



INQUÉRITO AOS CEO PORTUGUESES OPTIMISTAS MAS AINDA SEM ESTRATÉGIA DE GESTÃO PARA O FUTURO

A esmagadora maioria de 87% dos CEO portugueses inquiridos admite sentir necessidade de alterar ou estar já a alterar a estratégia de talento dentro da sua empresa. O problema é que dos 87%, uma maioria de 54% ainda não deram o primeiro passo para alterar essa estratégia, contra 33% que têm em prática ou já terminaram essas mudanças.

INDICADORES DE SATISFAÇÃO



GRAU DE OPTIMISMO NA ECONOMIA



COMPETÊNCIAS-CHAVE PARA O FUTURO

- Competências digitais.
- Capacidades de comunicação.
- Pensamento ágil.
- Conhecimento do mercado global.
- Capacidade de inovação.
- Ser flexível.
- Capacidade de adaptação.

Alteração da estratégia de talento dentro da empresa



Fonte: pwc (17ª edição CEO Survey)

Infografia: Maria Carvalho | maria.carvalho@economics.pt

43% dos CEO portugueses estão dispostos a contratar

Apenas 23% diz ter colaboradores bem preparados para o futuro, revela inquérito da pwc.

Os CEO portugueses estão otimistas quanto à economia e 43% admitem mesmo aumentar o número de colaboradores nos próximos 12 meses. O problema é que estão com dúvidas se que vão encontrar as pessoas com as competências adequadas ao que precisam. Esta é uma das conclusões da 17.ª edição do inquérito aos CEO feito pela pwc em Portugal.

Se uma percentagem muito significativa dos inquiridos (77%) diz estar otimista na melhoria da economia, 40% mostram-se preocupados com a disponibilidade e acesso às pessoas com as competências necessárias. Apenas 23% consideram ter colaboradores bem preparados para enfrentar o futuro, contra 34% de média global.

Os CEO portugueses são os mais otimistas na expectativa de melhorias na economia, contra 50% dos espanhóis e 40% dos alemães, por exemplo. Já nas intenções de contratar, os portugueses estão abaixo da média dos 68 países abrangidos pelo estudo, que é de 50%.

“O elevado número de desempregados em Portugal não significa que estes tenham condições para voltar ao mercado, porque não detêm as competências técnicas e comportamentais procuradas”, salientou Maria Manuel da Costa, Human Capital Advisory Services da pwc, que fez a apresentação do estudo na AESE para uma plateia de quadros de empresas de vários sectores.

A esmagadora maioria (87%) dos CEO inquiridos admite sentir necessidade de alterar ou estar já a alterar a estratégia de talento dentro da sua empresa. A nível global, são apenas 61% a sentir esta necessidade. O problema é que dos 87%, uma maioria de 54% ainda não deu o primeiro passo para alterar essa estratégia, contra 33% que têm em prática ou já terminaram essas mudanças.

“As empresas têm de fidelizar os colaboradores como fidelizam os clientes”, defende Maria Manuel da Costa, da pwc.

As competências digitais, capacidade de comunicação, pensamento ágil, conhecimento do mercado global, capacidade de inovação, flexibilidade e capacidade de adaptação são eleitas pela responsável da pwc como as que compõem o perfil ideal do colaborador do futuro.

A comunicação interna nas organizações foi defendida por várias vozes nesta apresentação na AESE como a única forma de conquistar a confiança dos colaboradores nestes tempos difíceis e, desta forma, melhorar a motivação e a produtividade. “Não se consegue confiança do colaborador sem estratégia de comunicação”, defendeu Edite Barbosa, directora de recursos humanos da Sonae Sierra. “As empresas têm de fidelizar tanto colaboradores como clientes”, disse sobre este tema a responsável da pwc. António Ramalho, o CEO da Estradas de Portugal, defendeu mesmo o conceito de “tribo” para potenciar o talento dentro das organizações.

Ramon Pin Arboledas, professor de Managing People do Iese, acrescentou que a comunicação interna é hoje tão importante como a externa. “Temos de nos convencer que estamos na melhor empresa para trabalhar. As chefias não têm de ser justas, têm de parecer justas”, ironizou sobre o tema. ■ **Carla Castro**