

AS FORÇAS QUE MOLDAM O AMBIENTE DE TRABALHO DO FUTURO (CONTINUAÇÃO)

FORÇA 8 / FORÇA 9 / FORÇA 10

Força 8:

Aprendizagem social

A década 2010-2020 poderá ser visualizada como a década “s”, como afirmam Meister e Willyerd (2013), ou seja, mídia social, rede social, e aprendizagem social. Segundo as autoras, é observado que o aprendizado pode se tornar participativo, social, divertido, atraente e, acima de tudo, integrado com o trabalho. A aprendizagem social incorpora mídia social, jogos, feedbacks em tempo real e simulações, e para além disso, produz novos conhecimentos a partir da interação social.

O aprendizado corporativo está sendo reinventado pelas organizações. O objetivo é torná-lo mais social e pessoal, aumentando a disponibilidade através vários formatos e para misturá-lo com o trabalho. As

empresas que praticam esta abordagem estão desenvolvendo experiências de aprendizagem mais colaborativas e atraentes, que tem apelo maior para todas as gerações, e estão criando uma vantagem competitiva na busca e retenção de talentos.

Força 9:

Responsabilidade social corporativa

Assim como a aprendizagem está se tornando social, a filantropia corporativa também está. Atualmente, é direcionada pelos negócios e integrada nas agendas sociais, éticas e ambientais de muitas organizações. Algumas empresas estão à frente de programas que buscam estimular a cidadania global. Selecionam um determinado número de gestores com alto potencial para o negócio e os enviam para trabalhar em uma



Pades

PROGRAMA DE AUXÍLIO AO
DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

O aprendizado corporativo está sendo reinventado pelas organizações. O objetivo é torná-lo mais social e pessoal, aumentando a disponibilidade através vários formatos e para misturá-lo com o trabalho.

ALINE FONSECA

Assessora PADES

Contato: 31.9.9476-4792

outra empresa durante determinado período, em uma região do mundo onde as empresas vislumbram crescimento futuro. Nas empresas que praticam esse tipo de programa, o objetivo é promover a cidadania corporativa, usando esta como um meio de ampliar as metas estratégicas da organização, enquanto constroem uma nova geração de líderes globais.

Outra vantagem que estas organizações obtêm por meio desses programas é que além de criar oportunidades para os funcionários desenvolverem competências de liderança globais, os mesmos estão atuando em países emergentes, e ainda mais, usam estes programas como meio de atrair, desenvolver e engajar os talentos com alto potencial.

Força 10:

Geração Milênio no ambiente de trabalho

A geração Milênio, formada por aqueles que nasceram entre 1977 e 1997, recebe outros nomes como Geração internet, Geração Y, Nativos digitais e até Geração Google. Estes indivíduos compartilham de características comuns, cresceram em um ambiente

digital, onde a tecnologia sempre esteve presente em suas vidas diárias. Como cresceram em um ambiente digital, esperam que seus empregadores forneçam as mesmas ferramentas para que possam desenvolver suas atividades no trabalho, colaborando, discutindo ideias e formando rede no trabalho, assim como fazem em suas vidas pessoais.

Empresas que compreendem a dinâmica da geração internet entenderão o futuro e também como a nossa sociedade precisa mudar já nos dias de hoje. (TAPSCOTT; 2009). Segundo este mesmo autor se as empresas quiserem atrair e engajar os melhores talentos da Geração milênio precisarão dar maior ênfase em oferecer os que estes jovens profissionais mais valorizam.

As organizações que compreenderem o que é importante no ambiente de trabalho para esta geração terão vantagem competitiva para atraí-los e engajá-los. Meister e Willyerd (2013) dão ênfase que para cada uma das cinco gerações no local de trabalho, as dez forças que moldam o ambiente de trabalho do futuro

(alterações demográficas, globalização, aumento do uso da tecnologia através da web social) necessitam de um conjunto diverso de soluções para atrair, desenvolver e engajar os empregados.



Esta, e todas as nossas publicações você encontra em nosso site, na página de Serviços – PADES Desenvolvimento, em nossos Informativos.

Dê força a essa ideia, sugira assuntos a serem desenvolvidos nos próximos Boletins.

REFERÊNCIAS

MEISTER, Jeane. C; WILLYERD, karie. **O ambiente de trabalho de 2020**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2013.

29 de junho de 2018