

"Não criamos uma geração de robôs"

Os membros da Gen Zers têm conhecimentos tecnológicos, mas temem não ter os "soft skills" necessários e procuram maior interação humana.

Ainda assim, os profissionais mais velhos têm medo de serem substituídos por jovens nativos da era digital

A geração Z está a entrar no mercado de trabalho, e traz consigo uma mentalidade que coloca a tecnologia em primeiro lugar que irá alavancar os negócios e transportá-los mais rapidamente para a era digital, aprofundando ainda mais a divisão entre cinco gerações no local de trabalho. De acordo com um estudo encomendado pela Dell Technologies, os pós-millennials – nascidos após 1996 e conhecidos como a Gen Z – têm um conhecimento profundo da tecnologia e do seu potencial transformador da forma como trabalhamos e vivemos.

"É quase um dado adquirido que estas pessoas nativas do digital têm competências avançadas em tecnologia e ciência de dados, mas o que é surpreendente é o nível de maturidade digital que disponibilizam no local de trabalho", disse Jenn Saavedra, senior vice-presidente de recursos humanos na Dell Technologies. "Eles veem a tecnologia não apenas como uma ferramenta que permite o progresso humano, mas ainda uma forma de equilibrar o terreno de jogo. E isso é incrivelmente visionário da sua parte".

O estudo incidiu em mais de 12.000 alunos do secundário ou do ensino superior em 17 países e revela as perspetivas dos mais jovens sobre tecnologia e sobre os seus futuros empregos. Entre outras conclusões:

- 98% já utilizaram a tecnologia como parte da sua educação formal
- 91% referem que a tecnologia disponibilizada por um colaborador seria um fator na escolha de diferentes oportunidades de emprego
- 80% querem trabalhar com acesso a

tecnologias inovadoras; desses, 38% estão interessados em carreiras no setor de TI,

- 39% querem trabalhar em cibersegurança e 46% aspiram a fazer pesquisa e desenvolvimento na área tecnológica
- 80% acreditam que a tecnologia e automação irão criar um ambiente de trabalho mais equitativo, impedindo os desequilíbrios e a discriminação

à Gen Z tenham confiança nas suas competências técnicas, também se revelam preocupados com a hipótese de não contarem com os "soft skills" e experiência que os empregadores procuram. 73% por cento classificam a sua literacia tecnológica como boa ou excelente, e 68% referem que contam com competências de criação de código acima da média. 77% estão dispostos a servir de mentores a um colega mais velho que possa ter menos experiên-



Nativos da era digital renovam a força de trabalho: 80% dos membros da Gen Z desejam trabalhar com tecnologias inovadoras e mais de um terço está interessada em carreiras nas TI

Uns incríveis 89% reconhecem que estamos a entrar numa era de parcerias entre humanos e máquinas: 51% dos inquiridos acreditam que os humanos e as máquinas vão trabalhar em conjunto como equipas integradas, enquanto 38% olham para as máquinas como ferramentas para que os humanos possam utilizar à medida que são necessárias.

Pouca experiência, potenciais fissuras geracionais

Muito embora a maioria dos pertencentes

cia com tecnologia. Ainda assim, quase todos os recém-formados (94%) têm preocupações sobre os seus futuros empregos.

• Apenas cerca de metade (57%) classificam a sua educação como boa ou excelente na preparação para as suas futuras carreiras

- 52% acreditam ter as competências técnicas que os empregadores procuram, mas não os "skills" não técnicos

Ao mesmo tempo, os profissionais seniores estão preocupados em serem ultrapassados e com a hipótese de ver que a

maioria de papéis de liderança no futuro ocupados por nativos digitais. De acordo com anteriores estudos da Dell Technologies, 87% dos líderes de negócios temem que as suas organizações enfrentem o desafio de oferecer oportunidades iguais entre todas as gerações.

Com até cinco gerações em coexistência no local de trabalho, as empresas devem ajudar os trabalhadores a encontrarem um espaço comum numa altura em que se esforçam por criar uma cultura de “digital em primeiro lugar”. As equipas interfuncionais com “skillssets” complementares podem encorajar a troca de conhecimento e proporcionar uma nova abordagem à resolução de problemas. Os estágios, os programas de rotação e outras oportunidades de desenvolvimento de carreira podem ajudar os jovens profissionais a angariarem a experiência necessária e a desenvolverem os “soft skills” no emprego. Além disso, os programas de mentores inversos podem melhorar as competências técnicas a organização, com a Gen Z na dianteira.

“Na Draper, somos bem-sucedidos com a colaboração interdisciplinar. Já recorremos a especialistas militares, cientistas de foguetões e estudantes de universidades mais próximas para nos ajudarem a resolver alguns dos problemas mais complexos do mundo”, disse Mike Crones, CIO da Draper. “Nestes cenários, o estudante

- Comunicação interpessoal (43%) é o método preferido de comunicação com os colegas, seguido de telefone (21%), apps de mensagens e serviços de mensagens escritas
- 75% esperam aprender mais no emprego com ajuda dos colegas e outras

analyst e strategic advisor na Lopez Research. “Apesar de a comunicação pessoal não ser sempre possível nos locais de trabalho de hoje, as tecnologias imersivas estão a permitir que as pessoas colaborem tanto no mundo físico como virtual”.

Para Added Saavedra, “No fundo, estas or-

Apresentam conhecimentos avançados em tecnologia, mas estão preocupados com os seus “soft skills”: 77% dos membros da Gen Z estão dispostos a servirem de mentores tecnológicos no trabalho, mas 94% preocupam-se com a hipótese de não terem as competências e experiência certos

- pessoas – ao invés de através do online
- 82% referem que as redes sociais podem ser uma valiosa ferramenta no local de trabalho
- Mais de metade (53%) preferem tra-

ganizações que criam uma força de trabalho onde todas as gerações são apoiadas vão beneficiar de uma era de parcerias entre humanos e máquinas. Uma força de trabalho integrada tem mais força e pode



Cinco gerações no local de trabalho: as empresas devem ajudar os trabalhadores a encontrarem terreno comum

faculta uma perspetiva única para o desenvolvimento de soluções. Muitas destas tecnologias em que trabalhamos são muito interativas e a Gen Z disponibiliza uma abordagem curiosa, centrada no cliente, que de outra forma poderíamos nem sequer considerar”.

O elemento humano

Muito embora tenham já interagido com dispositivos eletrónicos praticamente desde o nascimento e crescido com as redes sociais, os membros da Gen Z querem mais interação humana no local de trabalho.

balhar na empresa e não em casa e 58% preferem trabalhar como parte de uma equipa, e não isoladamente

“As boas notícias é que não criámos uma geração de robôs. Estes jovens profissionais são inteligentes, curiosos e estão ansiosos por se ligar e aprender com outras pessoas. Esta geração cresceu num ambiente colaborativo, com uma educação que recorre aos alunos como elementos do processo formativo, e é uma geração que consegue transportar as mesmas expectativas para o local de trabalho”, disse Maribel Lopez, technology industry

ajudar na transformação das organizações e no seu sucesso no futuro digital”.

Sobre o estudo

O estudo foi pedido pela Dell Technologies e levado a cabo por uma empresa independente de estudos. De agosto a setembro de 2018, a Dimensional Research elaborou um inquérito online a alunos de escolas secundárias e pós-secundárias em 17 países de todo o mundo. O estudo foi traduzido para 12 línguas e contou com mais de 12.000 indivíduos com idades entre os 16 e os 23 anos. O estudo é um dos maiores do seu género a recolher dados sobre as atuais atitudes e opiniões acerca de tecnologia e do local de trabalho entre os estudantes da Gen Z que irão entrar no mercado de trabalho nos próximos anos.