



CARREIRA DOS SONHOS 2020

Resultados da Pesquisa - Geral



APRESENTAÇÃO

Todo o esforço da transformação digital só vai virar impacto positivo para o negócio se as pessoas tiverem uma

MENTALIDADE DIGITAL.

Transformação digital acontece através das pessoas, com as pessoas e nas pessoas.

Nos últimos anos, o **Grupo Cia de Talentos** concentrou esforços para mapear como o ritmo das mudanças na tecnologia, na economia e na sociedade estão remodelando o futuro do trabalho e exigindo novos comportamentos de pessoas e empresas. Nossos estudos tornaram evidente a relevância da transformação digital para a sustentabilidade dos negócios – e consequentemente para a construção de um mercado de trabalho positivo para todos – e o quanto o ritmo das mudanças é lento. Ou ao menos era!

A pandemia de coronavírus sacudiu o mundo e embora seja uma crise humanitária que afeta tragicamente a vida das pessoas, ela tem funcionado como um grande catalisador de mudanças, tornando o futuro completamente indefinido. Porém, mesmo diante de tantas incertezas, nos parece ser possível afirmar que o porvir será digital.

Assim, o tema central da **19ª edição da Carreira dos Sonhos** é transformação digital. A palavra digital tem tudo a ver com tecnologia, mas o futuro digital é mais do que empresas adotarem ferramentas tecnológicas ou terem um e-commerce. É sobre integrar a tecnologia em todas as áreas da empresa e mudar a maneira como opera e entrega valor aos clientes, então estamos falando sobre uma mudança na maneira de pensar e agir.

Boa leitura!



CARREIRA DOS SONHOS 2020

19ª edição

América Latina

Argentina, Brasil, Chile,
Colômbia, El Salvador,
Guatemala, México,
Paraguai e Peru

Brasil
123.579
respondentes

96.686

estudantes e recém formados
Jovens

21.316

coordenadores a gerentes plenos
Média Gestão

5.577

gerentes sêniores a presidentes
Alta Liderança

Futuro digital É desafiador e **complexo**

85%

das empresas da América Latina iniciaram os processos de transformação digital

10%

possuem comportamento digital

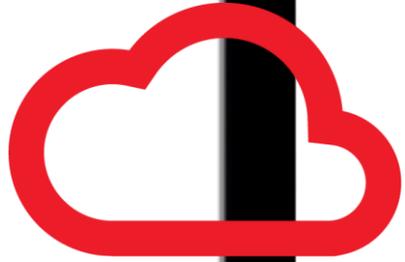
4%

das empresas no Brasil tem comportamento digital

67°

É a posição que o Brasil ocupa no ranking de preparação para transformação digital

Fonte: CISCO/2020



Transformação digital
é tanto sobre ***pessoas***
e mudança organizacional quanto
sobre implementação de
tecnologias específicas



Sempre que
pensarmos em

transformação digital

é preciso considerar...

MATURIDADE DIGITAL

A transformação digital é um movimento constante, não uma meta. Ela tem começo mas não um fim. É preciso buscar a maturidade digital.

MINDSET DIGITAL

É a estratégia que impulsiona a maturidade digital e não a tecnologia. É preciso ter uma forma de pensar e agir digital.

MOBILIZAÇÃO

Maturidade digital é uma transformação cultural e não ferramental. É preciso ter comprometimento e mobilização das pessoas.

Sempre que
pensarmos em

transformação digital

é preciso considerar...

MATURIDADE DIGITAL EXIGE:

**LIFELONG
LEARNING**

MINDSET DIGITAL EXIGE:

**LIDERANÇA
DIGITAL**

MOBILIZAÇÃO EXIGE:

**CULTURA
DIGITAL**

CULTURA DIGITAL





A transformação digital é um passo para o desconhecido. Não é fácil nem confortável. Ela pede, dia após dia, para sairmos de nossa zona de conforto e testar coisas novas.

Os principais obstáculos para o sucesso da transformação digital das empresas não está relacionado com questões técnicas mas sim com a falta de uma cultura digital.

CULTURA DIGITAL É INTENCIONAL



As características da cultura digital são simples e claras, mas realizá-las não é nada fácil. É preciso ter intenção de construir e manter uma cultura digital. É preciso e priorizar ações que apoiem a construção e manutenção de uma cultura digital.

Embora a cultura seja uma das maiores barreiras para a transformação digital, a área de recursos humanos é a que recebe, com menor frequência, investimentos financeiros para tratar do tema. A cultura digital não acontece por acaso, é uma estratégia desenhada e executada para ser digital.

Empresas

DIGITALMENTE MADURAS são:

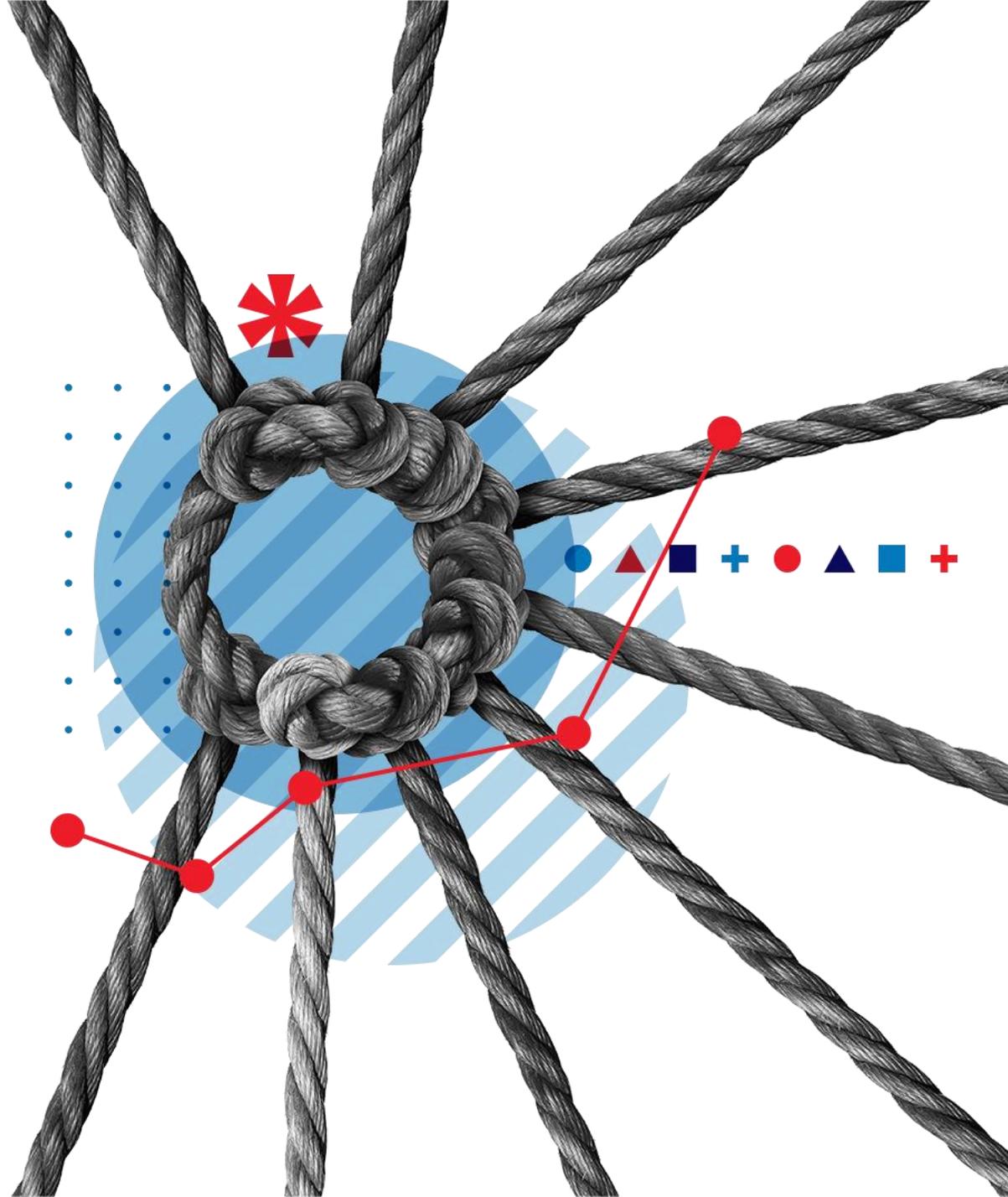
Menos hierárquicas

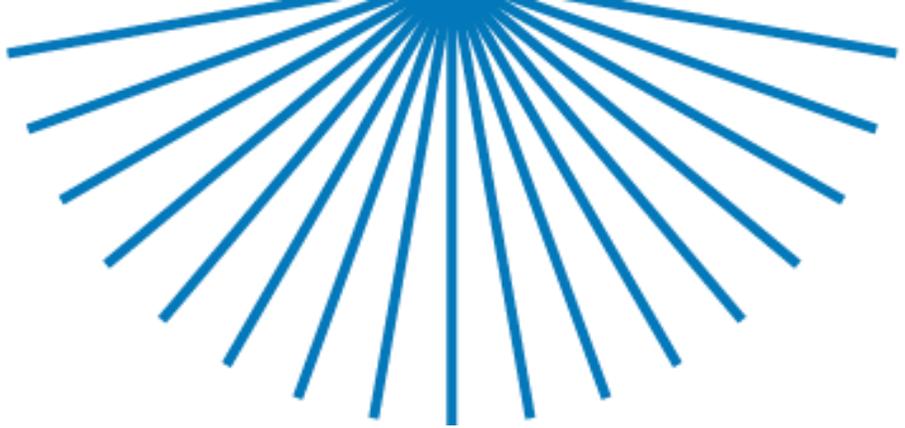
Mais colaborativas e multifuncionais

Mais abertas à experimentação e aprendizagem

Mais arrojadas e tem maior tolerância ao risco

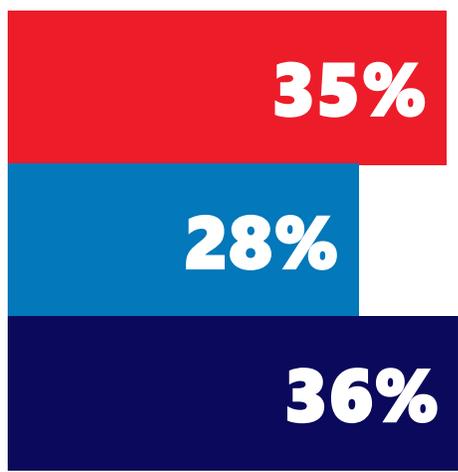
Mais rápidas para agir



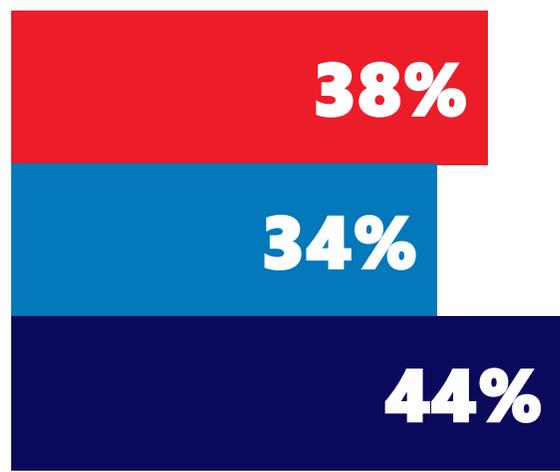


*E QUAL É A PERCEPÇÃO DOS
ESTUDANTES E PROFISSIONAIS
BRASILEIROS SOBRE **A FORMA
DE PENSAR DA EMPRESA EM
QUE TRABALHAM?***

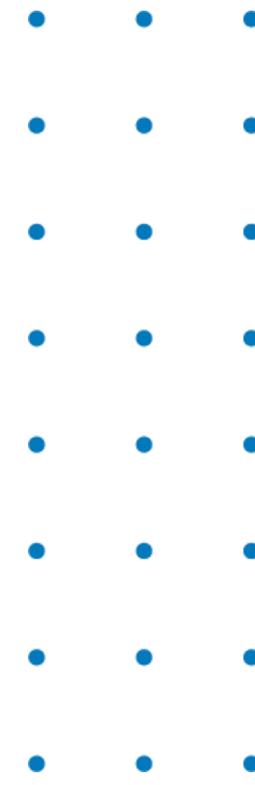
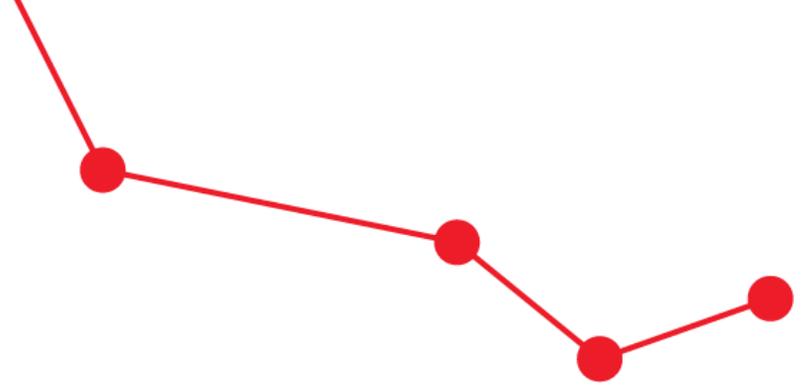


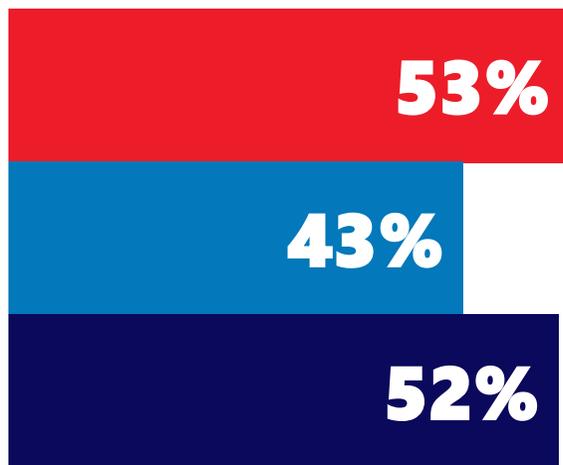


Consideram que a **cultura e forma de pensar** da empresa em que trabalham é **digital**

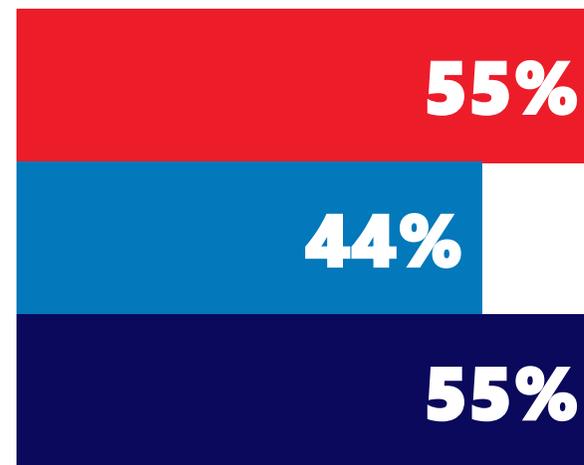


Acreditam que a empresa em que trabalham está **melhor preparada** para a transformação digital do **que suas concorrentes***

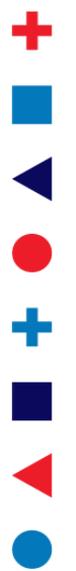




Consideram que a **empresa** em que trabalham está **aberta** para **fazer as mudanças** que o mundo dos negócios requer



Acreditam que os **líderes** da empresa em que trabalham **deixam claro** quais são as **mudanças** que precisam ser feitas*



TRANSFORMAÇÃO DOS **NEGÓCIOS**



Tão importante quanto abertura para a mudança é falar sobre quais são as reformas necessárias. Uma cultura saudável fornece as diretrizes que orientam as pessoas a agirem apropriadamente e a fazerem escolhas que promovam os objetivos e a estratégia da organização.

Ter um direcionamento claro e objetivo ajuda no desenvolvimento de autonomia que, por sua vez, potencializa a agilidade na tomada de decisão.

Quando damos atenção para estes aspectos, estamos fortalecendo pontos importantes da cultura digital como abertura para a experimentação e aprendizagem, maior tolerância ao risco e agilidade na tomada de decisão.

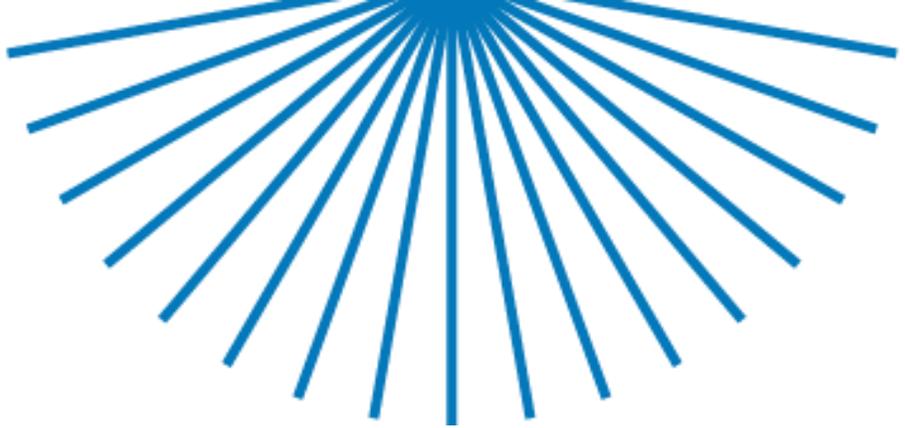
Menos hierárquicas

Mais colaborativas e multifuncionais

Mais abertas à experimentação e aprendizagem

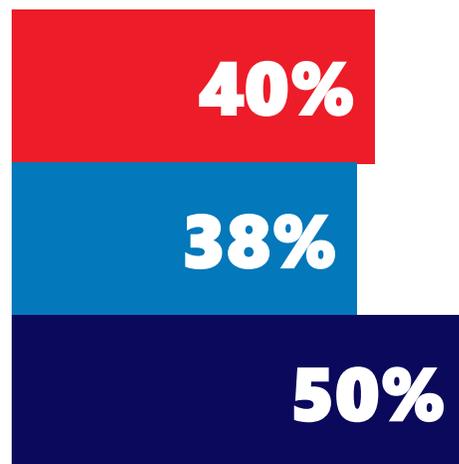
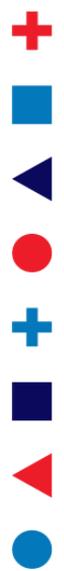
Mais arrojadas e tem maior tolerância ao risco

Mais rápidas para agir

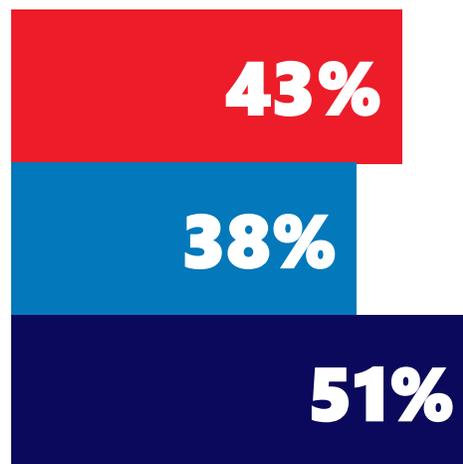


*E QUAL É A PERCEPÇÃO DOS
ESTUDANTES E PROFISSIONAIS
BRASILEIROS SOBRE **O ESTIMULO
PARA MUDAR A FORMA DE
PENSAR E AGIR DOS
FUNCIONÁRIOS***

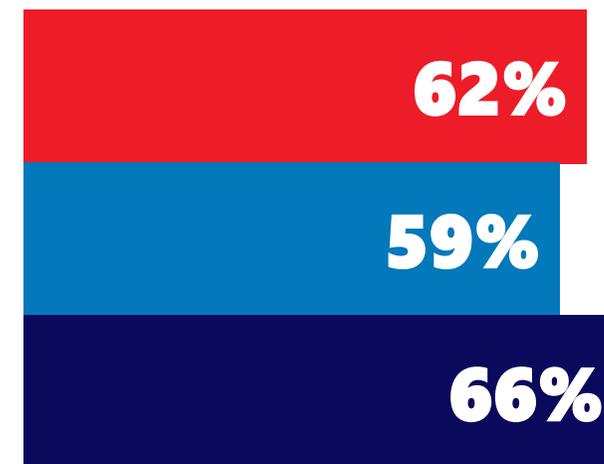




Acreditam que a empresa em que trabalham **estimula** as pessoas a repensarem as **normas e assumirem riscos***



Consideram que na empresa em que trabalham, as **decisões são tomadas** pelas **pessoas mais próximas do problema**, independente do cargo que ocupam.*

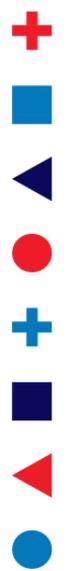


Disseram que na empresa em que trabalham **falam sobre os erros** cometidos para aprenderem com eles *

● Jovem ● Média Gestão ● Alta Liderança

*Concordo parcialmente + Concordo totalmente





MAIS AÇÃO

Mudar a cultura organizacional requer ação.

Um dos grandes desafios da economia digital é a pressão para que as empresas estabelecidas respondam à ruptura em seus setores. Elas precisam ser capazes de criar rápida e continuamente experiências novas e inovadoras e, para isso acontecer é preciso hierarquias mais planas, uma mentalidade inovadora em toda a organização e ambientes fluidos de teste e aprendizado.

Quando estimulamos as pessoas a assumirem riscos planejados e damos espaço para que tomem decisão, estamos permitindo que elas tenham uma melhor compreensão sobre o que a organização é e quer, facilitando então que elas consigam atender as necessidades do negócio e dos consumidores.



Menos hierárquicas

Mais colaborativas e multifuncionais

Mais abertas à experimentação e aprendizagem

Mais arrojadas e tem maior tolerância ao risco

Mais rápidas para agir

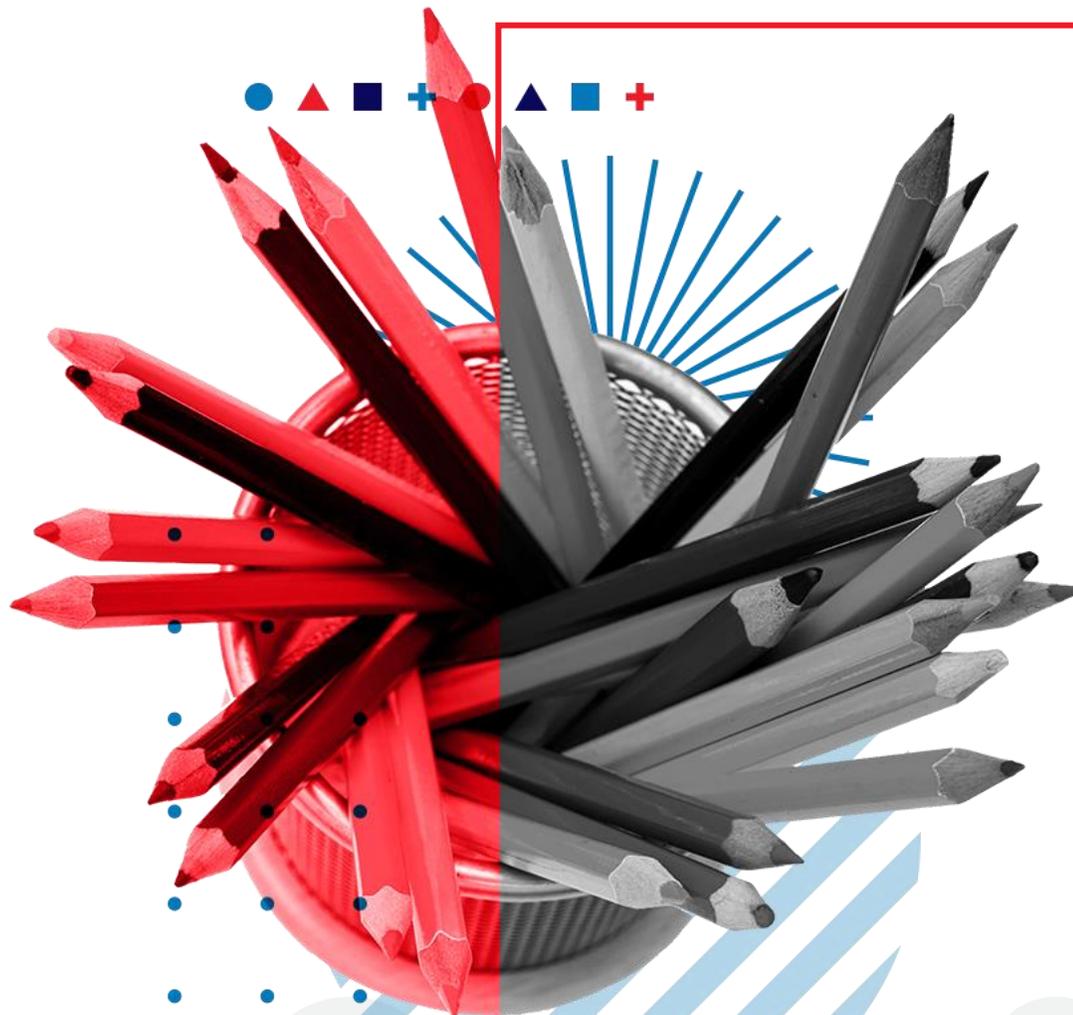


...quanto mais distantes as pessoas estiverem das cabeças da organização, mais difusa será a ideia que elas têm do que a organização faz, no que elas contribuem para que a organização faça o que faz e, em última análise, como elas podem atender os anseios de seus clientes e resolver os problemas de seus consumidores

Silvio Meira

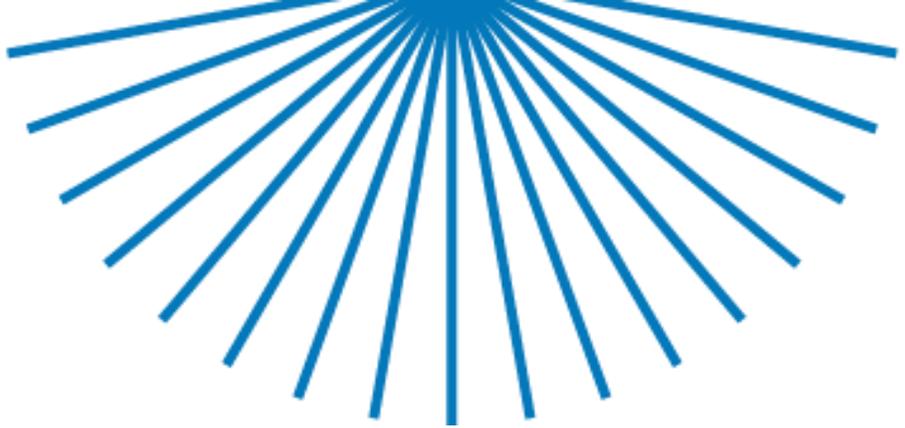


**ESTA NA
HORA DE
TRANSFERIR
O PODER
PARA AS
PONTAS,
PARA QUEM
ESTÁ PERTO
DO
PROBLEMA**



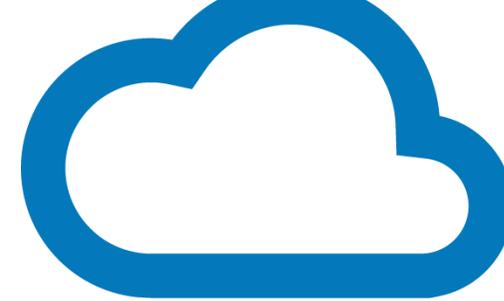
TRANSFERIR O PODER PARA AS PONTAS,

nada mais é do que envolver as pessoas que estão no dia a dia do processo na resolução dos problemas, na tomada de decisão sobre a melhor estratégia para lidar com o desafio que se apresenta.

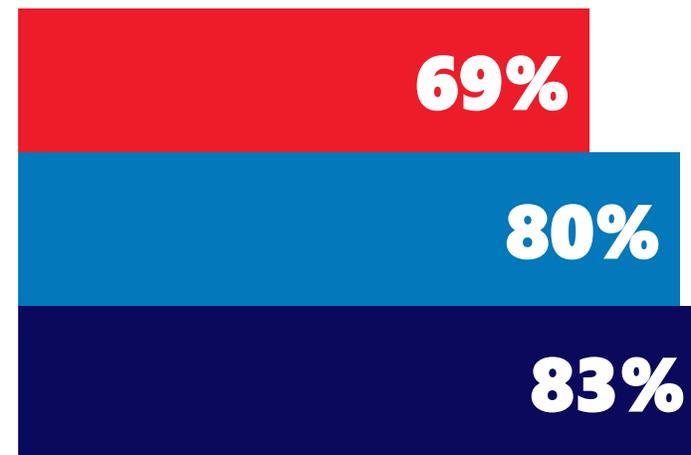


*E OS ESTUDANTES E PROFISSIONAIS
BRASILEIROS ESTÃO DISPOSTOS A **SE
ENVOLVEREM NA RESOLUÇÃO DE
PROBLEMAS E FAZEREM AS
MUDANÇAS NECESSÁRIAS?***





Estou aberta/o para **fazer as mudanças** que o novo mundo dos negócios requer

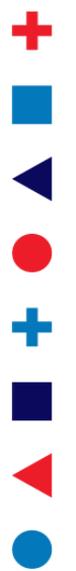


Sei o que preciso fazer para me preparar para os desafios atuais e futuros que envolvem o trabalho *

● Jovem ● Média Gestão ● Alta Liderança

*Concordo parcialmente + Concordo totalmente





TRANSFORMAÇÃO **PESSOAL**

É comum a ideia que trabalhadores são resistentes à mudança. Talvez esteja na hora de revermos este conceito e avaliar o quanto estão prontos para abraçar a mudança.

É fato que resistência à mudança é algo comum aos seres humanos, tem a ver com a forma como nosso cérebro funciona. Diante de uma nova experiência o cérebro busca associar o que está acontecendo com uma situação parecida e, caso não encontre nada semelhante, sentimos incomodo e insegurança.

Mas de alguma maneira parece que estamos aprendendo a lidar mais rapidamente com o desconforto da mudança. Talvez os sentimentos gerados pela paralisia e falta de perspectiva para futuro sejam pior do que a insegurança que o novo traz consigo.

Quando apoiamos as pessoas a experimentarem o novo e entenderem os desafios como aquilo que são - problemas para serem resolvidos – estimulamos uma cultura mais colaborativa e aberta, com foco na aprendizagem e tolerância ao risco.



Menos hierárquicas

Mais colaborativas e multifuncionais

Mais abertas à experimentação e aprendizagem

Mais arrojadas e tem maior tolerância ao risco

Mais rápidas para agir



É importante que estudantes e profissionais busquem entender o que precisam aprender para estarem preparados para os desafios atuais e futuros que envolvem o trabalho. Mas é muito rico que as empresas estejam envolvidos nesta seleção de temas, para que o investimento realizado seja de fato produtivo para profissionais e para a transformação das organizações.

Por este motivo é extremamente relevante que os líderes deixem claro quais são as mudanças que precisam ser feitas na organização, já que esta informação pode servir de guia na priorização dos aprendizados necessários.



As pessoas estão desenvolvendo habilidades importantes para a transformação digital da empresa?

LIFELONG LEARNING

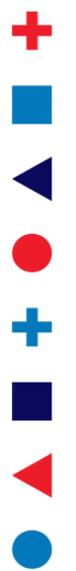




APRIMORAMENTO DE HABILIDADES ***SIGNIFICA MAIS DO QUE CONCLUIR CURSOS***

O aprendizado contínuo ao longo da carreira é que oferece oportunidades para **explorar novas mentalidades, comportamentos, relacionamentos e maneiras de trabalhar.**





APRENDER NO **FLUXO DO TRABALHO**

A transformação digital afetará cada vez mais a estrutura dos negócios, a maneira de entender e atender clientes e consumidores. Também impactará as pessoas, seus conhecimentos, habilidades e as formas de trabalhar.

No cenário atual e futuro, o aprendizado torna-se uma ferramenta vital para que pessoas e organizações possam resolver os problemas inéditos e complexos do dia a dia.

Mas, para atingir o grau de aprendizagem necessário, é preciso que ele esteja incorporado ao fluxo de trabalho. Além disso, é fundamental que todos – pessoas e empresas – assumam sua responsabilidade na jornada de conhecimento e experimentação.

Essa responsabilidade compartilhada faz mais do que criar conhecimento conjunto, ela permite uma corresponsabilidade pelo sucesso.



Menos hierárquicas

Mais colaborativas e multifuncionais

Mais abertas à experimentação e aprendizagem

Mais arrojadas e tem maior tolerância ao risco

Mais rápidas para agir



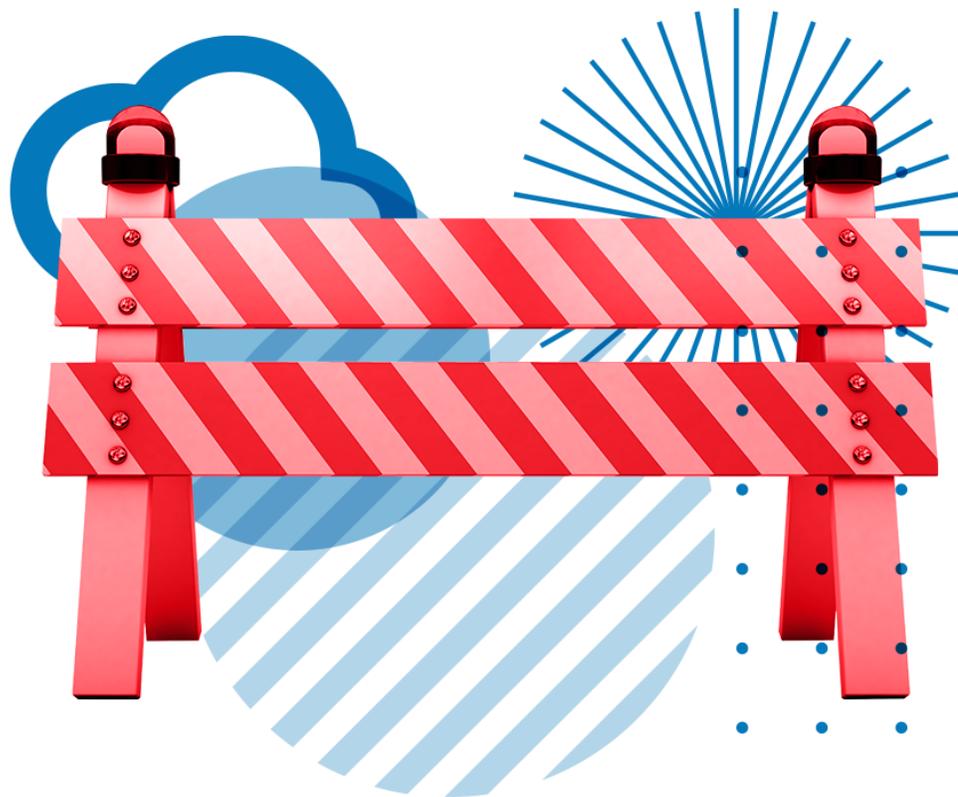
PROTAGONISMO



Quem tem a maior
responsabilidade **POR**
PREPARAR OS
PROFISSIONAIS
para as novas demandas
do mundo do trabalho?

	Jovem	Média Gestão	Alta Liderança
O próprio profissional	66%	82%	84%
As empresas	21%	14%	13%
O governo	9%	3%	2%
Não sei	4%	1%	1%

Os **principais obstáculos** que impedem o trabalhador de se preparar para o futuro é...



70%

Não ter dinheiro suficiente para investir

67%

Não ter dinheiro suficiente para investir

57%

Não ter dinheiro suficiente para investir

47%

Não saber o que precisa aprender

36%

Não saber o que precisa aprender

43%

Não saber o que precisa aprender

46%

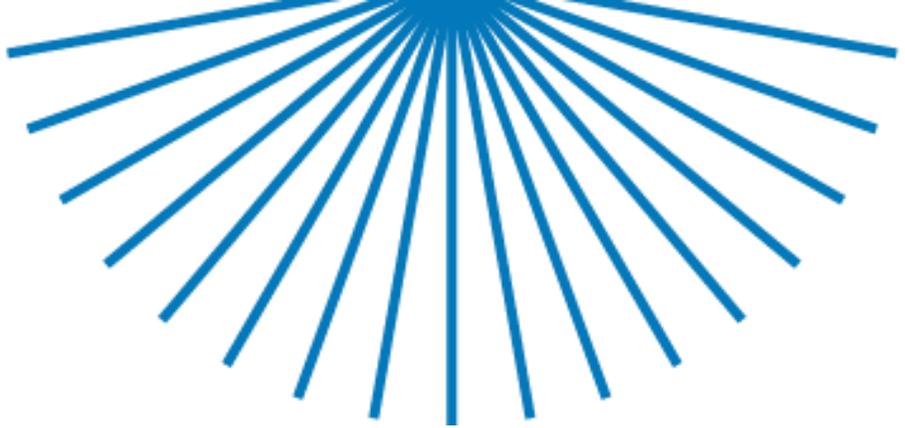
Falta de tempo para investir

36%

Não ter apoio suficiente do empregador

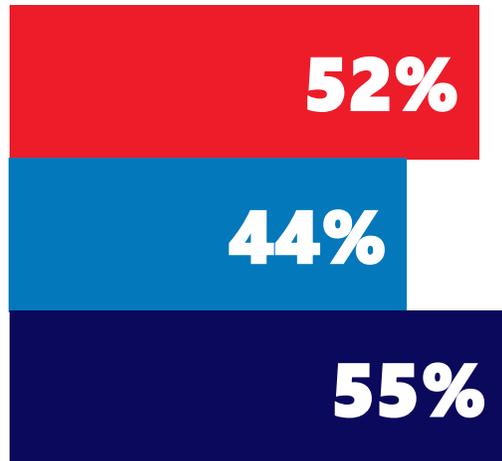
37%

Não achar importante investir

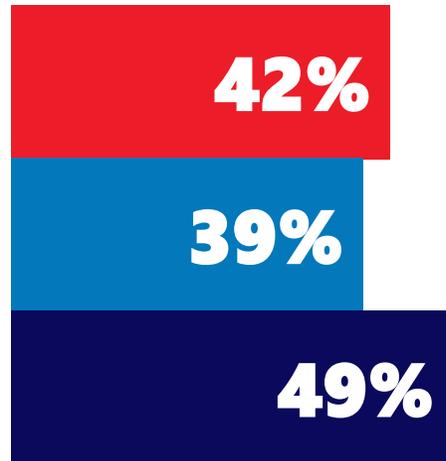


*E QUAL A PERCEPÇÃO DE
ESTUDANTES E PROFISSIONAIS
BRASILEIROS SOBRE O*
***APRENDIZADO DENTRO
DAS ORGANIZAÇÕES?***





Minha empresa está me **preparando para dar conta dos desafios** atuais e futuros que envolvem o meu trabalho *



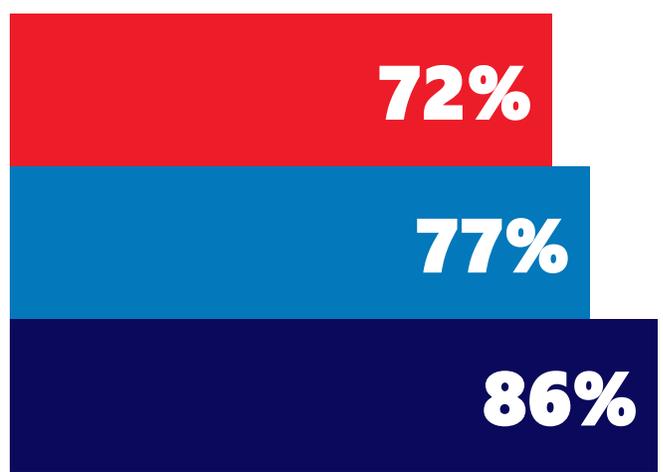
Minha empresa está **preparando os líderes** para enfrentarem os desafios atuais e futuros envolvem a Era Digital *

Nos próximos 3 anos, 54% das pessoas precisarão de aprimoramento significativos
Fórum Econômico Mundial

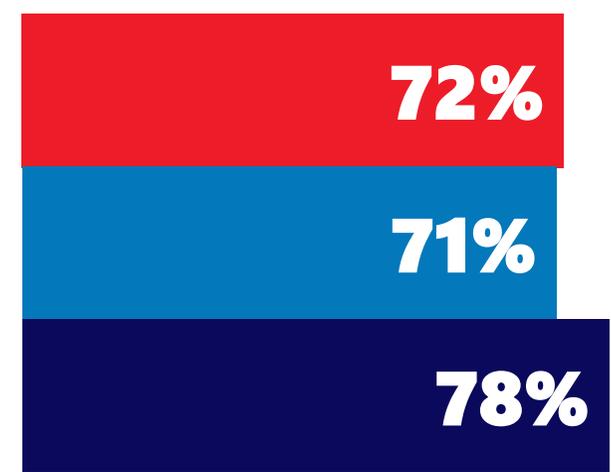
3% das empresas da América Latina oferecem treinamento a seus trabalhadores
Banco Mundial

● Jovem ● Média Gestão ● Alta Liderança

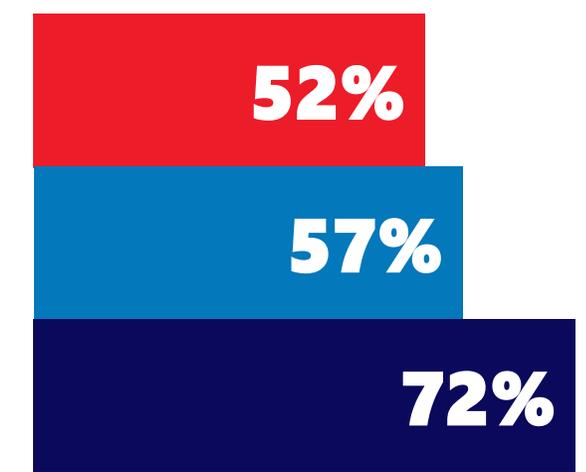
*Concordo parcialmente + Concordo totalmente



No meu trabalho, frequentemente **aprendo ou faço algo interessante***



No último semestre **aprendi algo** no trabalho que vai **melhorar a forma como faço** minhas atividades*



Tenho abertura para me **envolver com projetos que não fazem parte de minha área**, mas com os quais vou aprender algo novo*



Em um mundo em que a tecnologia está mudando os empregos e as pessoas estão vivendo uma vida mais longa com carreiras mais diversas, as organizações têm a oportunidade, e também responsabilidade, de reinventar a aprendizagem para que ela se integre ao fluxo de trabalho (e da vida).

A criação e manutenção de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida é importante para lidar com os desafios do negócio e com a falta de profissionais qualificados para as demandas atuais.

EMPRESA SOCIAL

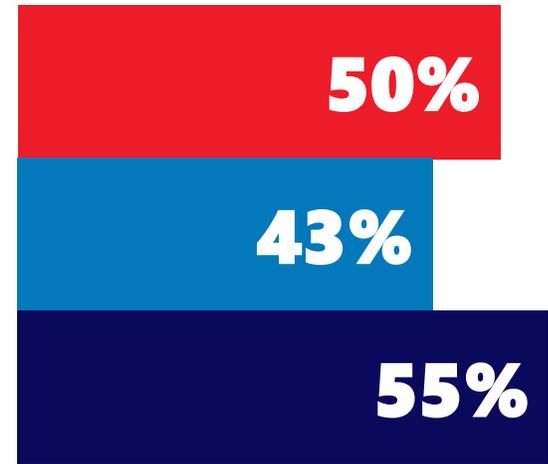


Estimular os profissionais a assumirem responsabilidade por seu próprio desenvolvimento é fundamental, bem como oferecer apoio na aprendizagem de habilidades relevantes para o negócio e oportunidade de aprender a aprender, porque uma coisa é certa: se as pessoas ficarem paradas, elas ficarão desatualizadas e não serão tão competitivas na organização ou no mundo!

Além de fundamental para manter a competitividade da empresa, o aprendizado dá significado ao trabalho, o que cria uma experiência positiva e motivadora para as pessoas.



No último ano **busquei adquirir novos conhecimentos e habilidades** para dar conta dos desafios atuais e futuros que envolvem o meu trabalho *



No meu trabalho as **pessoas são reconhecidas** por aumentarem seus **conhecimentos e habilidades** *

● Jovem ● Média Gestão ● Alta Liderança

*Concordo parcialmente + Concordo totalmente





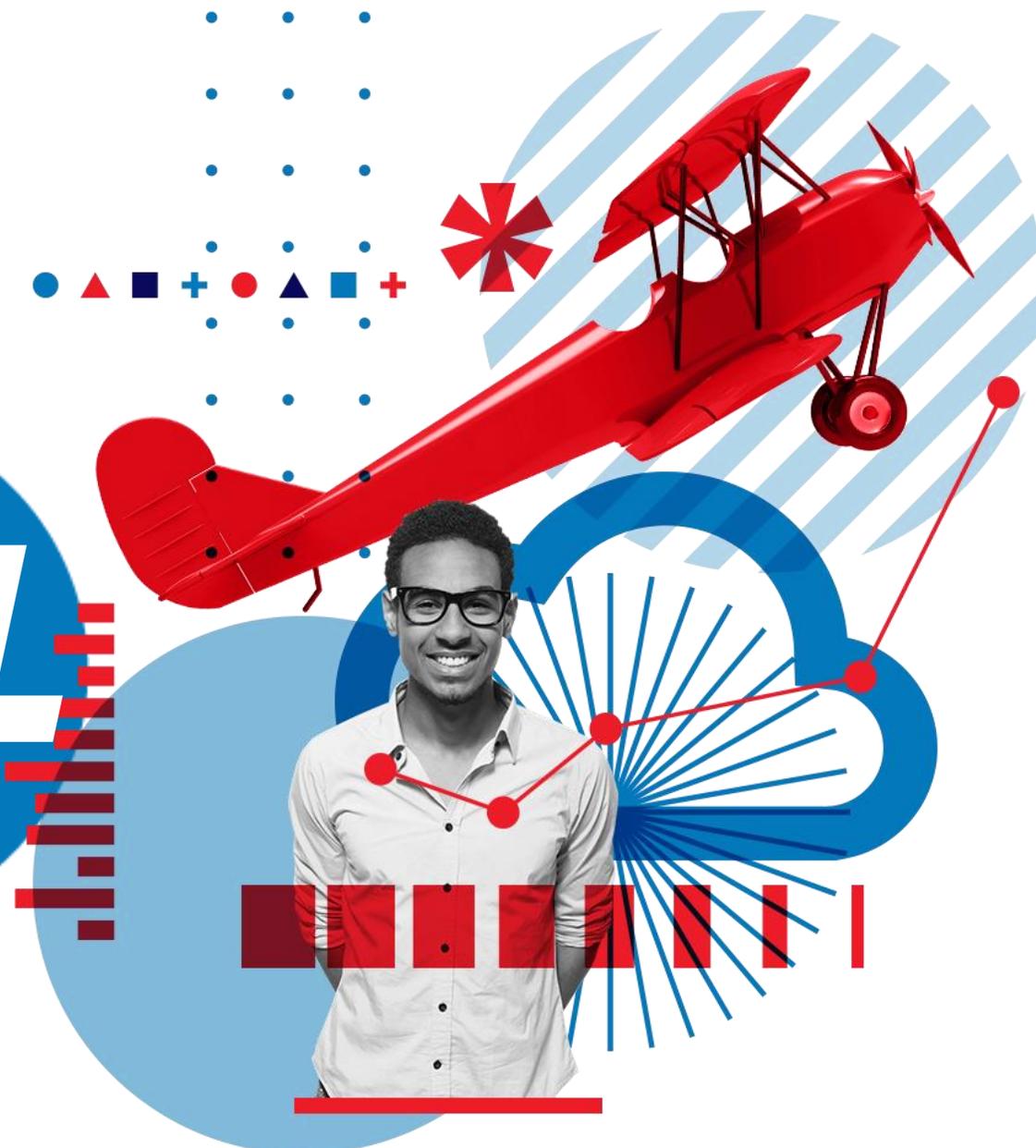
Para criar e manter uma cultura de aprendizagem é preciso estimular que as pessoas reflitam sobre os negócios, que conversem sobre a maneira como as coisas são feitas e sobre os objetivos realizados.

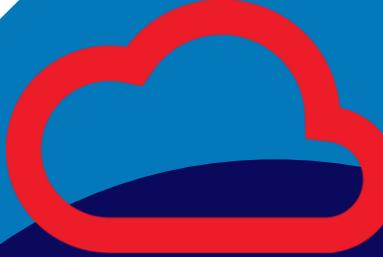
Também é preciso reconhecer o valor do aprendizado para a organização, tanto do conhecimento tradicional quanto da aprendizagem experiencial (aquele adquirido através da reflexão ou do fazer).



**Reconhecimento
dá direção ao
mesmo tempo
em que valida
que o caminho
escolhido está
correto**

LIDERANÇA DIGITAL





LIDERANÇA

O conceito básico diz que líder é aquele que muda o fluxo natural. Se fluxo natural esta na direção correta, ele acelera, se está na direção errada ele muda.

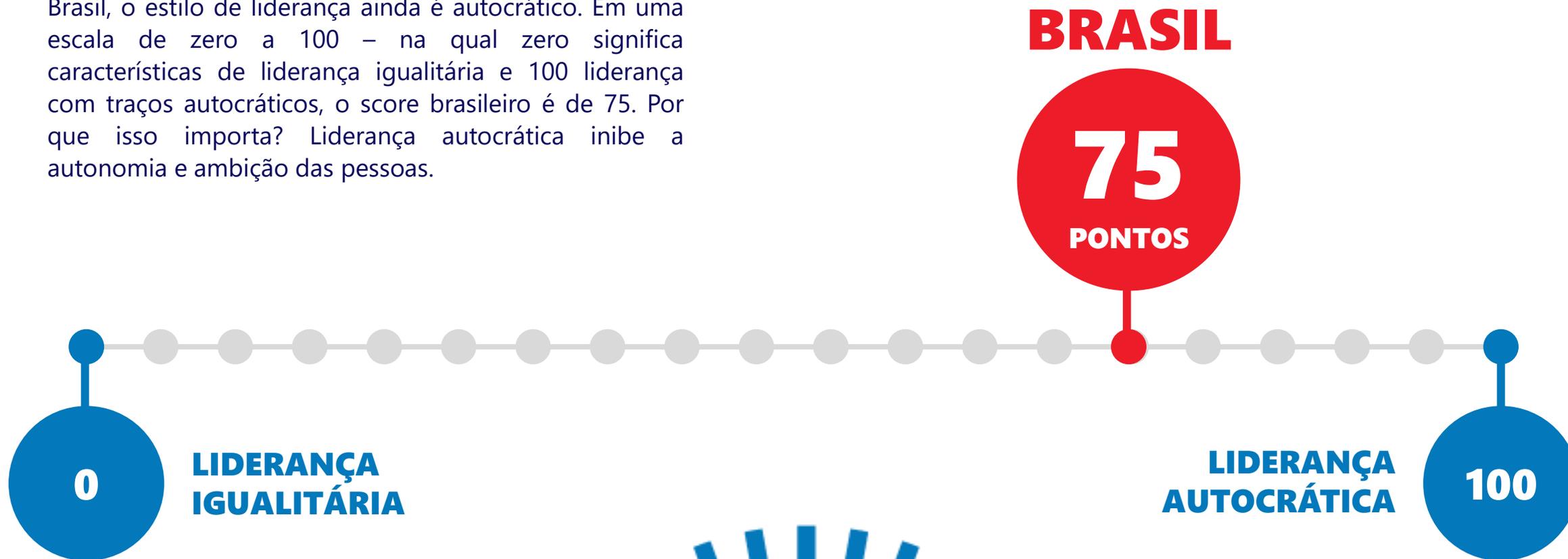
LIDERANÇA DIGITAL

deve incluir líderes digitais orientados para equipes, cooperativos, ágeis, inspiradores e não hierárquicos, que também têm uma responsabilidade ética.

Fórum Econômico Mundial / 2020



Um estudo sobre o exercício do poder identificou que no Brasil, o estilo de liderança ainda é autocrático. Em uma escala de zero a 100 – na qual zero significa características de liderança igualitária e 100 liderança com traços autocráticos, o score brasileiro é de 75. Por que isso importa? Liderança autocrática inibe a autonomia e ambição das pessoas.



Fonte: Betania Tanure



A transformação digital representa uma grande mudança na 'maneira como fazemos as coisas' então é preciso envolver as pessoas no processo de mudança, porque certamente não é possível forçá-las a seguir as novas demandas.

Como fazer isso? Compartilhando o "porquê" de um programa digital deve ser integrado à visão e ao objetivo geral da organização.

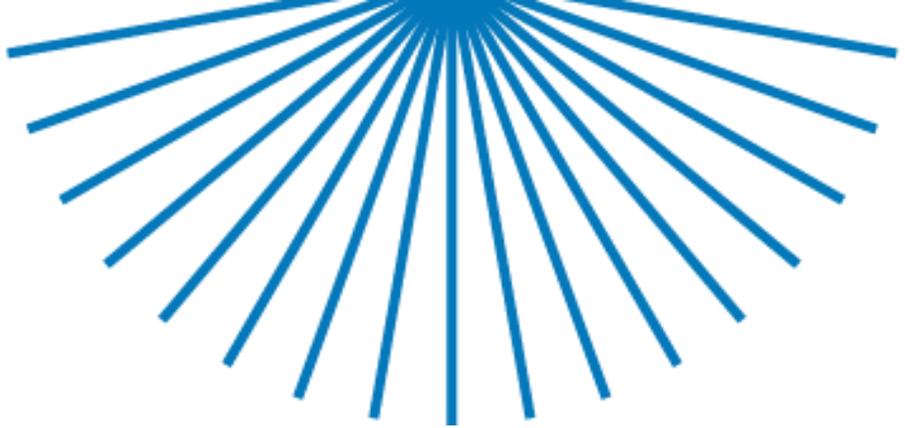
O digital geralmente é percebido como uma interrupção indesejável, apenas mais um programa de mudança corporativa, mas algumas pessoas perceberão que a mudança pode afetar seus empregos e seu futuro, então todos precisam de um motivo convincente para embarcar neste novo mundo.

AUTOCONHE- CIMENTO



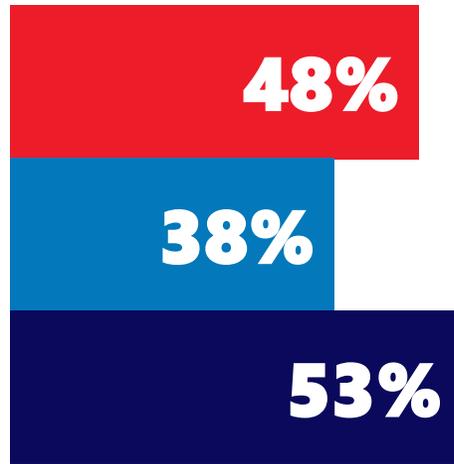
Neste momento, a liderança torna-se essencial. Ela pode apoiar as pessoas de várias maneiras - por exemplo, fornecendo treinamento adequado, proporcionando diferentes maneiras de aprendizado, estimulando a troca entre as equipes e dando-lhes tempo e espaço para se adaptarem aos novos conhecimentos.

Em um ambiente em que o aprendizado contínuo é fundamental para o desenvolvimento de capacidades, a liderança deve capacitar e permitir o autodesenvolvimento.



*E QUAL A PERCEPÇÃO DE
ESTUDANTES E PROFISSIONAIS
BRASILEIROS SOBRE **A**
LIDERANÇA DA EMPRESA
EM QUE TRABALHAM?*

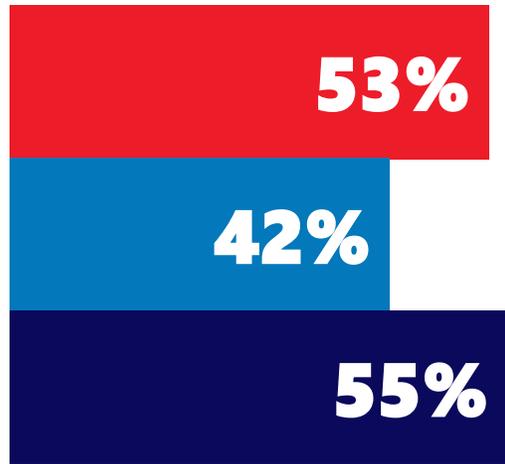




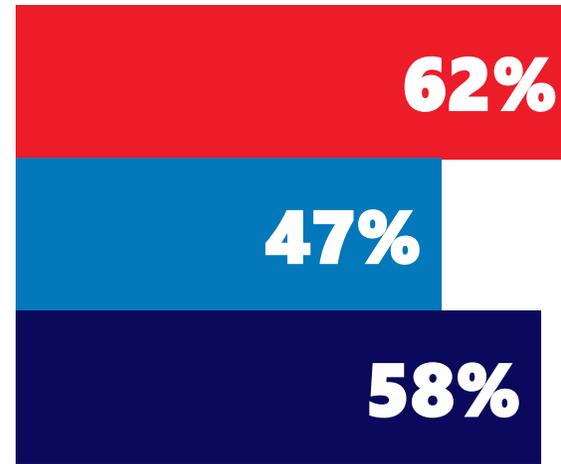
Os líderes da empresa em que trabalham os fazem ficar **entusiasmado com o futuro***

Em um mundo em rápida mudança, é **papel do líder fornecer visão e propósito**

Líderes que se comunicam efetivamente durante todo o processo de transformação digital desenvolvem **engajamento.**



Os **líderes** da empresa em que trabalham **suportam e impulsionam** mudanças que precisam ser feitas*



Os **líderes** da empresa em que trabalham estimulam que as pessoas **busquem desenvolvimento e aprendizagem***





O que a liderança pode fazer MAIS ou MELHOR, para ajudar a empresa a ter mais sucesso neste novo mundo do trabalho

Inovação: Criar condições para as pessoas experimentarem novas formas de fazer as coisas

Desenvolvimento: Apoiar o autodesenvolvimento contínuo das pessoas

Execução: Capacitar as pessoas a pensarem diferente para atingirem novos resultados

Colaboração: Estimular as pessoas a colaborarem além das fronteiras (da equipe, da empresa etc.)

Decisão: Capacitar as pessoas para tomarem decisões em um contexto incerto

Direção: Fornecer visão clara e propósito da empresa

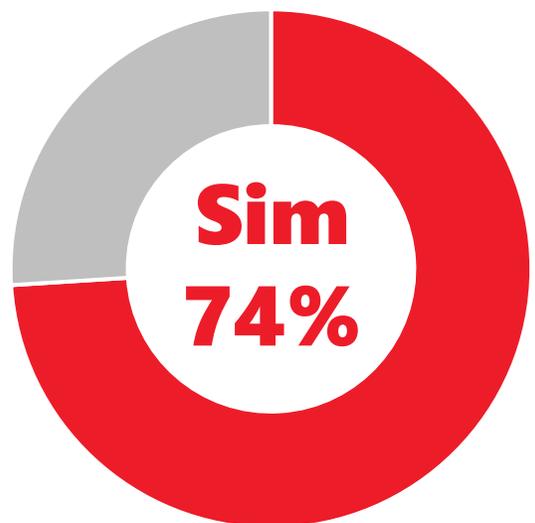
Não sei/Não tenho certeza

Jovem	Média Gestão	Alta Liderança
26%	19%	20%
21%	20%	14%
16%	17%	17%
14%	15%	15%
9%	9%	12%
9%	17%	17%
5%	3%	5%

EMPRESAS DOS
SONHOS

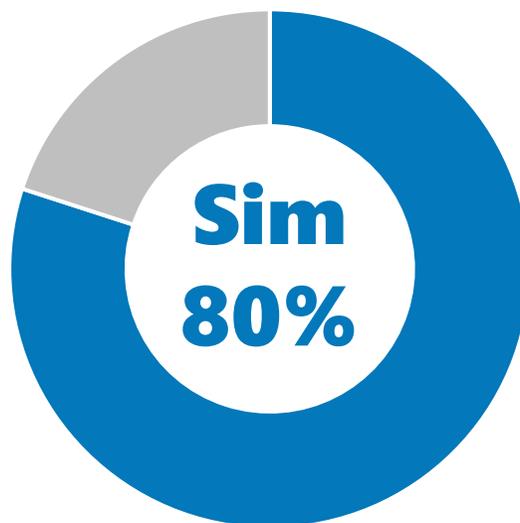


TEM EMPRESA **DOS SONHOS?**



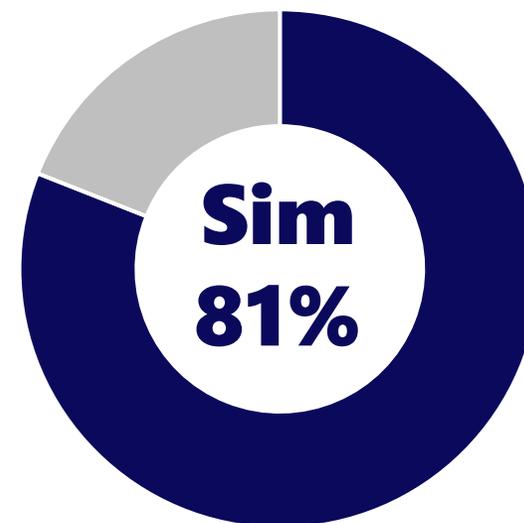
2018	2019	2020
71%	68%	74%

71% 68% 74%



2018	2019	2020
72%	72%	80%

72% 72% 80%

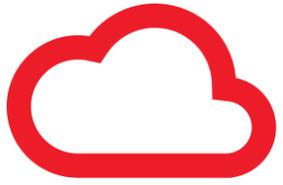


2018	2019	2020
72%	69%	81%

72% 69% 81%



● Jovem ● Média Gestão ● Alta Liderança



Ranking *Empresa dos Sonhos* 2020

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10



Google	Itaú	bradesco	Nestlé Faz bem	ambev	ny bank	natura			VALE
--------	------	----------	----------------	-------	---------	--------	--	--	------



Google	Nestlé Faz bem	natura	Itaú	VALE	BR PETROBRAS	Unilever	ny bank	ambev	J&F Santander
--------	----------------	--------	------	------	--------------	----------	---------	-------	---------------



Google	Nestlé Faz bem	natura	VALE	DISNEY	Itaú	Unilever	BR PETROBRAS	Apple	GE
--------	----------------	--------	------	--------	------	----------	--------------	-------	----

ESTÃO PRESENTES
NOS **TRÊS** RANKINGS

Google



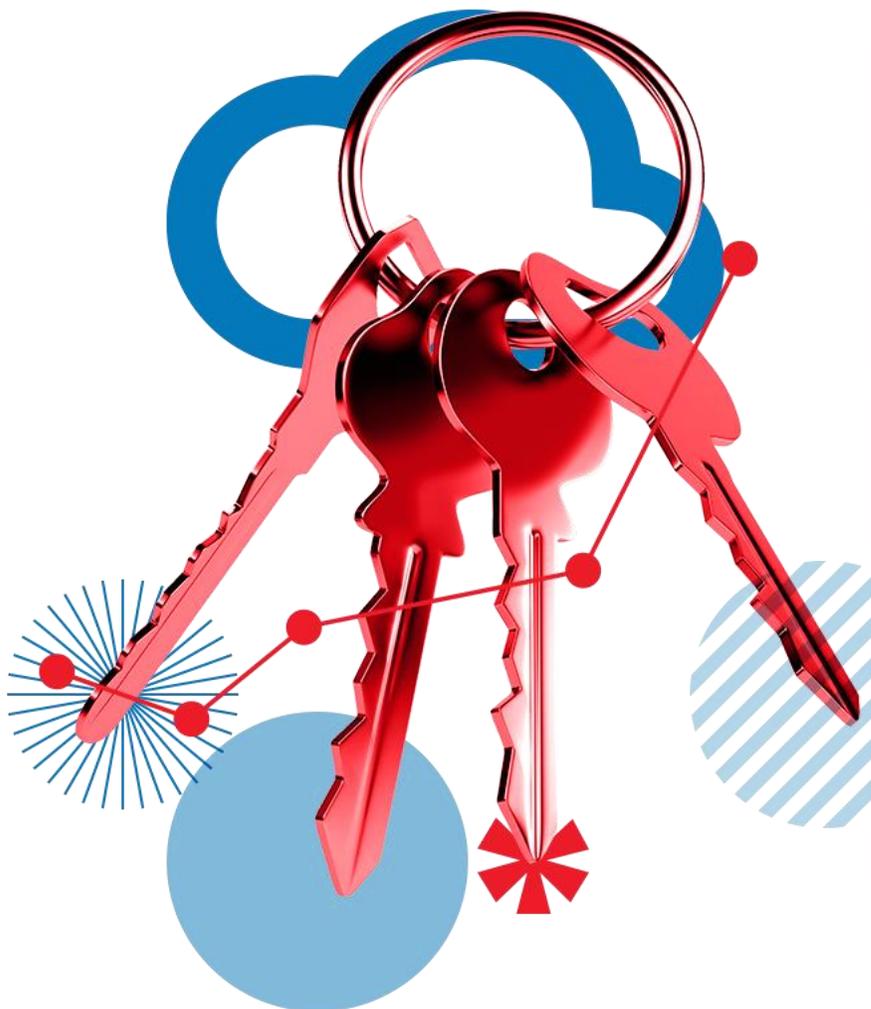
natura



VALE

19 anos no ranking

MOTIVOS DE ESCOLHA



Desenvolvimento

Fazer o que gosta

Segmento de atuação

Inovação

Boa imagem

Desenvolvimento

Fazer o que gosta

Boa imagem

Segmento de atuação

Inovação / Políticas flexíveis

Fazer o que gosta

Desenvolvimento

Inovação

Segmento de atuação

Boa Imagem

● Jovem ● Média Gestão ● Alta Liderança



FONTE DE **INFORMAÇÃO**

Redes sociais/
site da empresa (44%)

Qualidade de seus
produtos/serviços
(41%)

Palestras/eventos
(39%)

Conhece pessoa
que trabalha ou
trabalhou nela (41%)

Qualidade de seus
produtos/serviços
(34%)

Redes sociais/
site da empresa (28%)

Trabalha ou
trabalhou nela (38%)

Qualidade de seus
produtos/serviços
(32%)

Conhece pessoa que
trabalha ou
trabalhou nela (29%)



*GOSTARIA
QUE
PROMOVESSE
QUAL CAUSA
SOCIAL?*

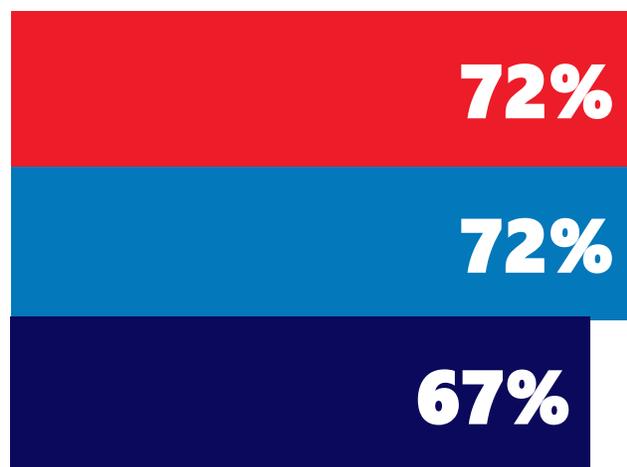
EMPRESA SOCIAL



	Jovem	Média Gestão	Alta Liderança
Diversidade*	46%	33%	29%
Meio ambiente	24%	26%	24%
Sociedade mais justa	24%	31%	37%
Nenhum dos temas	4%	8%	7%
Não é papel das empresas promover causa social	2%	2%	3%

*Igualdade racial e de gênero, inclusão de PcD e direitos LGBTQ+

E qual a percepção que as pessoas tem sobre o mindset digital da empresa de seus sonhos?

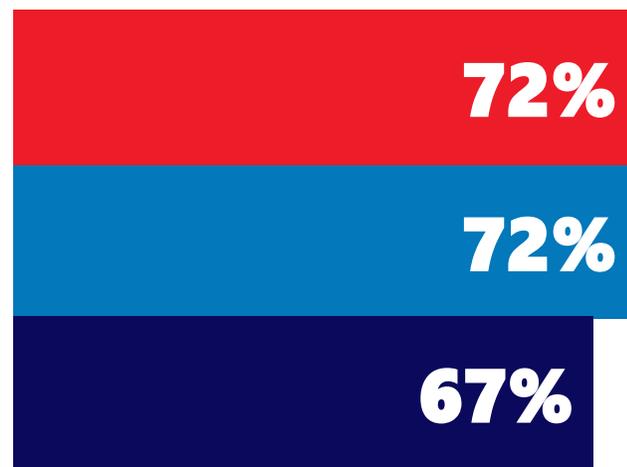


Acreditam que a **cultura e forma de pensar** da **empresa dos sonhos** é digital

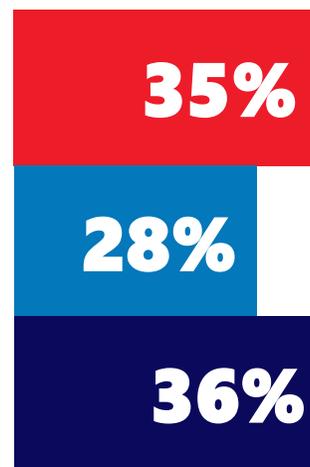
● Jovem ● Média Gestão ● Alta Liderança



MINDSET DIGITAL



Acreditam que a **cultura e forma de pensar** da **empresa dos sonhos** é digital



A **cultura e forma de pensar** da empresa em que trabalha é digital



A falta de cultura e preparo para a transformação digital é ruim para os negócios e para a imagem da marca empregadora!

A transformação digital tem uma dinâmica que gera certa desorganização em todo o mercado e nas organizações, então as pessoas querem trabalhar em lugares que deem conta de acompanhar as mudanças e se equilibrar no caos.



*TODAS ESTAS
INFORMAÇÕES NOS
AJUDARAM A
ENTENDER QUE ...*



Qualquer estratégia de **transformação digital é, necessariamente, uma estratégia de transformação de pessoas.**

O RH precisa estar à frente desta transformação porque ela é **cultural** e exige mobilização de toda organização.

Exige a construção de estratégias que **empoderem e criem opções** ao redor do capital humano.

1

DAR DIREÇÃO

Propósito, recursos e limites

2

ESTIMULAR AUTONOMIA

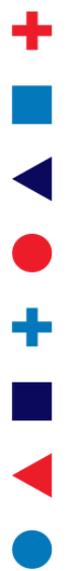
Transferir o poder para as pontas

3

APRENDER RÁPIDO

Assumir protagonismo

EMPRESAS E PESSOAS



EMPRESAS & **PESSOAS**

A transformação digital não é algo que ocorre facilmente, as organizações não agitam uma varinha mágica e instantaneamente se tornam adeptas do digital. Elas precisam escolher construir uma empresa digital, capaz de responder ao meio ambiente de maneira adequada e precisam mobilizar as pessoas em torno deste objetivo. Por este motivo, a área de recursos humanos precisa estar à frente desta transformação, porque ela é cultural e não meramente ferramental. Ela exige a construção de estratégias que empoderem e criem opções ao redor do capital humano, sendo prioridade oferecer direção, autonomia e aprendizado rápido.

Direção: Oferecer propósito, recursos e limites claros é suficiente para que problemas se encontrem com soluções. Mas olha só, propósito claro, consistente, coerente e de fato praticado pela empresa! E cabe aos profissionais buscar estas informações junto a liderança.

Autonomia: Quando a gente mergulha no digital, o processo de transformação desequilibra os pilares do negócio, as empresas precisam confiar que as pessoas podem reparar o equilíbrio. É preciso estimular a autonomia dos colaboradores – e estes precisam investir no constante aprendizado que estimula a capacidade de resolver problemas complexos.

Aprender rápido: Ao invés de errar rápido, aprender rápido é a chave para a transformação digital. Só assim será possível ter uma melhor adaptação e sobreviver com protagonismo nos novos tempos.



O **Grupo Cia de Talentos** é uma consultoria de educação para a carreira, movida por desenvolver talentos para transformar vidas. Formado pelas empresas **Cia de Talentos** e **Cia de Experts** (antes conhecida como DMRH), carrega um orgulho gigantesco por ter promovido e facilitado encontros entre mais de 500 empresas e milhões de profissionais nos seus 30 anos.

O Grupo Cia de Talentos é feito por pessoas com coragem e experiência para inovar, oferecer soluções precisas e orientar profissionais, desde jovens até cargos de alta liderança, a trilharem o melhor caminho para suas carreiras. E é assim que seguiremos, trabalhando para desenvolver talentos para transformar vidas.

Realização: Cia de Talentos Insights

Para mais informações:

Conteúdo: Danilca Galdini
danilca@grupociadetalentos.com.br

Comercial: Luana de Paula
luana@grupociadetalentos.com.br

Imprensa: Ana Maria Ramos
ana.ramos@grupociadetalentos.com.br

2020 Copyright © Grupo Cia de Talentos





ATÉ MAIS...
carreiradossonhos.com.br