



# RH MAGAZINE

A gestão de pessoas em revista

ENTREVISTA  
**NATHALIE RISACHER**

Senior Country Manager Natixis



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Uma ferramenta obsoleta?



# 18 TEMAS DE QUE TODOS VÃO FALAR EM 2020

**BEST PRACTICE**

9 EXEMPLOS DE EXCELÊNCIA

**DOSSIER**

RH NA AVIAÇÃO E AERONÁUTICA

**EVENTO**

DESCUBRA OS VENCEDORES DOS PRÉMIOS RH 2019

NESTE PERÍODO DE REFLEXÃO E PREPARAÇÃO DOS PLANOS E ORÇAMENTOS PARA 2020, O TRABALHO DE PROSPEÇÃO E "CAPTAÇÃO DE SINAIS" DE COMO SERÁ O PRÓXIMO ANO É INEVITÁVEL.





CEGOC

# 2020: UMA ODISSEIA NA TERRA

Uma visão social das tendências  
da Gestão de Pessoas

## Quais serão as tendências em Gestão de Pessoas para 2020, e nos próximos anos?

Esta é uma questão que muito preocupa e ocupa a comunidade científica, na procura de identificar as melhores e mais eficazes práticas que as organizações devem implementar para melhor gerir, captar e reter os seus talentos e se tornarem organizações de sucesso.

Mas por vezes, talvez até vezes demais, olhamos para as tendências de gestão, de marketing, de consumo, entre outras, com um olhar científico, ignorando, ou apenas descurando, os fenómenos sociais por detrás das tendências, arriscando uma visão excessivamente simplista dos mecanismos que ditam as tendências que tanto procuramos conhecer.

As grandes questões que colocamos são: que sociedade temos hoje e que sociedade se está a construir e desenvolver para os próximos anos? O que as pessoas valorizam, que movimentos estão a ocorrer, quais os grandes temas e assuntos mobilizadores e o que isso nos pode dizer sobre as tendências de GRH?

Em termos sociopolíticos assistimos hoje a diversos movimentos, manifestações e debates em prol de minorias, sejam elas étnicas, de formas de estar e ser, de estilos de vida, de pensamento ou ideologias, lutando pelo direito ao diferente, pela inclusão e aceitação do “não habitual”. Vemos uma pressão para incorporar todas as diferenças, ao mesmo tempo que vemos uma inconformidade com as práticas mais tradicionais – a sociedade está a reclamar diversidade, inclusão, sem dúvida, mas acima de tudo proximidade, aceitação e a capacidade de nos adaptarmos ao outro, seja ele quem for.

Vemos também uma crescente reivindicação pela simplificação dos processos, o tornar as coisas de mais fácil acesso, à “distância de um clique”, o tomar decisões e sentir o impacto imediato, como se a espera fosse algo que já não é aceitável, num mundo moderno e digitalizado. Mas, em simultâneo, assistimos também à crescente exigência

pela privacidade e até, em alguns casos, à relutância em utilizar, por exemplo, redes sociais, que tanto impacto tinham há apenas 3, 4 anos atrás. Na televisão surgem cada vez mais programas de “experiências sociais”, dos mais diversos tipos, desde casamentos às cegas, trocas de esposas e maridos, experiências de sobrevivência e resistência a limites, entre outras, que parecem apontar para uma necessidade de explorar, aprofundar e viver cada vez mais as emoções, bem como aprender a fazer e a explorar, com e através dos outros (como defende o modelo 70:20:10).

Olhando para estes fenómenos, e arriscando a induções de pouco carácter científico, será que estes acontecimentos não serão mesmo o reflexo (ou a causa?) daquilo que hoje consideramos as grandes tendências na gestão de pessoas – a necessidade de personalizar as experiências, de ser flexível e adaptável, de promover a diversidade e inclusão, de simplificar, agilizar e digitalizar, e, acima de tudo, explorar a verdadeira essência e plenitude do ser humano, as suas emoções?

Será que vamos viver em 2020, e nos

POR

Maria João Ceitol

HR Consulting Coordinator na CEGOC



próximos anos, uma verdadeira Odisseia na Terra, onde todos é igual a cada um, onde o digital serve apenas para facilitar e simplificar, e onde iremos assistir a inúmeras “experiências sociais” de troca de talentos, desafios extremos ou, quiçá, “recrutamentos à primeira vista”?

