

Escassez de talento no setor da produção por processos

Estudo da Sage aponta a melhoria da formação dos trabalhadores e novas práticas de recrutamento como fatores chave para ser bem-sucedido na “guerra pelo talento”

No atual mundo globalizado, o talento escasseia e o setor da produção por processos não é exceção, especialmente quando é levada em consideração a especialização que o setor exige. A Deloitte prevê que, para satisfazer a procura nos EUA, ao longo dos próximos 10 anos seria necessário gerar 4,6 milhões de postos de trabalho só relacionados com a indústria e que 2,4 milhões destes lugares poderiam ficar por ocupar.

Ainda que exista uma certa tendência que aponta para a substituição de pessoas por automatismos, de acordo com o estudo da Sage, a realidade será bem diferente com a criação de ainda mais postos de trabalho. Passaremos de uma fase de dar resposta às máquinas ou realizar tarefas repetitivas para uma gestão das máquinas inteligentes, interpretação de dados e identificação de oportunidades estratégicas que as novas tecnologias oferecem. E estas são as competências avançadas que escasseiam nas empresas do setor.

O desafio de identificar as competências no setor da produção

Duas em cada cinco pessoas, que responderam ao questionário da Sage, manifestaram que a criatividade é mais importante que a competência técnica, sublinhando dessa forma a relevância da visão e das capacidades de resolução de problemas para desenvolver novos produtos e entrar em novos mercados.

A incerteza em torno das leis da imigração aumenta ainda mais as dificuldades em encontrar talento. Neste sentido, no Reino Unido, 27% dos inquiridos indicaram que o seu negócio seria “altamente impactado” por tais regulamentações, enquanto nos Estados Unidos este número aumenta para os 30%. Em geral, nos países incluídos no estudo da Sage, entre 79% e 83% das em-

presas evidenciaram que seriam sempre afetadas por este fator.

Ainda que estes profissionais tenham conseguido encontrar o talento de que necessitam, urge que consigam de facto aproveitar as forças tanto de pessoas e máquinas e, com isso, aceitar o desafio de alterar a sua estrutura organizacional e os seus processos.

Como explica **Hazel Copeland, CFO de Woldmarsh**, no estudo da Sage, isto será a chave para a resolução de grandes problemas “apesar da importância que temos conferido aos robôs, à IA e à automação, as pessoas são peças fundamentais para a indústria e continuarão a sê-lo. O importante

força de vendas e de melhorar as capacidades dos seus colaboradores.

Ganhar a guerra pelo talento

Contar com cada vez menos talento internacional exige uma mudança fundamental nas estratégias de recrutamento do setor da produção por processos. Para combater esta dificuldade vai ser necessário procurar no mercado interno ou considerar potenciar, com formação, os seus trabalhadores. Para além disso, terão de encontrar formas criativas de ultrapassar a escassez de talento, ampliando, por exemplo, as suas práticas de recrutamento e incluindo empresas que antes não optavam por considerar. Precisa-



é que os fabricantes avaliem os processos e identifiquem quais as tarefas de menor qualificação, manuais ou repetitivas que podem ser levadas a cabo por tecnologias e quais devem ser asseguradas por pessoas.” Por outro lado, de acordo com o estudo, existem diferenças significativas na forma como compreendemos o equilíbrio entre capacidades técnicas e criativas nos três mercados analisados. Se no Reino Unido apenas 28% dos fabricantes acreditam que a criatividade é mais importante para satisfazer necessidades futuras, nos Estados Unidos e Canadá este valor aumenta para os 39% e 42%, respetivamente.

Em todo o caso, qualquer que seja o ponto de equilíbrio, as empresas têm obrigações éticas e práticas na hora de investir na sua

mente neste sentido, uma investigação recente da ManpowerGroup refere que um terço das empresas já recrutam pessoas que não estão vinculadas a nenhum grupo de recrutamento e que 36% estão a ajustar os seus requisitos de formação ou experiência. As empresas têm de analisar o que podem proporcionar aos seus colaboradores para que tenham uma carreira profissional que os satisfaça e quais são os melhores benefícios laborais. Ainda que o salário continue a ser um fator essencial, outras iniciativas como o trabalho flexível também são chave para encontrar e reter talento. ■

sage