O novo perfil de profissional buscado pelas organizações

Adriana Baracho

As mudanças sociais, tecnológicas, científicas e profissionais deste século tornaram-se mais ágeis e marcantes do que em outros tempos, o que têm ressignificado as relações humanas, inclusive no meio corporativo. Diante desse contexto, observa-se que as organizações têm buscado profissionais que possuam, além de competências técnicas, um conjunto de **soft skills** capaz de fazê-los se adaptar, se reinventar e inovar a cada novo cenário ou desafio.

De acordo com o consultor de gestão, Alvin Toffler, “Os analfabetos do século XXI, não serão aqueles que não sabem ler e escrever, mas aqueles que não podem aprender, desaprender e reaprender”. E o despertar para essa capacidade será o grande e competitivo diferencial para elevar o profissional a melhores oportunidades de trabalho.

Baseada em mudanças contextuais trazidas pela chamada “Quarta Revolução Industrial”, existem **quatro áreas de habilidades e competências** que serão fundamentais para prosperar no mercado de trabalho no futuro:

1) Aprendizagem, criatividade e inovação

De acordo com o Fórum Econômico Mundial, a criatividade é uma das principais habilidades do século XXI. Possuir pensamento crítico em situações inesperadas e encontrar soluções criativas para os problemas são características indispensáveis neste novo contexto.

Para isso, é importante que as instituições comecem a expandir as oportunidades de aquisição dessas habilidades por meio de mentorias e tarefas extensas que construam experiências práticas para seus funcionários.

2) Adaptabilidade e resiliência

Adaptabilidade não é apenas uma palavra da moda, mas uma verdadeira necessidade do novo mundo do

trabalho. Por isso, é necessário que as empresas promovam programas de desenvolvimento para adaptabilidade, especialmente para os mais velhos e para colaboradores que ocupem funções executivas ou de gestão

3) Colaboração e comunicação

Aproximadamente dois terços dos empregadores têm trabalhadores remotos. E isso vem dificultando a eficácia da comunicação entre as equipes. Para que isso não se torne um problema, é fundamental fortalecer as conexões bidirecionais entre gerentes e funcionários para compartilhar preocupações, pensamentos e recomendações, além de reconhecer colaboradores à medida que entregam resultado para a organização.

4) Pensamento comercial e visão de negócios

As organizações precisam de uma ampla base de pensamento comercial e funcionários com visão de negócios em todos os níveis. Por isso, é muito importante que eles tenham uma visão geral e estratégica do negócio e entendam como seu trabalho está alinhado com os objetivos financeiros da empresa.

Qual a importância da criatividade como habilidade profissional?

Em 2015, a **criatividade** era considerada a 10ª habilidade mais importante para o mercado de trabalho. Desde então, ela galgou posições e hoje é uma das mais importantes ferramentas para quem busca se tornar um profissional bem sucedido.

Ser criativo está ligado à capacidade de conectar informações que aparentemente não são óbvias e, a partir dessa conexão, apresentar soluções eficientes e aplicáveis. Por esse motivo, essa é uma das habilidades mais requeridas pelas organizações.

Como identificar um profissional com perfil inovador?

Se a criatividade é um processo individual, a inovação é uma ação coletiva. Portanto, para que os projetos tenham sucesso, eles devem ter a equipe certa, ou seja, aquela que reúne a melhor combinação de

talentos. Para montar uma equipe de sucesso, é importante avaliar a aptidão de inovação de cada membro, de acordo com as seguintes características:

- Visão: capacidade de identificar oportunidades e inspirar os outros a perseguí-las.
- Colaboração: habilidade de fomentar um trabalho em equipe eficaz, trazendo coesão para o grupo como um todo.
- Aprendizagem: buscar continuamente novas ideias e rapidamente incorporar as lições aprendidas em novos desafios.
- Execução: capacidade de tomar uma decisão rápida em meio à incerteza. Geralmente são pessoas que desafiam o status quo, têm resiliência e perseverança quando enfrentam contratempos e se adaptam rapidamente aos planos.

Compreender as características do talento em inovação e a necessidade de as equipes de projeto terem combinações equilibradas dessas características ajudará as organizações a obterem retornos melhores e mais rápidos de seus investimentos em inovação. Além do mais, identificar e encorajar os profissionais que possuem essas características e, em seguida, encaminhá-los para funções de supervisão, auxiliará as instituições a construir um grupo pronto de líderes de inovação que podem conduzir projetos futuros.