



# PROFISSIONAIS DO FUTURO

Por **Daniela Campos**

O que objetiva a gestão do conhecimento é dar suporte à estratégia da empresa em sua execução, posicionamento e geração de valor para os diferenciais competitivos. O que a qualifica é a assertividade ao longo do processo, na identificação e resposta aos seguintes pontos:

- O QUE: quais os conhecimentos mais relevantes para a estratégia da empresa; o que os colaboradores precisam dominar para realizarem as iniciativas da agenda estratégica da companhia.
- QUEM: quem tem esse conhecimento dentro e fora da empresa; quais porta-vozes com excelência no tema podem compartilhar conceitos e melhores práticas com

os demais.

- COMO: qual a melhor forma de construir esse conhecimento em termos de metodologia e formato – cursos estruturantes, pílulas de conhecimento, tutoriais, games, treinamentos presenciais, intercâmbio.
- QUANDO: na linha do tempo, quando preciso iniciar o processo de construção e transferência do conhecimento; qual a trilha, o encadeamento e o ritmo. Vamos falar mais sobre isso.

Um dos componentes essenciais da gestão de conhecimento é o planejamento, a antevisão. Preciso mapear com antecedência o conhecimento requerido para a realização da estra-

tégia, a tempo de construí-lo e disseminá-lo, para que os colaboradores estejam prontos e aptos quando o momento de utilizá-lo chegar. Invisto na formação hoje com o objetivo de capacitar para a atuação profissional futura, podendo ser esse futuro de curtíssimo, médio ou longo prazo.

Se pensarmos em formação e carreira, antigamente, o conhecimento adquirido em uma faculdade praticamente servia a carreira ao longo de toda a vida. Com o passar do tempo, passamos a investir em formações complementares para nos diferenciar no momento atual e futuro. Investimos para sermos e formarmos “profissionais de futuro”.

Se sempre foi assim, o que mudou? O tempo.

Com o desenvolvimento exponencial da tecnologia e a era ágil, a dinâmica do trabalho mudou completamente, inclusive nessa perspectiva. O conhecimento que eu adquiro hoje não necessariamente estará atual no momento em que eu for aplicá-lo. Fazer gestão do conhecimento neste contexto contemporâneo é entendê-lo como uma demanda permanente, contínua e modular, que formo a partir de repertório ampliado e multidisciplinar.

Cursos estruturantes, sempre valiosos, se somam a conteúdos curtos (*snackable contents*) que consumo em pequenas doses (pílulas de conhecimento); aprendo com disciplinas e indústrias completamente diferentes das minhas; aprendo a vida toda (*lifelong learning*) e aprendo em todo lugar e a qualquer hora, com unidades de aprendizado menores com foco no curto prazo (*microlearning*).

Pensando em nossas carreiras, dos nossos colaboradores ou até dos nossos filhos, formar profissionais de futuro da mesma forma não é mais possível. A antevisão foi encurtada e o planejamento precisa ser constantemente revisitado.

A 4ª Revolução Industrial – era dos dados, da robótica avançada, inteligência artificial, assistentes virtuais, machine learning – trouxe uma demanda enorme por profissionais ligados à área de tecnologia, ao mesmo tempo que as relações humanas e as soft skills nunca estiveram tanto nos holofotes. No último relatório do World Economic Forum (*Jobs of Tomorrow*, janeiro de 2020), entre as profissões que emergem rapidamente estão, lado a lado, aquelas relacionadas ao contexto digital e as que lidam com pessoas, reforçando ainda mais a importância das interações humanas na nova economia.


Quanto mais a tecnologia avança, acelerando exponencialmente e revolucionando os negócios e o mundo, mais as habilidades sociais e emocionais que nos diferenciam das máquinas são demandadas pelo mercado. Flexibilidade cognitiva, inteligência emocional, pensamento crítico, rela-

cionamento interpessoal, criatividade e gestão de pessoas são algumas das competências dos profissionais do presente e do futuro.

É possível treiná-las? Sim, mas muitas delas têm os alicerces construídos a partir do conhecimento adquirido no passado – as principais competências que fazem e continuarão fazendo diferença nas empresas no futuro se desenvolvem desde a infância. A qualidade da experiência do indivíduo e seu desenvolvimento social, emocional, cognitivo e da linguagem nessa fase trará reflexos para os comportamentos que contratamos – quem teve uma base mais sólida terá mais recursos para vivenciar esses comportamentos agora.

Colaboração, cooperação, comunicação assertiva, escuta ativa, negociação e capacidade de fazer boas perguntas e de propor diferentes soluções

são comportamentos essenciais para o ambiente corporativo, mas quando a formação reforça apenas os componentes técnicos, sem ênfase na socialização do indivíduo dentro do grupo, não estimula a troca e o acolhimento de diferentes opiniões, não provoca o pensamento crítico, não fornece repertório ampliado e não trabalha a diversidade como riqueza, será menos natural que isso se concretize no exercício profissional.

Portanto, a certeza é que muita coisa irá mudar no mundo do trabalho. Vamos assistir a uma transformação exponencial e veloz. Mas se tem algo que podemos antever, voltando à questão de gestão do conhecimento, é que investir na formação técnica e curricular é importante, mas precisamos, na mesma medida, investir em nosso desenvolvimento como indivíduos sociais. 



ISADORA LEONE

Daniela Campos  
é publicitária,  
especializada  
em Gestão de  
Conhecimento e  
Pessoas | LinkedIn:  
in/dani-campos