

Múltiplos Olhares

Como olham na empresa para a inovação nos recursos humanos em 2019?



Devemos olhar para área de recursos humanos como base do processo inovador na organização. Principalmente onde a Checkmarx opera, um dos segmentos de maior crescimento e com desafios urgentes na segurança de 'software', há que preparar os recursos e promover e treinar os colaboradores. As novas tecnologias e a grande competitividade trazem mudanças na captação, na formação e na gestão dos talentos, importando que a área deixe de reduzir-se a um departamento de R&D [investigação de desenvolvimento], indo para um plano estratégico e global.

No recrutamento privilegia-se competências tradicionais, mas no futuro o potencial criativo será diferenciador, com apostas em 'critical thinking', criatividade e inovação e estratégias mais seletivas. Do lado de quem está a recrutar, a aprendizagem e a adaptação também são grandes, devendo-se incentivar o processo, reforçá-lo internamente e enriquecer a estrutura com elementos novos. A grande questão é: como identificar candidatos que tenham essas competências? Aqui, há novas tecnologias, como a AI [inteligência artificial], que permitem decisões mais céleres e conscientes. São abordagens ainda em construção, desafiando a gestão das pessoas.



Com a transformação digital e o facto de o trabalho requerido ser cada vez mais por projetos, os colaboradores têm de ser inovadores e criativos no trabalho para serem considerados uma mais-valia pelo empregador. A Indústria 4.0 vai colocar alguns desafios aos colaboradores, por isso estes têm mesmo de ser empreendedores e procurar no seu trabalho o que podem fazer que os computadores, as máquinas e os 'robots' não podem. Têm de saber antecipar situações e apresentar soluções para cada problema que surge no dia-a-dia. Vai-se deixar de privilegiar tanto as competências tradicionais, associadas aos requisitos funcionais, apostando-se no potencial criativo do candidato e na capacidade de adaptação. Outro aspeto importante será o recrutamento. Cada vez mais os recrutadores querem saber se o potencial colaborador tem as competências funcionais que realmente diz ter no seu currículo.

Uma forma inovadora que se pode fazer é usar plataformas de inovação aberta como a www.inocrowd.com.pt. O recrutador coloca um problema da sua empresa e desafia uma comunidade de pessoas que têm 'know-how' a resolvê-lo. Com este método, consegue resolver dois problemas num só: o desafio colocado e a potencial contratação de profissionais com talento.



A inovação e a gestão de talento caminham lado a lado, especialmente no sector da cibersegurança. Existe um 'gap' entre a necessidade de profissionais de IT [tecnologias de informação] e a procura crescente de perfis de segurança, e a oferta real. Por isso, o primeiro passo para inovar nesta área é estar à frente e atrair mais talento. O nosso processo de recrutamento não pode ser tradicional, temos de publicar as ofertas de forma atrativa, marcar presenças em feiras de emprego e universidades, lançar desafios de cibersegurança. Realizamos as entrevistas remotamente a partir de qualquer país e em qualquer lugar. Damos 'workshops' técnicos e atividades semelhantes, ou seja, tudo à exceção do processo de seleção.

Temos de ser disruptivos, criar desenvolvimentos de carreira «adaptados» com base na experiência e na atenção constante. Devemos desenhar políticas 'ecofriendly', desenvolver programas de formação baseados em inteligência emocional, 'mindfulness' e apelar ao lado solidário dos colaboradores, que devem sentir orgulho por pertencer à organização. Inovar significa entrega, ser pioneiro em políticas e ações de recursos humanos, permanecemos líderes, e abrir caminho para criar empresas de referência onde os trabalhadores pretendem estar.