HABILIDADES 360° :

América Latina 2020

Impulsione sua carreira!

PagePersonnel

Part of PageGroup

Conteúdo

Índice

1. Editorial 3

2. Perfil da pesquisa 4

3. O futuro das habilidades sociais e técnicas 6

4. Desafios no treinamento 10

5. Impulsione sua carreira profissional 12

6. Habilidades mais demandadas em Finanças, Recursos Humanos, TI e Varejo 18

7. Contato 24

1. Editorial

2020 será lembrado como um dos anos mais desafiadores da história. Sem dúvida, gerenciar com a incerteza, adaptar-se rapidamente e entender a mudança como uma constante são os três principais aprendizados que sociedade, organizações e pessoas tiveram que aprender com a pandemia. As profundas transformações que estamos testemunhando estão redesenhando o olhar do mundo do trabalho e a demanda por talentos para o presente e o futuro de nossos mercados.

Nesta primeira edição do Habilidades 360° América Latina 2020 exploramos o novo cenário empresarial e profissional, onde as competências comportamentais e técnicas desempenham um papel crucial no desenvolvimento de estratégias que permitam às empresas focar em seu ativo mais importante: as pessoas. Ao mesmo tempo, tornaram-se indispensáveis para que o talento atual assuma um papel ativo dentro de sua formação e construa um perfil abrangente onde haja um equilíbrio entre habilidades sociais e técnicas para desenvolver com sucesso um papel específico para seu campo de ação.

Vamos analisar: o aumento da demanda por talentos híbridos - profissionais que possuem um conjunto de habilidades sociais e conhecimento técnico que lhes dão um alto grau de competitividade -, o futuro das habilidades sociais e técnicas, os desafios de treinamento e as possibilidades para que os profissionais impulsionem suas carreiras por meio do empoderamento de seu próprio desenvolvimento

Vamos esclarecer como a tomada de decisão inovadora e ágil permite consolidar o mapa de habilidades que se possui, estruturar desafios de capacitação e treinamento e identificar as possibilidades de crescimento que se abrem com o desenvolvimento de habilidades sociais e técnicas.

Como um grupo, testemunhamos como os talentos na América Latina estão começando a priorizar seu autodesenvolvimento para ser mais competitivo a curto, médio e longo prazo, uma vez que conjunturas como a que passamos têm mostrado que as habilidades sociais são um diferencial fundamental para o desempenho profissional. Desta forma, esperamos que este estudo seja muito útil para você continuar ou começar com os processos de mudança necessários para se tornar um talento híbrido.

Nunca foi tão importante entender quais são as habilidades mais demandadas, as mais escassas ou as mais necessárias para enfrentar um cenário como o atual. Nos próximos anos, as organizações priorizarão a busca e a contratação de perfis abrangentes preparados para superar a volatilidade do mundo do trabalho.

Dessa forma, buscamos compartilhar descobertas para que os profissionais da América Latina tenham uma visão ampla sobre a situação regional e possam tomar as melhores decisões para impulsionar suas carreiras, contando com a nossa equipe de consultores distribuídos em todo o continente.

Patrick Hollard
Executive Board Director Latam, Middle East & Africa

2. Perfil da Pesquisa

Este estudo nasceu da necessidade de gerar e compartilhar informações valiosas sobre as novas competências comportamentais e técnicas que o mercado necessita, com o objetivo de acompanhar clientes e talentos de toda a América Latina em seus processos de evolução e desenvolvimento. Com base nas opiniões que coletamos de diversos setores e nas perspectivas de líderes de diferentes empresas e setores, pudemos apresentar este estudo com as últimas tendências e diálogos entre clientes e talentos de nossa região.

1. Tipos de capital da empresa:

1. Capitais privados
2. Capitais internacionais
3. Capitais familiares

2. Países mais relevantes que participaram do estudo:

1. Argentina
2. Brasil
3. Chile
4. Colômbia
5. México
6. Peru

3. Temos mais de 3.000 respostas de líderes e tomadores de decisão:

Participaram:

1. Presidentes, VPs, Diretores e Gerentes Gerais

2. Indústrias mais relevantes:

1. Alimentos e bebidas
2. Cuidados médicos, farmacêuticos e de saúde
3. Bancário, financeiro, crédito e seguro
4. Varejo e vendas diretas
5. Serviços gerais e negócios
6. TI, digital business e aplicativos móveis

3. O futuro das habilidades sociais e técnicas

Levando em consideração a situação pela qual estamos passando, há uma maior consciência das grandes mudanças em nossa sociedade. Tanto da forma como os produtos ou serviços são consumidos até a forma como são administradas as pequenas e grandes empresas. Com isso em mente, podemos perceber que aspectos tão importantes como as habilidades sociais ou técnicas não são alheios a esse tipo de mudança.

Como resultado do impacto que a COVID-19 tem causado, as empresas se encontram em um cenário no qual devem repensar quais são, até o momento, as competências que deveriam ter maior destaque em suas organizações para continuarem consolidando suas equipes e promover ou manter sinergias entre áreas, chave para este momento!

Embora muitas coisas tenham mudado, o significado dessas habilidades não mudou de acordo com a situação, mas sua relevância mudou.

As habilidades sociais abrangem competências ou traços que permitem que as pessoas interajam com outras e realizem diferentes atividades. Essas habilidades, apesar de não serem mensuráveis, desempenham um papel importante na vida pessoal e profissional. Alguns exemplos de habilidades: trabalho em equipe, liderança, escuta, empatia, tomada de decisão, entre outras.

Por outro lado, as competências técnicas são capacidades mensuráveis ou quantificáveis que nos permitem desenvolver determinadas tarefas em função da área ou trabalho que atuamos. Geralmente, são aprendidos em escolas ou faculdades, plataformas, por meio de materiais de treinamento ou, por que não, no YouTube! (Em momentos em que as informações estão ao nosso alcance, há mais possibilidades de aprender mais.) Algumas dessas habilidades são: gerenciamento de SEO, gerenciamento de banco de dados, design gráfico, idiomas, entre outros.

Essas habilidades exigidas, sejam sociais ou técnicas, podem ter relevância diferente dependendo da posição ou área. No entanto, é importante poder avaliar as tendências observadas nas organizações e extrair informações atualizadas sobre as principais habilidades a serem desenvolvidas, com o objetivo de que possam fazer um *match* com a empresa na qual estão pensando em ingressar.

É importante mencionar e destacar a relevância que as habilidades sociais têm assumido hoje, a tal ponto que

59,7% de nossos clientes indicaram que uma das razões pelas quais não conseguem preencher uma vaga é porque os candidatos não possuem as habilidades sociais necessárias para preencher a posição. Por que é tão importante? Porque estas competências, como já referimos, permitem-nos criar ligações com os nossos interlocutores e desenvolver o dia a dia. Isto facilita a criação de sinergias nas diferentes áreas ou equipes das empresas e permite a execução mais fácil de tarefas ou ações.

Com isso em mente, perguntamos aos nossos contatos de todos os países quais habilidades sociais e técnicas eles consideram mais importantes em um contexto pós-COVID-19 e estas foram as que mais se destacaram:

Habilidades sociais

Brasil: Inteligência emocional

Argentina: Resolução de conflitos

Chile: Trabalho em equipe

Colômbia: Inteligência emocional

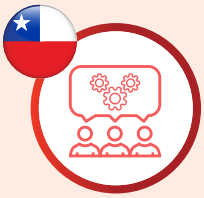
México: Inteligência emocional

Peru: Inteligência emocional

Habilidades técnicas

Brasil:
Gerenciamento de banco de dados

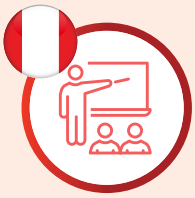
Argentina:
Ser bilíngue ou trilíngue



Chile:
Processamento de dados

Colômbia:
Processamento de dados

México:
Ser bilíngue ou trilíngue



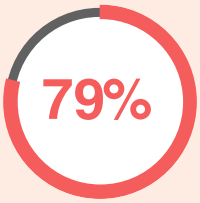
Peru:
Análise estatística

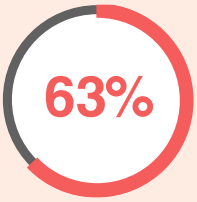
Nem todas as pessoas devem desenvolver as mesmas habilidades sociais ou técnicas! Nem todos nós temos que nos concentrar no desenvolvimento de nossas habilidades de escuta, trabalho em equipe ou nosso manejo de SEO ou design gráfico, é aqui que as equipes multidisciplinares entram em jogo!

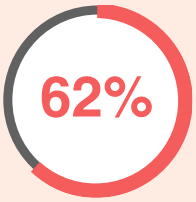
Podemos ter muitas das habilidades sociais ou técnicas desenvolvidas, mas será normal que algumas habilidades predominem mais em nossa equipe ou área do que em outras, e isso é bom. Basta buscar a sintonia ideal para poder realizar um trabalho ótimo e eficiente com a contribuição de cada membro.

Agora, se queremos nos concentrar em alcançar o equilíbrio e desenvolver habilidades técnicas e sociais que contribuam para o nosso desenvolvimento, estaremos no caminho certo também!

Perguntamos aos nossos clientes quais os impactos eles acreditam que um colaborador com equilíbrio entre habilidades técnicas e sociais pode causar nas empresas:







79% indicam que este equilíbrio permitirá à organização enfrentar melhor os momentos de crise e incerteza.

63% mencionam que isso permitiria à organização fazer sinergias entre as áreas das empresas.

62% indicam que graças a esse equilíbrio a organização obterá melhores resultados econômicos.

Esses são três dos aspectos que mais se destacaram e todos são válidos, pois de uma forma ou de outra, manifestam o que alcançaria o equilíbrio entre o conhecimento técnico de nossa posição ou área, juntamente com as habilidades sociais que desenvolvemos, para permitir que nossas habilidades técnicas se refletissem em nossas ações e equipes.

4. Desafios no treinamento

Depois de revisar o que são essas habilidades e como elas nos afetam, agora é importante que comecemos a nos concentrar nelas, apesar dos desafios que surgem. A grande maioria dos nossos entrevistados indicou que um dos desafios que enfrentam ao buscar desenvolver essas habilidades (técnicas ou sociais) é a falta de tempo. 48% optaram ainda por falta de orçamento, desinteresse ou por não terem sido oferecidos programas de capacitação e treinamento nas suas empresas.

É válido reconhecer que, muitas vezes, entre todas as atividades do nosso dia a dia, esquecemos de focar em aspectos do nosso desenvolvimento, isso acontece com todos nós! Por isso, é muito importante tomar consciência e fazer uma pausa para nos organizarmos e traçarmos metas de curto prazo que possamos alcançar e medir gradativamente.

Vamos começar definindo quais habilidades queremos desenvolver e, em seguida, procurar opções de como fazê-lo. Só tomando uma decisão agora, principalmente após a leitura deste estudo, podemos começar a nos preparar e a nos desenvolver para buscar novas oportunidades de trabalho ou para impulsionar nosso desenvolvimento profissional.

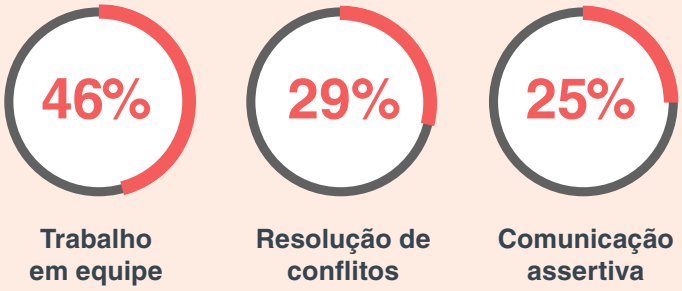
Por um lado, é um desafio para os profissionais **desenvolverem** essas habilidades. Por outro, também detectamos que há um desafio para os empregadores **encontrarem** profissionais com habilidades sociais. Qual é a mais difícil de encontrar? A resposta mais frequente foi **Inteligência emocional** e todos os países concordam com isso!

5. Impulsione sua carreira profissional

Quais habilidades técnicas e sociais devo desenvolver?

Falando sobre desenvolvimento de habilidades sociais

Já falamos sobre a importância das competências técnicas e sociais, agora, qual de todas as que existem consideramos desenvolver? Para isso, perguntamos aos nossos clientes quais são as *soft skills* que mais valorizam nos seus colaboradores e eles responderam:



Algo que podemos avaliar com base nestas respostas, e tendo em conta a situação que enfrentamos, é que embora essas competências já existissem, tornaram-se mais relevantes devido à situação vivida nas empresas. Por quê? Se começarmos a avaliar brevemente cada uma delas, poderemos ver qual é a sua contribuição direta para poder enfrentar a situação atual.

1. Trabalho em equipe, embora seja mais desafiador realizar mantendo o trabalho à distância, é importante ter isso sempre em mente, pois permitirá que os objetivos da área ou empresa sejam realizados independentemente das circunstâncias. Para isso, devemos sempre manter a comunicação e a empatia em mente para entender e

respeitar a perspectiva do outro, bem como confiar nas competências e habilidades de nossa equipe. É mais difícil trabalhar em equipe à distância? Provavelmente, mas vamos tentar explorar todas as ferramentas de comunicação de que dispomos para manter um sistema fluido que não nos impeça. Existem aplicações ou ferramentas que permitem trabalhar em conjunto com grande facilidade, bem como algumas que facilitam a dinâmica colaborativa. Você tem que obter o máximo deles!

2. Resolução de conflitos, competência que poderá ser muito representativa pelos tempos que vivemos, é procurada principalmente nas empresas, pois é importante ter perfis que tenham capacidade para enfrentar e reagir aos problemas que possam surgir, conseguindo apoiar a estrutura com decisões ou ações que são valiosas em tempos de necessidade. É neste momento que, apesar de não sabermos como reagir - visto que podem ocorrer imprevistos - existe o interesse em procurar uma solução rápida e, sobretudo, realizá-la.

3. Comunicação assertiva, é uma competência com grande relevância hoje, tanto pela situação como pelos novos meios de comunicação que temos que lidar. É muito importante poder praticá-la e mantê-la presente no nosso dia a dia, pois isso permitirá que a interação e a comunicação com as nossas equipes sejam mais eficazes. Seja entregando feedback, desenvolvendo um projeto com a nossa equipe ou simplesmente conversando com um colega de trabalho, a comunicação assertiva permite que as nossas mensagens sejam expressas de forma correta e recebidas pelos nossos ouvintes sem inconvenientes ou mal-entendidos.

Vemos que cada uma dessas competências pode ser aplicada diretamente à situação em que vivem muitas empresas, mas é verdade que há muitas mais que podemos pensar em desenvolver e que também nos beneficiarão muito! Tais como empatia, liderança, inteligência emocional, entre outros. Aqui o convidamos a tomar este estudo como um guia, mas também a fazer uma análise da posição em que o seu setor ou mesmo a sua empresa se encontram, ou a que pretendem. Com isso em mente, fazer uma avaliação de quais competências devem pensar em desenvolver mais para ser capaz de se destacar em sua posição. E lembre-se de que "melhorar suas habilidades pessoais é um dos melhores investimentos que você pode fazer em sua carreira, já que eles nunca serão redundantes", escreveu Paul Petrone, editor de Aprendizagem do LinkedIn.

Uma informação extra! Falando em áreas, qual é considerada a que mais requer o uso de habilidades sociais? Aqui estão os 3 principais:

1. Vendas/Comercial

2. Recursos humanos

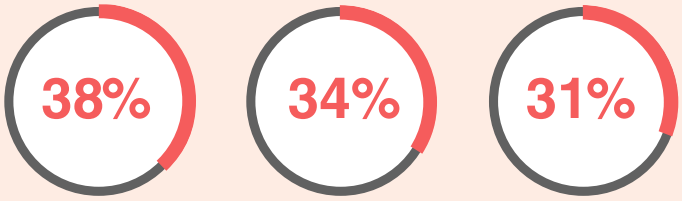
3. Operações

Isso não significa que as outras áreas não precisem delas! Estas foram escolhidas como as principais, mas sabemos que as habilidades sociais são muito valorizadas em todas as áreas de trabalho.

E quanto às habilidades técnicas?

Continuando a falar sobre o outro grupo de habilidades, as técnicas, especialmente com base na posição que ocupamos, porque as habilidades técnicas estão mais focadas na tarefa a ser desenvolvida. Por exemplo, se uma pessoa está na área de marketing, as habilidades técnicas a serem avaliadas podem ser conhecimento de SEO ou gerenciamento de campanhas de marketing.

O que podemos constatar no estudo realizado é que as competências técnicas mais necessárias no contexto da COVID-19 são:



Falar duas ou mais línguas | **Análise estatística** | **Gerenciamento de banco de dados**

As outras respostas variaram um pouco mais entre habilidades como marketing de SEO/SEM, gerenciamento de campanhas de marketing, segurança de rede e muito mais.

Fazendo uma análise sobre a capacidade de **lidar com dois ou mais idiomas,** podemos constatar que muitas empresas, estando na modalidade de trabalho remoto, têm maior predisposição para contatar clientes ou empresas de outros países com o objetivo de gerar negócios, sinergias ou mesmo dinâmicas de trabalho. Isso porque, embora a pandemia tenha trazido muitos problemas de distanciamento social, ela também nos ofereceu testar a interconectividade e aproveitar o uso de várias tecnologias para estarmos mais próximos, o que resulta em áreas de empresas transnacionais, por exemplo, poderem contatar mais fácil para o gerenciamento de projetos, as empresas poderem se abrir para orçamentos de serviços, independente do país em que se encontrem, e muito mais. Qual seria a única coisa necessária nesses casos? Ter capacidade para lidar com um ou mais idiomas, considerando que muitas das pessoas ou empresas com as quais contatamos desta forma, estão em países que usam um idioma diferente do nosso.

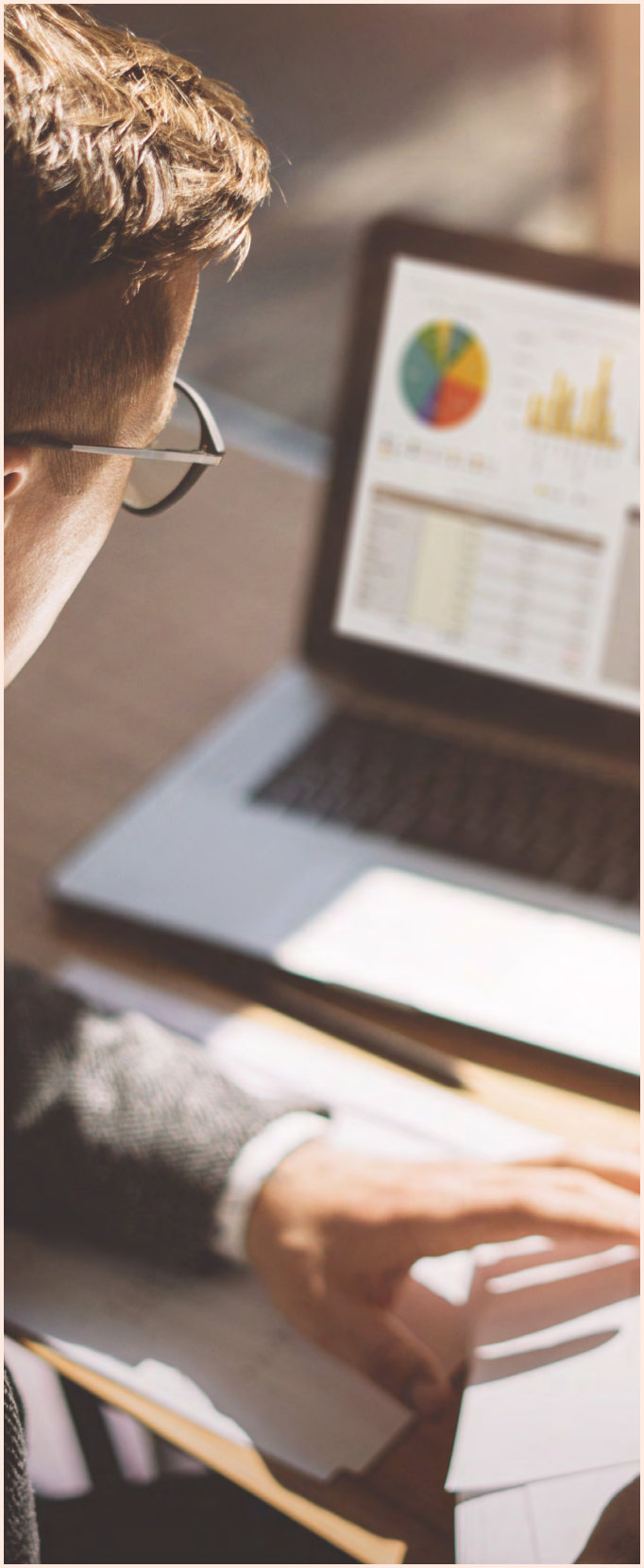
Ao falar sobre o **análise estatística,** esta competência também tem adquirido grande relevância nos últimos meses, pois em um território tão incerto como o que vivemos, onde não sabemos exatamente para onde vão as novas tendências ou hábitos de consumo, por exemplo, devemos orientar os nossos esforços com informações de apoio e como o fazemos? Com a coleta e análise de dados.

Como um terceiro aspecto a destacar, temos **gerenciamento de banco de dados,** essa capacidade também é de alto valor para todos os tipos de empresas agora porque, considerando que as opções que temos para chegar aos nossos consumidores têm sido um pouco mais limitadas, passando para um plano puramente digital, uma opção para poder chegar aos nossos contatos é o do e-mail marketing. Embora a ideia principal seja chegar aos nossos contatos de base para oferecer-lhes nossos serviços, há outras variáveis envolvidas por trás disso. O banco de dados de uma empresa é um de seus grandes ativos, uma vez que foram compiladas informações comerciais muito valiosas que podem ter levado muito tempo para serem criadas. Esta deve ser gerida de forma cautelosa e estratégica, pois perdê-la por má gestão pode significar perder a proximidade dos nossos principais clientes ou potenciais.

É importante ter um equilíbrio entre as duas habilidades, não para focar mais em uma do que na outra, mas para detectar quais são necessárias de ambos os grupos e garantir que sejam desenvolvidas de maneira nivelada. Isso é importante porque **79.4% de nossos clientes pesquisados indicaram que ter um talento que equilibre as competências comportamentais e técnicas permite à organização lidar melhor com momentos de crise e incerteza. E esses são os tempos em que nos encontramos agora.**

E-learning: apenas para o setor de educação?

Há algum tempo, e principalmente em decorrência da COVID-19, sabe-se que o e-learning vem ganhando maior relevância no mercado, não só porque no momento as instituições não estão funcionando fisicamente, mas porque, há alguns meses, optaram por oferecer uma nova modalidade que possa satisfazer as necessidades dos alunos, dando-lhes, por exemplo, maior facilidade devido a questões de distância - você pode estudar em escolas de outros países a partir de sua casa -, por questões de tempo, entre outros motivos.



Agora, fora do setor de educação e com foco em nossas habilidades, poderíamos usar o e-learning para nos tornarmos mais atraentes como profissionais? Sim, claro! Além de ser usado para seguir carreira, mestrado, etc., pode ser de grande utilidade para nós continuarmos a aumentar nossa empregabilidade e continuarmos desenvolvendo nossas habilidades técnicas e sociais.

Existem várias plataformas que oferecem informação, workshops ou conteúdos em geral com o objetivo de melhorar e desenvolver as competências que apresentamos, é apenas uma questão de encontrar aquela que mais lhe convém e aquela que pode oferecer o que você procura.

Algumas recomendações que podemos dar para você para escolher uma plataforma de e-learning:

1. Defina suas expectativas

É muito importante que você tenha clareza sobre o que deseja desenvolver ou o que espera receber da plataforma. Isso o ajudará a escolher o correto e não investir seu tempo em um que não atenda o que você esperava.

2. Peça referências a seus conhecidos ou rede de contatos.

Muitos de seus contatos no LinkedIn, no trabalho ou na escola podem ter desenvolvido suas habilidades por meio desses tipos de plataformas. Aborde-os, peça-lhes informações, valide a sua experiência e alinhe-os às expectativas que tem.

3. Depois de descobrir as plataformas, continue explorando!

Não fique apenas com uma plataforma de educação virtual, escolha algumas opções e pesquise-as. Procure avaliar o que cada uma oferece para você, reveja o conteúdo dos programas e escolha aquela que está de acordo com suas expectativas iniciais. Podemos não ter muito tempo disponível, mas para adquirir e desenvolver novas competências e habilidades que nos farão crescer profissionalmente, é importante ir com calma.

Esperamos que essas dicas possam ser úteis. Lembre-se que existem várias opções para prepararmos e aprimorarmos nossas habilidades, só temos que encontrar tempo para isso, e isso é agora!

6. Habilidades mais demandadas em Finanças, Recursos Humanos, TI e Varejo

Finanças

Como o clima social, político e econômico permanecem incertos à medida que entramos em uma nova década, os profissionais das áreas de finanças devem permanecer adaptáveis às mudanças de mercado. Aqueles com conhecimentos específicos terão uma demanda particularmente alta, juntamente com especialistas em questões transfronteiriças e mudanças regulatórias. Em tempos complexos, em que a colaboração é essencial, a gestão de stakeholders também se tornou outra habilidade altamente valorizada.

01 Gestão de relacionamento

Os profissionais dos departamentos financeiros devem construir e gerenciar fortes relações transversais com o negócio.

Trabalhar lado a lado com os stakeholders e construir fortes relações de trabalho é agora a chave para qualquer profissional nas áreas financeiras. Não apenas como áreas de apoio, espera-se que as equipes financeiras criem e gerenciem relacionamentos fortes que estejam transversais com a organização. Ao conscientizar sobre os custos dentro do lado operacional da empresa, os profissionais de finanças podem ajudar a melhorar a conformidade e gerenciar processos eficientes. A gestão adequada dos stakeholders, garantindo que eles estejam comprometidos com o propósito da equipe financeira, também podem ajudar a elevar o perfil da função.

02 Comunicação eficaz

Para ser um parceiro de negócios eficaz, os profissionais devem ser capazes de se comunicar claramente.

A capacidade de se comunicar efetivamente, negociar e influenciar são habilidades cruciais nas finanças. Explicar os processos financeiros mais complexos em termos simples é uma habilidade em si e é fundamental para garantir que as funções dos negócios estejam alinhadas. Agora que os profissionais de finanças são obrigados a se envolver mais com o negócio em geral, isso se tornará cada vez mais importante. Parceiros de negócios eficazes devem ser vistos como conselheiros confiáveis, por isso uma compreensão profunda de seu público e a capacidade de fornecer informações claramente é tão importante.

03 Contabilidade técnica

Isso é fundamental para navegar em novas regulamentações, processos de negócios e desafios sem precedentes.

Os contadores técnicos são responsáveis por muitas das tarefas diárias dentro da função contábil e são fundamentais para o bom funcionamento de uma organização. Passando para 2020, as habilidades técnicas de contabilidade serão fundamentais para navegar em novas regulamentações, processos de negócios e desafios sem precedentes.

Recursos humanos

O papel dos profissionais de recursos humanos tornou-se mais complexo nos últimos anos e ainda mais com a pandemia. Apesar dos avanços tecnológicos que impulsionaram as possibilidades de análise de pessoas e da automação de processos habilitados, o desafio mais importante continua sendo a gestão do capital humano, incluindo a gestão de uma força de trabalho multigeracional e a crescente relevância das políticas em torno da diversidade e inclusão dentro das organizações.

01 Geração Z: atração/retenção

À medida que os profissionais da Geração Z começam a ingressar na força de trabalho, as áreas de RH devem gerar estratégias de atração e retenção que se encaixem em seus interesses.

Embora esteja atualmente na ponta mais jovem do mercado de trabalho, a Geração Z ocupará uma parcela crescente do capital humano das empresas nos próximos 10 anos. A atração e retenção desse talento é crucial para garantir o futuro das organizações. Investir no aperfeiçoamento da estratégia de recrutamento e melhorar a cultura de retenção desses profissionais tornará as empresas mais preparadas para enfrentar desafios futuros em termos de talento. Operar a mais nova tecnologia e ser inovador com processos pode atrair novos talentos e impactar positivamente a competitividade dos negócios.

02 People analytics

A análise de dados de Recursos Humanos pode impulsionar a estratégia de tomada de decisão e contribuir para o desenvolvimento eficiente de talentos.

A análise de dados sobre pessoas é o futuro das áreas de RH. Hoje, mais dados são coletados do que nunca sobre

os colaboradores, por isso ter profissionais da equipe que analisam essas informações e sabem usá-las para tomar decisões será a chave para implementar estratégias eficientes de atração e retenção. Tomar decisões importantes baseadas em dados pode impactar diretamente na produtividade, receita e lucros. No futuro, a inteligência artificial permitirá melhores decisões baseadas em dados que ajudarão as equipes a atingir todo o seu potencial. Por isso, é importante ter profissionais com habilidades como gestão de dados e processamento para impulsionar o potencial das informações que você recebe.

03 Conhecimento profundo em diversidade e inclusão

Profissionais que trabalham pela Diversidade e Inclusão podem ajudar a impulsionar políticas em torno dessa questão dentro das organizações.

Diversidade e inclusão, hoje, estão no topo da agenda das organizações. É fundamental que as empresas trabalhem em planos de ação para melhorar a diversidade e a inclusão em seus ambientes de desenvolvimento. Uma força de trabalho diversificada tem se mostrado positiva no impacto dos resultados, produtividade e cultura do local de trabalho. Portanto, ter um membro da equipe de recursos humanos com foco nessa questão será benéfico para o desempenho da empresa, especialmente em tempos de incerteza como os que passamos.

Tecnologia

Habilidades técnicas e gerenciais especializadas típicas de talentos tecnológicos têm sido de alta demanda na última década e, após a pandemia, a necessidade de as organizações possuírem talento digital dentro de suas equipes acelerou. Esse aumento da demanda tem destacado a necessidade de promover a capacitação digital para a competitividade nos profissionais atuais em um mundo 4.0.

01 Cooperação em equipe

Comunicação assertiva e colaboração são essenciais para o funcionamento dos negócios.

A colaboração sustentável é um fator-chave na gestão bem-sucedida das empresas. Dado o contexto atual, as áreas de tecnologia passaram de funcionais para departamentos transversais que impactam completamente a organização, de modo que a exigência de se comunicar de forma assertiva com todas as áreas de negócio e de poder trabalhar em conjunto para os objetivos estabelecidos é vital e inevitável. No clima de hoje, possuir inteligência emocional é cada vez mais importante.

02 Segurança da informação

Os clientes buscam ter certeza de que seus dados são seguros, e é por isso que especialistas nessa área estão sendo altamente procurados.

A segurança da informação é um fator de risco para os negócios, desde grandes clientes de negócios até PMEs, levando à alta demanda por talentos na área. Os três pilares de segurança de utilização, fluxo e armazenamento de segurança exigem um conjunto de habilidades especializadas para lidar com ameaças crescentes de ataques cibernéticos, como varredura

de vulnerabilidades e potenciais ameaças internas. Aqueles que possuem talento nessas áreas continuarão a ser altamente cobiçados pelos grandes empregadores.

03 Gestão de pessoas

Gestores talentosos consolidam equipes e executam processos fluidos em todos os níveis da organização.

Como as organizações possuem equipes multidisciplinares com pontos fortes em diferentes áreas, habilidades de gestão de pessoas permanecem uma necessidade e são indispensáveis para o bom funcionamento de uma abordagem eficiente e inclusiva das estratégias tecnológicas. A capacidade de aplicar a liderança correta a uma força de trabalho diversificada e colaborativa para ajudar a capacitar os funcionários, impulsionar a produtividade e promover o crescimento dentro das organizações é uma habilidade cobiçada. Isso é especialmente verdade em ambientes de trabalho dinâmicos, onde os gestores devem implementar uma variedade de métodos de comunicação para se manter em progresso.

Varejo

É fato que os hábitos dos consumidores estão em constante mudança e a pandemia só acelerou o inevitável. Muitos armazéns estão migrando para uma presença digital, embora as lojas físicas permaneçam relevantes, especialmente em mercados como a América Latina, onde a cultura da digitalização não se enraizou tanto quanto em outros países ou continentes. O futuro veio e deve-se entender que o e-commerce será o player mais relevante para este setor da economia. Portanto, perfis com fortes habilidades nessa área estarão em alta demanda, pois a digitalização avança rapidamente.

01 Domínio de merchandising

Tanto o planejamento on-line quanto na loja é importante para garantir que o estoque e o controle de qualidade sejam perfeitos.

Um planejamento de marketing eficaz garante que uma vez que as pessoas estejam na loja ou interagindo em plataformas virtuais, haja estoque suficiente para atender à demanda. Profissionais com essas habilidades serão essenciais para navegar pelo bom funcionamento da experiência do consumidor e movê-la para a virtualidade, para que o ciclo de vendas de 360 graus seja cumprido e momentos de incerteza como os que passamos também possam ser mais bem navegados.

02 Planejamento logístico

Isso envolve a configuração de processos para que os clientes obtenham produtos e serviços mais rapidamente.

O setor varejista, como a maioria dos setores da economia atual, está se transformando a partir da digitalização, ao mesmo tempo em que se adapta ao novo consumidor

que mudou a forma de fazer suas compras. Os recursos online são mais convenientes para a maioria e significa que os varejistas podem ter um alcance mais amplo para vender seus produtos e serviços. O planejamento de abastecimento e a capacidade de ajudar a configurar processos para que os clientes recebam produtos e serviços mais rapidamente aumentarão a credibilidade dos negócios e ajudarão a melhorar a experiência geral do cliente. Isso não só melhorará os resultados, mas rapidez no abastecimento pode tornar a cadeia de suprimentos mais ágil e eficiente.

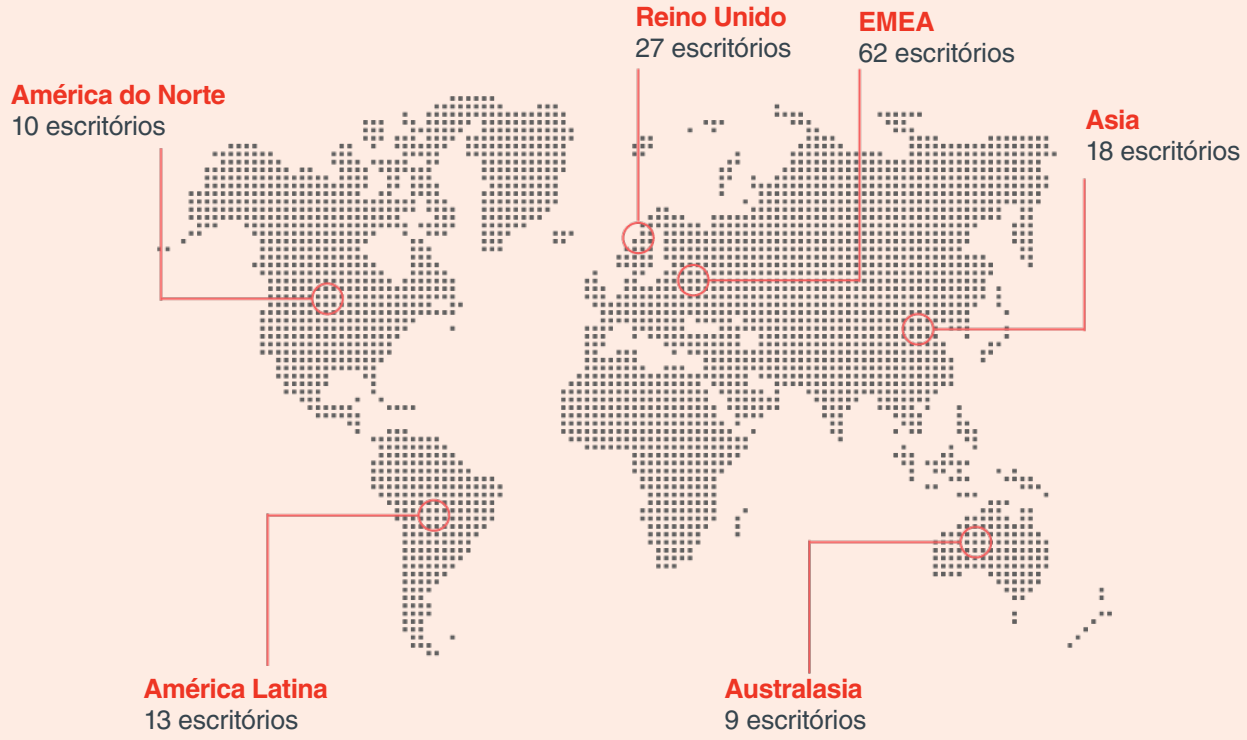
03 Desenvolvimento de marca

É importante se posicionar entre os melhores para garantir que os consumidores os escolham.

No Varejo, a reputação da marca pode fazer ou desfazer uma organização. Empregar pessoas que personificam e defendem a marca é importante para garantir que os consumidores tenham empatia por ela e se identifiquem para comprar seus produtos ou serviços. Em um mercado tão competitivo, é benéfico ter pessoas que saibam desenvolver e impulsionar a reputação da marca. Os consumidores de hoje têm tantas opções que é importante se colocar na melhor posição possível para poder retê-los com a oferta de valor proposta pela marca.

7. Contato: Nossa presença global

Consultores experientes e especializados em todo o mundo



Argentina
Torre Alem Plaza - Av. Leandro N. Alem 855 Piso 9
Buenos Aires
+54 (11) 4001-4500
conectandotalentos@michaelpage.com.ar

Brasil
Rua Olimpíadas, 205, 11º andar, Vila Olímpia
São Paulo
+55 (11) 3956-9605
pagepersonnel@pagepersonnel.com.br

Chile
Magdalena #181, Piso 16, Las Condes, El Golf
Santiago
+56 (2) 2585-3200
contacto@michaelpage.cl

Colômbia
Calle 81 # 11 – 08 Piso 11 Bogotá
+57 (1) 745-4500
conectandotalentos@michaelpage.com.co

México
Av. Paseo de la Reforma #115 Piso 10,
Colonia Lomas de Chapultepec
Ciudad de México
+52 (55) 5284-5770
servicioaclientes@michaelpage.com.mx

Panamá
Oceanía Business Plaza, Torre 2000 Piso 43, Punta Pacífica
Ciudad de Panamá
+507 2168316
serviciocad@michaelpage.com.pa

Peru
Calle Las Orquídeas 675, esq Andrés Reyes
Piso 2 oficina 201, San Isidro
Lima l27
+51 (1) 7125800
contacto@michaelpage.com.pe

Uruguai
Av. Luis A. de Herrera 1248, Torre 3 Piso 12
Montevideo
+59 (8) 2623-6606
conectandotalentos@michaelpage.com.ar

Page Personnel

Part of PageGroup