



OS DESAFIOS DA GESTÃO DE TALENTO

Identificar o que é Talento e saber atraí-lo é fundamental para as empresas de hoje

A I Have the Power integra sete academias (Excelência Pessoal, Educação, Liderança, Desporto, Wellness, RH& Coaching e Desenvolvimento de Negócios) que utilizam a mesma estrutura de treino, formação, coaching, consulting e implementação no terreno, permitindo a criação de «um mindset comum e algo fantástico que é o levar a mudança de mentalidade e as novas competências para a vida familiar». Adelino Cunha, CEO da Solfut – I Have the Power, refere que os clientes empresariais levam muitas destas iniciativas motivacionais também para o plano familiar, criando uma linguagem que não fica apenas na empresa.

Quais os grandes desafios que o actual contexto apresenta à Gestão de Talento?
Acho que o primeiro desafio é identificar o que é Talento para uma organização

pois é algo que varia de empresa para empresa. De seguida, ter a capacidade de o atrair. Sabemos que as pessoas verdadeiramente talentosas não se movem só por dinheiro ou coisas materiais. Sendo muito importantes, o que se torna mais relevante são a visão, a missão e os valores dos projectos e das equipas com quem vão trabalhar. Com especial atenção ao perfil dos líderes pois alguns são a maior fonte de desmotivação das equipas.

O que mudou face ao período pré-pandemia?
Antes da pandemia vivíamos num mundo de êxtase em muitas empresas: muitas estavam em crescimento, com tudo a correr bem, logo a seguir à última crise mundial. A pandemia veio colocar tudo novamente na perspectiva certa. Mostrou a importância da família, das pessoas, do lugar em que vivemos, da tecnologia que temos e do nível tecnológico das empresas, da riqueza e do dinheiro,



Adelino Cunha
CEO da Solfut – I Have the Power

da saúde. Voltou a centrar-nos em valores mais importantes do que a satisfação imediata.

Algumas empresas já estavam a pensar nisso e com excelentes práticas mas agora alargou-se a todas. Afinal já podemos ter reuniões sem termos de nos deslocar tanto e com isso poupamos tempo e somos mais produtivos e focados; a produtividade em teletrabalho até aumentou em alguns casos; sentimos saudades uns dos outros e queremos reencontrar-nos no escritório de vez em quando e percebemos a importância de saber parar e viver em equilíbrio.

Mudaram os valores e os conceitos de trabalho, de localização e de tempo. Muitas empresas tecnológicas já estavam há alguns anos nesse mundo que agora ficou próximo das restantes empresas e percebemos que afinal podemos rapidamente mudar, adaptarmo-nos e refazer os modelos de negócio.

Quais são os requisitos dos colaboradores no contexto de hoje para estarem satisfeitos no seu trabalho?

A questão financeira e da sua segurança no trabalho é importante, obviamente; os benefícios complementares tais como seguros de saúde, ambiente de trabalho, iniciativas grupais de alinhamento das equipas, complementos para facilitar a sua vida familiar, enfim uma série de situações que facilitem a vida de um co-

As pessoas verdadeiramente talentosas não se movem apenas por dinheiro ou coisas materiais.

Quais são as grandes tendências para um futuro pós-pandemia?

A importância da China como a maior potência mundial; a entrada com toda a força da tecnologia, a um nível superior e integrador, com serviços na Cloud Global, com o IoF, com a IA, que vão eliminar serviços das empresas e que vai acelerar com as iniciativas de migração digital das empresas e os apoios que virão; o e-commerce e o m-commerce a ser usado

por pessoas anteriormente “resistentes digitais” e que se tornaram rapidamente utilizadores; os “nómadas digitais” que vivem onde querem e trabalham onde querem; a importância do Coaching para descobrir o melhor das pessoas e a utilização da PNL para mudar rapidamente crenças, hábitos, vícios e lidar com traumas e assim tornar as pessoas melhores, passarão a fazer parte do normal das empresas, das universidades. ✓

laborador e a sua gestão do tempo são também muito atractivas; os equipamentos para executarem a sua função e as condições de trabalho; a capacidade de serem autónomos e gerirem o seu tempo e ritmos de trabalho, quando faz sentido e é possível, é muito importante, bem como a possibilidade de terem novos desafios.

E quais são as valências que se esperam dos colaboradores?

Cada vez mais as capacidades de aceitar e usar tecnologia, a resiliência, a capacidade de aceitar a mudança, a criatividade e a inovação, a capacidade de se automotivar e lidar com o fracasso e recuperar. Nas lideranças acrescentaria a capacidade de sonhar e fazer sonhar.



As melhores pessoas conseguem
os melhores resultados.