



COLUNISTAS. OPINIÃO

A importância das competências e das pessoas

Se pensarmos naquelas que serão consideradas as competências centrais em 2030, então devemos ainda acrescentar outras, como a liderança e a influência social, a curiosidade, o pensamento analítico, a gestão de talentos e a motivação e a autoconsciência.

Margarita Carvalho, Coordenadora do MBA Executivo da
Universidade Portucalense

25 fev 2025, 00:07



O relatório sobre o Futuro dos Empregos 2025, apresentado pelo Fórum Económico Mundial, em janeiro passado, prevê um cenário de transformação daquelas que serão as competências mais valorizadas no mercado de trabalho até 2030. Para muitos de nós parece evidente que, no meio de tantas transformações a que temos vindo a assistir, esta mudança seja um ajustamento previsível e natural, mas o facto é que é, claramente, uma necessidade.

O relatório que baseia as suas conclusões no inquérito realizado a mais de 1.000 empregadores, representando mais de 14 milhões de trabalhadores e cerca de 55 economias de todo o mundo, apresenta os cinco fatores determinantes para a transformação do mercado de trabalho, são eles: as mudanças tecnológicas, a fragmentação geoeconómica, a incerteza económica, as alterações demográficas e a transição ecológica.

Antecipa-se, assim, que cerca de 40% das principais competências exigidas no mercado de trabalho sejam transformadas ou até se tornem obsoletas até 2030, não obstante, o mesmo relatório destacar alguma melhoria ao nível das qualificações com evidência de um número crescente de trabalhadores a apostar na requalificação e na melhoria das suas competências (50% em comparação com 41% em 2023), o que evidencia uma tomada de consciência da necessidade de apostar na formação contínua permitindo às empresas antecipar e gerir as suas necessidades futuras.

O certo é que o relatório destaca a falta de competências, sendo esta identificada por 63% dos empregadores inquiridos como a principal barreira à transformação das empresas. Como resposta a esta tendência, as empresas planeiam dar prioridade à melhoria das qualificações com cerca de 85% dos inquiridos a antecipar esta estratégia como a principal forma de adaptação, seguindo-se a automatização de processos e tarefas (73%) e, em terceiro lugar, o ajustamento da composição da sua força de trabalho contratando novos recursos com as competências adequadas e que permitam responder às novas necessidades (70%).

As mudanças tecnológicas a que temos vindo a assistir com impactos visíveis nos modelos de negócio das empresas torna urgente que estas integrem estratégias de desenvolvimento de competências que as capacitem e, ao mesmo tempo, dotem de flexibilidade. Interessante é perceber que as competências tecnológicas serão claramente competências com um franco crescimento, contudo a complementá-las estarão outras (não tecnológicas) como a criatividade e a resiliência, flexibilidade e agilidade, bem como a curiosidade e a aprendizagem ao longo da vida.

Se pensarmos naquelas que serão consideradas as competências centrais em 2030, então devemos ainda acrescentar outras, como a liderança e a influência social, a curiosidade, o pensamento analítico, a gestão de talentos e a motivação e a autoconsciência, todas estas, curiosamente, também humanas.

Será caso para dizer que no meio de tantas (e rápidas) mudanças tecnológicas, as competências centradas nas pessoas continuam a ser um elemento central de resiliência, adaptação e capacitação das empresas.

RECOMENDADO

