

Desafios na era 4.0

A crescente digitalização dos processos, decorrente da nova revolução industrial, também designada por Indústria 4.0, impacta diretamente na organização do mundo do trabalho e nas funções desempenhadas pelas pessoas, dando origem a novas descrições de funções e novas 'skills'. Para fazer face à crescente digitalização e automatização das tarefas, é essencial dotar os recursos humanos com sólidas competências na utilização avançada de ferr-

admitindo, quer na preparação de programas de formação contínua que proporcionem uma atualização dos ativos que já colaboram com elas.

Neste último grupo devem ser respeitadas quer as competências que o colaborador já tem, quer a sua própria velocidade de aprendizagem e a motivação. A adequação das metodologias a usar na formação assume agora um papel fulcral, na medida em que a dispersão geográfica das empre-

bem como a criação de programas de formação alternativos para certos públicos-alvo. Igualmente relevante é consciencializar os ativos para a necessidade de aprendizagem e requalificação contínua como fator crucial para a sobrevivência profissional. Cada plano de formação terá de ser desenhado e adequado à estratégia e ao contexto da empresa, tendo em conta os desafios criados pelo ambiente multigeracional.

A estratégia da ATEC para enfrentar os novos desafios da formação na era 4.0 assenta na construção de soluções integradas e diferenciadoras e na criação de planos de formação para desenvolvimento e evolução das equipas técnicas, com ênfase em competências comportamentais fundamentais, como a criatividade, a inteligência emocional, a identificação e a resolução de problemas, etc. Destaque também para soluções de formação em Lean – Indústria 4.0, Coordenar Equipas de Trabalho na Era 4.0, O Líder na Era 4.0, Liderar Equipas Multigeracionais, Cibersegurança e Tecnologia na Indústria, além de outras.

O futuro do país exige que estejamos preparados com capital humano que permita atrair e reter investimento, e é para responder a essa realidade que a ATEC vai continuar a contribuir ativamente. ©

A adequação das metodologias a usar na formação assume agora um papel fulcral, na medida em que a dispersão geográfica das empresas convida à utilização de ferramentas digitais como forma mais eficiente e rápida de transmitir o conhecimento.

mentas digitais e, paradoxalmente, com capacidades sociais e de interação capazes de equilibrar e gerir a relação máquina-homem. Responder a este e outros desafios impostos pela nova era industrial é a missão das entidades formadoras.

A ATEC, enquanto entidade formadora, tem como obrigação estar atualizada e conhecer pormenorizadamente as necessidades das empresas, quer em termos dos conhecimentos que devem possuir os novos colaboradores que vão

convidar à utilização de ferramentas digitais como forma mais eficiente e rápida de transmitir o conhecimento. O recurso a estas ferramentas, como seja o 'e-learning' ou salas de formação virtuais, contribui para maior eficácia e retorno do investimento. Contudo, os colaboradores mais velhos ou menos qualificados podem revelar alguma resistência a programas de formação que recorram sobretudo à tecnologia. Nestes casos, a personalização da formação assume um papel manifestamente importante,



© DR
João Carlos Costa
Chief Operations Officer (COO)
da ATEC – Academia
de Formação
info@atec.pt

