

DeBernt.

Soluções para
gestão de talentos

34 ANOS.
CONHEÇA
UMA DEBERNT
QUE VAI ALÉM.

Olá,

Sejam bem-vindos :)

Meu nome é Fábio Souza, CEO da De Bernt





Somos uma plataforma de
**SOLUÇÕES PARA
GESTÃO DE TALENTOS**
atuando com olhos para o
futuro na atração, retenção e
desenvolvimento das pessoas.

NOSSOS NÚMEROS DOS ÚLTIMOS MESES

+300
empresas
atendidas

+500
Projetos de Atração
de Talentos

+250
Projetos de Transição
de Carreira

+60
Projetos de
Transformação

**COMPARTILHAR
APRENDER
RESSIGNIFICAR
PROVOCAR
REAPRENDER
REFLETIR
COLABORAR**

A black and white photograph showing a man from behind, walking away along a paved path. He is wearing a light-colored jacket and a backpack. In front of him is a large stone arch bridge with multiple arches, upon which a modern high-speed train is traveling. The sky is filled with dramatic, heavy clouds. The overall atmosphere is one of movement and transition.

AS NOVAS RELAÇÕES SOCIAIS
TRAZEM REFLEXOS AO CONCEITO
E FORMATO DE TRABALHO.

A GERAÇÃO Z, GRUPO DE PESSOAS NASCIDAS A PARTIR DE 2001, DEVERÁ EM BREVE ULTRAPASSAR OS MILLENNIALS, INDIVÍDUOS QUE NASCERAM ENTRE OS ANOS DE 1980 A 2000.

60% DA POPULAÇÃO TERÁ NASCIDO APÓS 1980. JÁ PENSARAM NISSO?

LEMBREM-SE QUE A GERAÇÃO Z NUNCA CONHECEU UM MUNDO NÃO-DIGITAL E CRESCEU EM MEIO A EVENTOS COMO A “TERRORISMO” E A RECESSÃO ECONÔMICA GLOBAL.

“CADA GERAÇÃO VEM COM UM CONJUNTO ÚNICO DE COMPORTAMENTOS E APRESENTA UM CONJUNTO DE DESAFIOS PARA AQUELES QUE QUEREM CHEGAR ATÉ ELES”.



APAGANDO INCÊNDIOS ORGANIZACIONAIS

VUCA

volatilidade | incerteza | Complexidade | Ambiguidade



**MUDANÇA É
PERMANÊNCIA**

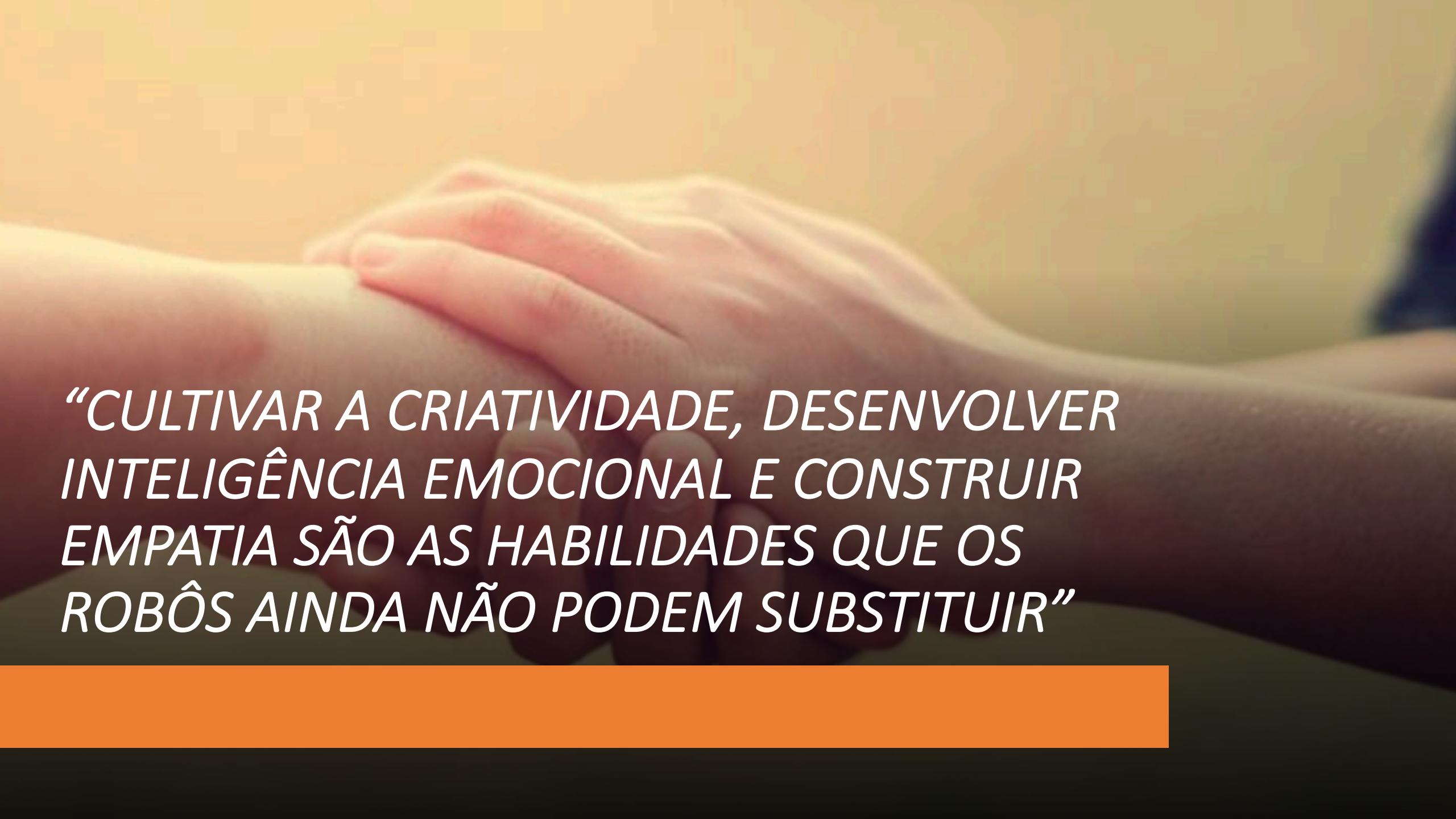
O futuro já chegou,
ele só não está **IGUALMENTE**
DISTRIBUÍDO.



As habilidades e capacidades necessárias também mudarão, exigindo mais habilidades sociais e emocionais, além de capacidades cognitivas mais avançadas, como raciocínio lógico e criatividade.

- 1. RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS COMPLEXOS**
- 2. PENSAMENTO CRÍTICO**
- 3. CRIATIVIDADE**
- 4. GESTÃO DE PESSOAS**
- 5. COORDENAÇÃO COM OS OUTROS**
- 6. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**
- 7. JULGAMENTO E TOMADA DE DECISÕES**
- 8. ORIENTAÇÃO DE SERVIÇO**
- 9. NEGOCIAÇÃO**
- 10. FLEXIBILIDADE COGNITIVA**





*“CULTIVAR A CRIATIVIDADE, DESENVOLVER
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E CONSTRUIR
EMPATIA SÃO AS HABILIDADES QUE OS
ROBÔS AINDA NÃO PODEM SUBSTITUIR”*

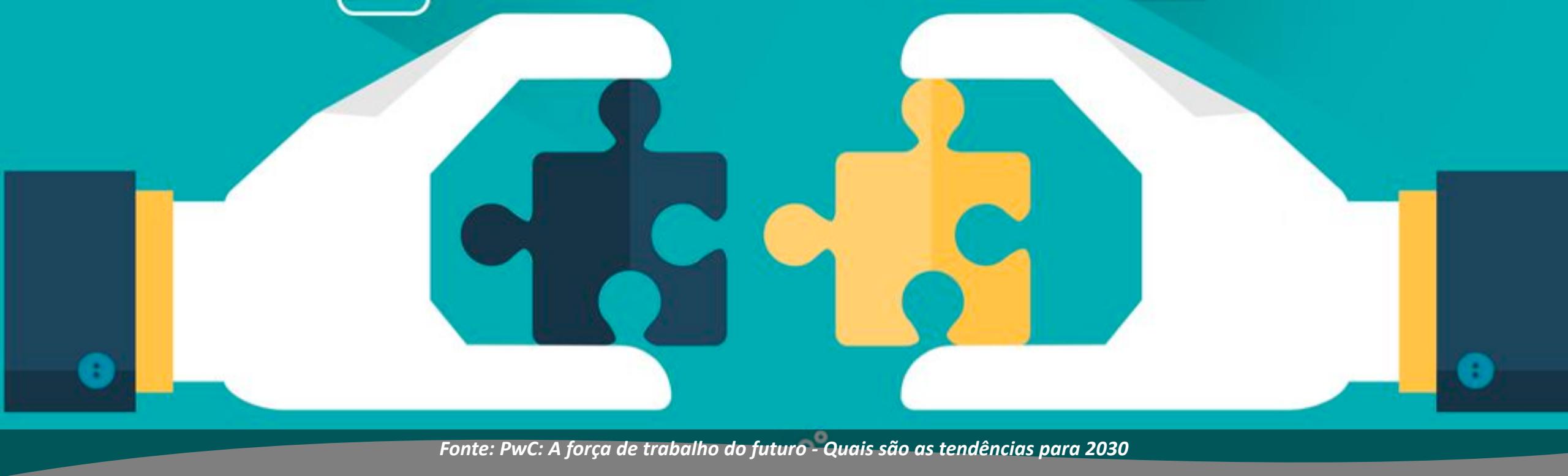
**APRENDER,
DESAPRENDER E
REAPRENDER**

COMO AS EMPRESAS PODEM AJUDAR AS PESSOAS A TER SUCESSO EM MEIO À MUDANÇA?

- Desenvolver a capacidade de se adaptar com rapidez e confiança.
- As empresas com maior probabilidade de sucesso no futuro são aquelas que oferecem aprendizado ao longo da vida a seus trabalhadores.
- Para isso, as organizações precisarão comunicar que a mudança é inevitável e fornecer aos seus empregados diversas experiências que ampliem seus conjuntos de habilidades para torná-los mais resilientes.



Fonte: PwC: A força de trabalho do futuro - Quais são as tendências para 2030



Fonte: PwC: A força de trabalho do futuro - Quais são as tendências para 2030

INTEGRE LÍDERES DE RH E DE NEGÓCIOS PARA PRODUZIR UMA MUDANÇA REAL

Há uma necessidade real de alinhar os líderes de RH e de negócios para acelerar a preparação para o futuro.

20 Lições para o RH- HSM Management

11. O RH está sendo empurrado para o protagonismo no novo mundo.
12. O RH vai precisar, definitivamente, entender de negócios.
13. Práticas de gestão ineficientes, como o microgerenciamento, serão substituídas e um novo RH deve emergir.
14. O líder do comando e controle pode não ter morrido, mas será combatido fortemente.
15. Os rituais ágeis também funcionam a distância.
16. Menos assessments e mais foco em ajudar as pessoas a conhecerem seus vários “eus” e conciliá-los.
17. A criatividade volta, de fato, à moda, e fomenta a inovação necessária para o momento.
18. Processos internos devem ser avaliados com mais frequência para que acompanhem a velocidade do mundo.
19. A hierarquia rígida, à moda antiga, tem sido um obstáculo para avanços.
20. O líder também vai ter de pôr a mão na massa e o liderado vai ter de ser líder de vez em quando e puxar a responsabilidade para si.
21. Humanização é para valer.
22. Em tempos incertos, inteligência emocional cresce na pauta de treinamento e desenvolvimento.
23. É preciso quebrar os vários tabus existentes nas empresas para gerar confiança.
24. Para engajar, a gestão deve se horizontalizar um pouco e trabalhar para conseguir consentimento em vez de consenso.
25. A capacidade de inovar das pessoas e das organizações foi testada no limite – competência que deve continuar em alta.
26. Cedo ou tarde, a consistência e a coerência das políticas de diversidade serão testadas.
27. As mulheres na liderança se destacaram na gestão da crise.
28. A flexibilização do trabalho deve oferecer mais oportunidades para as mulheres.
29. Ninguém voltará igual aos escritórios, e a organização vai ter de se redesenhar.

PRECISAMOS DESENVOLVER NOVAS HABILIDADE, CONHECER AS NOVAS TECNOLOGIAS E AVANÇAR NA GESTÃO ORGANIZACIONAL.

É NECESSÁRIO DESENVOLVER UM AMBIENTE DE CONFIANÇA E GERAR EXPERIÊNCIAS PARA POTENCIALIZAR O COMPROMETIMENTO COM O NOVO.

O FUTURO JÁ É O PRESENTE. NEGAR É UM ERRO E UM ATRASO PREOCUPANTE. O MUNDO MUDOU.





O futuro foi acelerado!

- **APRENDIZADO “LIFELONG LEARNING”**
- **INQUIETUDE & APRENDIZADO**
- **AUTO CONHECIMENTO**
- **RESILIÊNCIA**
- **PROTAGONISMO DE CARREIRA**
- **VISÃO DE FUTURO**
- **CONECTAR RH E NEGÓCIO**



*O (auto)DESENVOLVIMENTO e (auto)
CONHECIMENTO NUNCA FOI E NUNCA SERÁ TÃO
IMPORTANTE QUANTO AGORA...*

TEREMOS UM MUNDO CADA VEZ MAIS EXIGENTE!



**CONHEÇA
UMA DE BERNT
QUE VAI ALÉM.**



DeBernt.

Soluções para
gestão de talentos

Fábio Souza

fabio.souza@debernt.com.br