acontecer, vai depender de cada estrutura, cada corporação, observando sua singularidade e desenvolvendo estratégias que contemplem toda a complexidade que o RH possui.

Não adianta criar um milhão de cursos, ou só focar em um tema. Veja que o World Economic Fórum, não trouxe Saúde Mental como principal ponto a ser desenvolvido. Ele é importante, mas existem competências que constróem um ambiente que proporcione saúde mental e que eles vêem como mais críticos para serem um ponto de atenção.

Ou seja, nosso caminho é longo mas admirável na construção de estratégias de desenvolvimento que realmente gerem **TRANSFORMAÇÃO**.



Conclusão escrita por Regina Lucena
CEO da Rise Desenvolvimento Humano

Quer falar mais sobre o tema?

Entre em contato conosco!

 contato@risedh.com.br

 risedh.com.br

 55 11 3222-4104

 55 11 98868-9861

Conecte-se conosco pelas redes sociais

