

RESKILLING HUB

O NOVO RH PARA
UMA ERA DE **ULTRA**
TRANSFORMAÇÕES



RHdigital

RESKILLING HUB

O NOVO RH PARA
UMA ERA DE **ULTRA**
TRANSFORMAÇÕES

AUTORES:

PAULO GRIGOROVSKI

ARMANDO RIBEIRO

Paulo Grigorovski é conselheiro consultivo da Arista, professor de Inovação e Lean Governance na Board Academy, palestrante e fundador do programa de formação em Inteligência Artificial para lideranças "AI on Board" - [linkedin.com/in/paulogrigorovski](https://www.linkedin.com/in/paulogrigorovski)

Armando Ribeiro é empresário, CEO Founder da holding Arista Tecnologia, fundador de diversas HRtechs, dentre elas as plataformas RH Digital e Beneo. - [linkedin.com/in/armandoribeiroalvares](https://www.linkedin.com/in/armandoribeiroalvares)

Paulo Grigorovisky e Armando Ribeiro

Reskilling Hub | O Novo RH para uma Era de Ultra Transformações

Ano de Publicação:
2024

Edição:
1ª Edição

Número de Páginas:
50

Registro de Direitos Autorais:
Biblioteca Pública Nacional, número
000984.0150873/2024.

Formato:
Digital

Categoria:
Gestão de Pessoas | Recursos Humanos | Tecnologia

Idioma:
Português

*Copyright 2024 | Esta obra é autoral e protegida pela legislação aplicável,
não podendo ser reproduzida sem sua citação.*

PREFÁCIO 5

1: ERA DE ULTRA TRANSFORMAÇÕES 7

2: O SUPER CICLO DA TECNOLOGIA 10

3: A JORNADA DE DISRUPÇÃO DA IA GENERATIVA 14

4: A TRANSFORMAÇÃO MAIS IMPORTANTE DE TODAS: PESSOAS 18

5: O MAIOR DESAFIO DA HISTÓRIA: RESKILLING 23

6: RESKILLING HUB: O NOVO RH PARA UMA ERA DE ULTRA TRANSFORMAÇÕES 27

7: DANDO O 1º PASSO: NÃO DEIXE O OPERACIONAL COMER O TRANSFORMACIONAL 32

8: OS PRÓXIMOS PASSOS 38

9: CONCLUSÃO E BORA LÁ! 44

PREFÁCIO

Vivemos em um momento único na história: a Era das Ultra Transformações. Mudanças profundas e disruptivas estão moldando cada aspecto das nossas vidas, das organizações e da própria sociedade. Nos encontramos em um momento em que as fronteiras entre o físico, o digital e o biológico se tornam cada vez mais tênues, abrindo novas possibilidades que até há pouco tempo pareciam ser ficção científica.

O que define essa era não é apenas o ritmo acelerado da inovação tecnológica, mas a convergência de diversas revoluções simultâneas. Inteligência Artificial, biotecnologia, internet das coisas, blockchain, e tantas outras tecnologias emergentes estão se fundindo em um “Super Ciclo Tecnológico”. Estamos testemunhando uma transformação abrangente e irreversível, que impacta desde a maneira como criamos valor nas empresas até a forma como entendemos o papel do trabalho e, acima de tudo, das pessoas.

Neste contexto, o papel do RH se torna central. O reskilling, ou seja, a requalificação dos profissionais, desponta como o maior desafio da história moderna das organizações. Não estamos apenas redefinindo postos de trabalho, mas reimaginando o próprio significado do trabalho, em um mundo onde máquinas e humanos colaboram de maneiras nunca vistas.

O **Reskilling Hub** surge como uma proposta para o RH do futuro. Não se trata mais de gerir apenas recursos humanos, mas de ser um verdadeiro hub de transformação proativo, um acelerador do aprendizado contínuo e um líder estratégico para impulsionar o capital humano em direção a um novo patamar de performance e adaptação. A jornada para alcançar esse futuro não será fácil, mas é uma jornada que precisamos liderar agora, pois a velocidade das transformações não nos permitirá esperar.

Convidamos você a embarcar conosco nesta reflexão sobre como o RH pode liderar essa nova era, capacitando pessoas e organizações para não apenas sobreviver, mas prosperar numa Era das Ultra Transformações.

Bem-vindo ao futuro.

Armando Ribeiro e Paulo Grigorovski

CAPÍTULO 1:

**ERA DE ULTRA
TRANSFORMAÇÕES**



CAPÍTULO 1:

ERA DE ULTRA TRANSFORMAÇÕES

Estamos vivendo em tempos de mudanças extraordinárias, um período que podemos chamar de **Era de Ultra Transformações**. É uma era marcada por uma revolução tão profunda que afeta todos os setores da sociedade, acelerando o ritmo de inovação de maneiras nunca antes vistas. Estamos sendo lançados para frente por uma força combinada de tecnologias emergentes, e o mundo ao nosso redor está sendo transformado em uma velocidade inimaginável.

Este momento de revolução global pode ser entendido como parte da **sexta onda de inovação**, descrita pela teoria das ondas de desenvolvimento de **Joseph Schumpeter**. As ondas de Schumpeter, que começaram com a Revolução Industrial, representam saltos no progresso tecnológico, onde cada ciclo de inovação impulsiona o crescimento econômico. Agora, a sexta onda está sendo impulsionada por uma combinação poderosa de **tecnologias disruptivas**, com a Inteligência Artificial no centro dessa nova etapa.

A **Inteligência Artificial (IA)**, em conjunto com biotecnologia, blockchain, Internet das Coisas (IoT) e inúmeras outras inovações, está transformando a maneira como vivemos, trabalhamos e nos conectamos. Essas tecnologias estão redefinindo indústrias, criando novas formas de valor e desafiando nossas suposições fundamentais sobre o papel das pessoas no ambiente de trabalho. Não é uma questão de se os empregos e empresas serão transformados, mas sim **quais** empregos e empresas irão prosperar e **quais** serão destruídos nesse processo.

Assim como nas ondas anteriores de inovação, os empregos tradicionais estão sendo substituídos por novas ocupações, muitas das quais ainda estamos descobrindo. Ao mesmo tempo, novas empresas estão surgindo, construídas a partir das tecnologias emergentes e das necessidades inéditas que elas criam. O que antes parecia sólido e imutável agora é fluido e incerto. Empresas que eram gigantes há poucos anos podem desmoronar diante da velocidade e da imprevisibilidade das mudanças.

Nesse cenário, surge uma nova realidade: **um mundo novo é criado a cada dia**. A cada avanço tecnológico, as possibilidades se expandem, mas também aumentam as incertezas. Tomar decisões neste contexto de ultra incerteza se torna uma tarefa que exige habilidades diferentes das que conhecíamos. Resiliência, adaptabilidade, pensamento crítico e uma constante disposição para aprender são agora as competências centrais para liderar no mundo em rápida transformação.

Esse novo paradigma não é apenas sobre a tecnologia em si, mas sobre como as pessoas e organizações se adaptam a ela. Enfrentar a ultra incerteza requer mais do que planejamento; exige **ação contínua, experimentação e capacidade de requalificação** em tempo real. O RH, neste cenário, se torna o pilar essencial para preparar as pessoas e as empresas para esse futuro dinâmico.

Esta é a era de ultra transformações, e estamos apenas começando a compreender seu impacto total.

CAPÍTULO 2:

**O SUPER CICLO
DA TECNOLOGIA**



CAPÍTULO 2:

O SUPER CICLO DA TECNOLOGIA

Em março de 2024, durante o South by Southwest (SXSW), a futurista **Amy Webb** apresentou ao mundo um conceito chamado o **Super Ciclo da Tecnologia**. Webb argumenta que estamos no limiar de um ciclo de inovações sem precedentes, alimentado por um impulso convergente de várias tecnologias que, juntas, estão reconfigurando a base da sociedade global.

O que diferencia esse Super Ciclo de qualquer onda anterior de inovação é sua complexidade e profundidade. A revolução tecnológica não está mais ocorrendo em silos separados — como a ascensão da eletricidade ou da computação pessoal —, mas em uma confluência de avanços que interagem e se amplificam mutuamente. Na visão de Webb, o Super Ciclo é caracterizado por um período prolongado de disrupção tecnológica, onde as patentes, ao invés de representarem picos isolados de inovação, tornam-se sinais de uma transformação contínua e interconectada.

Uma das maneiras mais claras de medir o impacto desse Super Ciclo é observar a **evolução das patentes**. Ao longo da última década, houve um aumento explosivo no registro de patentes que abrangem IA, biotecnologia e Internet das Coisas (IoT). Essas patentes não são apenas novas ideias; elas representam o embrião de indústrias emergentes, modelos de negócios inovadores e soluções para problemas que até então eram considerados insolúveis. Patentes agora indicam a capacidade de criar plataformas inteiras de inovação, onde múltiplas tecnologias convergem para gerar novos paradigmas econômicos e sociais. Tratando-se da IA, apenas para se ter uma ideia, o número de patentes se multiplicou em mais de 12 vezes nos últimos 5 anos, um impressionante crescimento de mais de 67% ao ano, de acordo com o AI Index 2024 Annual Report.

No coração desse Super Ciclo, três tecnologias se destacam como os motores centrais da transformação: **Inteligência Artificial (IA)**, **Internet das Coisas (IoT)** e **Biotecnologia**. Cada uma delas, por si só, tem o potencial de remodelar setores inteiros, mas é na convergência dessas três que o verdadeiro poder do Super Ciclo se revela.

- 1. Inteligência Artificial (IA):** A IA já está transformando a forma como interagimos com dados, máquinas e até uns com os outros. Ela otimiza processos, melhora a eficiência e possibilita inovações em áreas que vão da saúde à manufatura. Porém, o verdadeiro impacto da IA se dá quando ela se conecta a outras tecnologias, oferecendo o poder de aprendizado e automação a uma escala nunca antes vista.
- 2. Internet das Coisas (IoT):** IoT conecta objetos físicos à internet, permitindo uma interconexão de dispositivos que gera dados em tempo real e cria oportunidades para a automação e o controle de ambientes físicos. Sensores, dispositivos inteligentes e redes interconectadas formam uma infraestrutura que torna possível a aplicação massiva da IA em cenários que variam de cidades inteligentes a fábricas autônomas.
- 3. Biotecnologia:** Com o poder de manipular e reprogramar sistemas biológicos, a biotecnologia está abrindo caminho para avanços extraordinários na medicina, agricultura e até mesmo na forma como fabricamos produtos. Com a IA, a biotecnologia ganha um novo impulso, acelerando descobertas e abrindo caminhos para terapias personalizadas, novos biomateriais e soluções sustentáveis.

A relação entre essas três tecnologias cria um ciclo virtuoso de inovação. A IA analisa e aprende com os dados gerados pelos dispositivos IoT, enquanto as descobertas da biotecnologia fornecem novas fontes de dados para alimentar a IA. Ao mesmo tempo, o IoT torna possível a integração e o controle desses avanços em tempo real,

criando um ecossistema de inovação contínua. Este ciclo de feedback acelerado é a essência do Super Ciclo da Tecnologia, onde a interação dessas forças cria um impacto multiplicador na economia global.

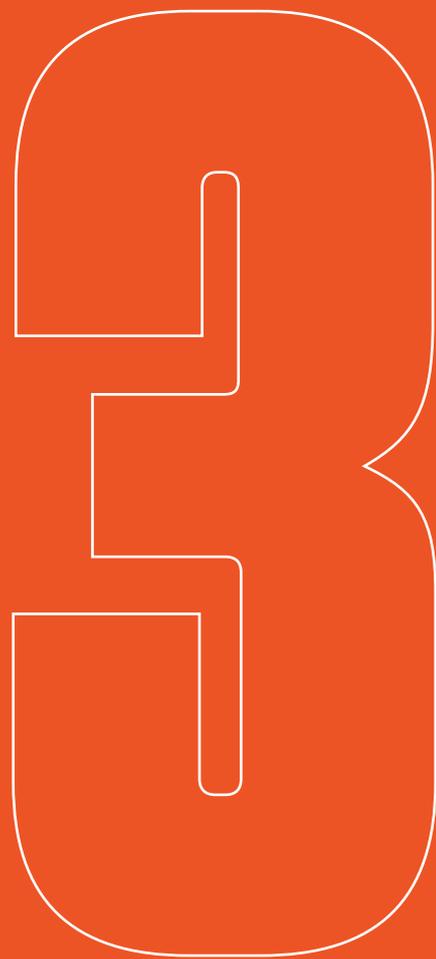
A convergência dessas tecnologias não só promete maior eficiência e novas capacidades, mas também está **criando negócios, indústrias e até uma nova sociedade baseada na abundância**. As empresas que souberem navegar neste ciclo serão capazes de gerar valor de maneiras antes inimagináveis, criando produtos e serviços que resolvem problemas complexos e melhoram a vida de milhões de pessoas. Indústrias inteiras estão surgindo a partir da interseção dessas tecnologias, como a medicina personalizada, cidades inteligentes e agricultura automatizada, todas pautadas por uma visão de abundância, onde os recursos são otimizados.

O conceito de **abundância** vai além da simples produção em massa; ele está relacionado à otimização e ao uso inteligente dos recursos. Com IA, IoT e biotecnologia trabalhando juntas, estamos caminhando para um futuro em que a criação de valor pode ser exponencial, não linear. Este futuro de abundância promete não apenas eficiência, mas também a criação de novas formas de riqueza que podem ser melhor distribuídas.

O Super Ciclo da Tecnologia é, portanto, mais do que uma simples fase de inovação tecnológica; é um fenômeno histórico que está moldando um novo mundo. Este ciclo está redefinindo a maneira como empresas operam, como governos formulam políticas e como as pessoas interagem com o mundo ao seu redor. E, assim como em qualquer grande transformação, haverá vencedores e perdedores. Aqueles que souberem aproveitar o poder dessas tecnologias emergentes terão a chance de prosperar, enquanto aqueles que falharem em se adaptar correm o risco de ficarem para trás. A área de Recursos Humanos, **RH**, tem um papel fundamental nesse processo, pois será o responsável por preparar as pessoas para se adaptarem e prosperarem neste novo mundo de abundância e possibilidades ilimitadas.

CAPÍTULO 3:

**A JORNADA DE
DISRUPÇÃO DA
IA GENERATIVA**



CAPÍTULO 3:

A JORNADA DE DISRUPÇÃO DA IA GENERATIVA

Em 2022, uma transformação sem precedentes começou a ocorrer no mundo da tecnologia, marcada pelo surgimento dos **Modelos de Linguagem de Grande Escala (LLMs)**, como o GPT-3 e GPT-4. Esses modelos revolucionaram o conceito de Inteligência Artificial, tornando-a acessível não apenas para especialistas e grandes corporações, mas também para qualquer pessoa com um smartphone. Pela primeira vez, a IA deixou de ser uma ferramenta oculta nos laboratórios e departamentos técnicos das empresas e passou a estar literalmente na palma da mão das pessoas, democratizando o acesso à tecnologia de ponta.

O surgimento dos LLMs trouxe consigo uma nova era de **empoderamento digital**, permitindo que qualquer indivíduo ou organização utilizasse o poder da IA para tarefas que antes pareciam impossíveis. Essa disrupção inicial marcou o início de uma jornada transformadora, onde a **IA Generativa** aparece como uma força central no processo de inovação global.

Em 2023, o mundo assistiu ao **boom das ferramentas de eficiência de IA**. Mais de 10 mil aplicações de IA foram lançadas globalmente, revolucionando uma ampla gama de indústrias e setores. Ferramentas como o **ChatGPT, Copilot, Gamma.app e Chat.PDF**, dentre inúmeras outras, são adotadas por empresas e indivíduos em busca de melhorar a eficiência e automação de tarefas. Essas soluções trouxeram ganhos em produtividade, criatividade e inovação, transformando o modo como trabalhamos, aprendemos e criamos.

Ferramentas como o **Copilot**, por exemplo, começaram a ser integradas diretamente nos fluxos de trabalho, assistindo desenvolvedores, redatores, designers e outros profissionais em suas tarefas diárias. O impacto foi tão grande que o uso de IA tornou-se uma necessidade competitiva — as empresas que adotaram essas ferramentas puderam otimizar processos, liberar recursos humanos para funções mais estratégicas e gerar novos produtos mais rapidamente do que seus concorrentes.

Já em **2024**, a evolução continua com a ascensão dos **Agentes de IA**. Esses agentes não são apenas ferramentas que auxiliam em tarefas específicas, mas sistemas autônomos capazes de realizar funções complexas, aprendendo e se adaptando em tempo real. Empresas de vários setores começaram a desenvolver e implementar agentes de IA para aumentar a eficiência interna, otimizar cadeias de suprimentos, melhorar o atendimento ao cliente e até mesmo criar novos produtos.

Empresas estão começando a montar verdadeiros **exércitos de agentes de IA**, cada um com funções especializadas, operando de forma autônoma ou semi-autônoma. Esses agentes não só aprimoram a eficiência, mas também desempenham papéis críticos na inovação.

O próximo passo potencial nessa evolução seria a criação de **empresas compostas quase inteiramente por agentes de IA**, onde humanos desempenham papéis de supervisão estratégica e desenvolvimento. A visão de **Sam Altman**, CEO do OpenAI, de que pessoas poderão um dia valer **1 bilhão de dólares**, devido a um exército de agentes de IA sob seu controle, está mais próxima de se tornar realidade. Imagine um empreendedor solo que, com a ajuda de dezenas ou centenas de agentes de IA, seja capaz de construir e operar uma empresa global, oferecendo produtos e serviços inovadores com uma eficiência que antes exigia centenas de funcionários humanos.

Com essa mudança radical, surgem questões complexas sobre o futuro do trabalho e das organizações. **Quem lidera esses agentes de IA?** Em um mundo onde as equipes são compostas por humanos e máquinas, **como será o papel dos gestores?** Novos métodos ágeis estão emergindo, onde **squads híbridos** — compostos por humanos e agentes de IA — colaboram para atingir objetivos estratégicos. Em alguns casos, squads podem ser liderados por **data scientists** e formados inteiramente por agentes de IA, cada um especializado em uma tarefa ou função específica.

Isso levanta desafios em termos de cultura organizacional e desenvolvimento de competências. **Quem é responsável por ajustar os agentes de IA à cultura corporativa?** Em um ambiente onde os agentes tomam decisões e interagem diretamente com clientes e colaboradores, garantir que eles operem de acordo com os valores e a visão da empresa torna-se uma nova responsabilidade crucial. Além disso, o **desenvolvimento de novas competências** será essencial — tanto para os profissionais que interagem com os agentes de IA quanto para aqueles que serão responsáveis por programá-los e treiná-los.

O **RH**, nesse novo cenário, precisa se reinventar, e na frente de todos. Mais do que nunca, será necessário liderar processos de requalificação massiva, garantindo que os colaboradores humanos desenvolvam as habilidades necessárias para trabalhar ao lado de agentes de IA e em equipes multidisciplinares altamente tecnológicas. O RH precisará ser o guardião da cultura e do desenvolvimento humano, enquanto também cria os parâmetros para a atuação eficaz e ética dos agentes de IA dentro das organizações.

Estamos no início de uma nova era onde o papel das pessoas e das máquinas será reconfigurado de maneiras sem precedentes. A jornada de disrupção da IA Generativa continua a transformar não apenas empresas e indústrias, mas também a própria estrutura da sociedade e do trabalho. À medida que avançamos, novas oportunidades e desafios emergirão, e caberá às empresas e aos profissionais adaptarem-se rapidamente para prosperar nesse novo mundo.

CAPÍTULO 4:

**A TRANSFORMAÇÃO
MAIS IMPORTANTE
DE TODAS: PESSOAS**



CAPÍTULO 4:

A TRANSFORMAÇÃO MAIS IMPORTANTE DE TODAS: PESSOAS

Na Era de Ultra Transformações, a maior disrupção não é tecnológica, mas humana, afinal a tecnologia é meio e não fim. Em meio a tantas inovações, a transformação mais importante de todas é a **reinvenção dos profissionais**. À medida que a Inteligência Artificial (IA), biotecnologia e outras tecnologias emergentes redefinem o mundo do trabalho, os profissionais precisam se adaptar, adquirindo novos conhecimentos, competências e experiências. Esta transformação é essencial para garantir que as pessoas não apenas acompanhem o ritmo da inovação, mas prosperem em meio a ela.

Nesse cenário, o papel do **Recursos Humanos (RH)** se torna absolutamente central. O RH já não é mais apenas um departamento de suporte ou de gestão de talentos, mas sim o **núcleo estratégico** que deveria liderar a empresa através dessa transformação.

O RH deve garantir que os colaboradores estejam capacitados para atuar em um ambiente onde a IA e outras tecnologias são uma realidade constante, desenvolvendo não apenas habilidades técnicas, mas também **competências humanas** que as máquinas ainda não conseguem replicar.

Eric Ries, autor de *Lean Startup*, em sua apresentação no **Rio Innovation Week 2024**, destacou uma verdade poderosa: **“Não há nada comparado à inteligência humana.”** Por mais avançada que a IA tenha se tornado, ela ainda não alcançou — e provavelmente não alcançará — o nível de criatividade, empatia e pensamento crítico que define a inteligência humana. Valorizar e nutrir essas capacidades é o caminho para que os profissionais se diferenciem e agreguem valor em um mundo onde as máquinas desempenham papéis cada vez mais relevantes.

A fala de Ries nos alerta que, por mais poderosos que sejam os algoritmos e os processos de machine learning, eles ainda dependem da capacidade humana de **interpretar**, **contextualizar** e **tomar decisões** com base em variáveis que vão muito além do que qualquer sistema automatizado possa prever. A tecnologia é uma ferramenta, e seu impacto depende diretamente da forma como é utilizada por pessoas. São as habilidades humanas – como a criatividade, o pensamento crítico, a capacidade de abstração e o julgamento moral – que, em última análise, decidirão o destino dessas inovações.

Tanto isto é verdade, que muitas empresas ainda falham em implementar essas tecnologias de maneira eficaz. De acordo com um estudo recente da **McKynsen & Company**, mais de **US\$ 1 trilhão** foi investido globalmente em IA e outras tecnologias de ponta, mas mais de 70% desses esforços não trouxeram os retornos esperados. Isso se deve, em grande parte, à falta de uma integração adequada entre os avanços tecnológicos e a aplicação estratégica da inteligência humana. Muitas empresas continuam presas a modelos mentais antigos, utilizando novas ferramentas apenas para replicar processos obsoletos. O resultado? Investimentos bilionários sem impacto real.

Para evitar esse destino, as empresas precisam adotar uma abordagem mais holística. Isso significa colocar a inteligência humana no centro da estratégia tecnológica. É essencial partir de uma “folha em branco” e questionar suposições antigas sobre como as coisas devem ser feitas. Somente quando a tecnologia é aplicada de maneira verdadeiramente inovadora, em sinergia com as capacidades humanas, é que seu potencial pleno pode ser atingido. Ignorar esse equilíbrio é arriscar seguir o mesmo caminho daqueles que falharam em suas tentativas de transformação. Esta será, sem dúvida, uma atribuição estratégica do RH, convergindo inteligência humana para potencializar o poder e resultados obtidos com a tecnologia.

A grande parte das discussões sobre o futuro do trabalho e a relação entre humanos e IA ainda se baseia em um modelo de **excludência**. Frequentemente, ouvimos

debates sobre “ou a inteligência artificial” **ou** “a inteligência humana”, como se fosse uma competição entre as duas forças, onde uma deve prevalecer sobre a outra. Esse tipo de pensamento dicotômico é equivocada. A verdadeira oportunidade está na **inclusão** — em como podemos integrar IA e inteligência humana de maneira que **uma potencialize a outra**.

A IA, ao invés de substituir, tem o potencial de **elevar a inteligência humana a novos patamares**. Ela pode automatizar tarefas repetitivas e analíticas, permitindo que as pessoas se concentrem em atividades de maior valor, como a resolução de problemas complexos, a inovação criativa e o desenvolvimento de relacionamentos interpessoais. Em outras palavras, a IA libera o potencial humano, nos permitindo focar no que fazemos de melhor.

Um exemplo poderoso desse conceito é o cálculo matemático simples, mas que ilustra uma profunda realidade. Se tomarmos **uma pessoa** e a “elevamos” pela IA, **1 elevado a 22** (representando o poder da IA), o resultado ainda é **1**. Mas se aumentarmos o valor da pessoa, de **1 para 2** (por exemplo, expandindo seus conhecimentos e habilidades) e aplicarmos o mesmo poder da IA (**22**), o resultado não é linear; ele se torna **exponencial**, atingindo **mais de 4 milhões**. Isso simboliza o imenso potencial de sinergia entre humanos e máquinas: a IA não diminui o valor humano, mas o amplifica de maneira exponencial quando as duas inteligências trabalham juntas. E também, destaca de que nada adianta termos tecnologias extremamente disruptivas, se não prepararmos as pessoas para as utilizarem com seu maior ativo, a inteligência humana.

Mesmo na ficção científica, onde a IA e as tecnologias avançadas sempre estiveram em foco, vemos exemplos dessa parceria. Em *Star Wars*, por exemplo, **Luke Skywalker**, em sua versão mais madura, trabalha em conjunto com **R2D2**, um robô que realiza tarefas específicas melhor do que ele. Ao confiar em R2D2 para lidar com aspectos técnicos, Luke pode focar em outras habilidades que o tornam o herói que conhecemos — sua intuição, liderança e conexão com a força. Isso não é apenas ficção; é uma metáfora poderosa para a realidade que enfrentamos. A IA deve ser nosso copiloto.

Estudos recentes de líderes globais, como a **McKinsey** e o **FMI**, confirmam que estamos à beira de uma transformação significativa no mercado de trabalho. De acordo com a **McKinsey**, cerca de **40% da força de trabalho global precisará ser requalificada** para lidar com as novas capacidades oferecidas pela IA generativa. O **FMI** projeta que 40% dos empregos em todo o mundo serão impactados pela IA, com metade sofrendo um impacto negativo — como substituição ou redução de salários —, enquanto a outra metade verá ganhos em produtividade e valor agregado.

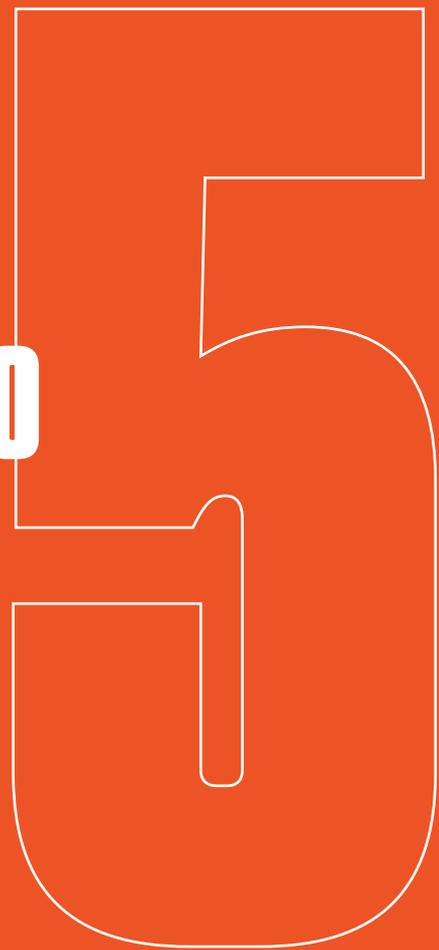
Esse cenário cria uma **urgência para o reskilling**. Como relatado na *Forbes* e no *Brazil Journal*, empresas líderes, como a **SAP**, já estão implementando programas

de requalificação em IA para seus funcionários, com consequências severas para aqueles que não aderirem. A **SAP** lançou um programa de reskilling em IA para 8 mil funcionários, e aqueles que não aceitarem a requalificação serão desligados da empresa por meio de programa de demissão voluntária.

Neste contexto, o **RH** não pode mais ser visto como um departamento voltado apenas para a gestão de pessoas. Ele precisa ser o **agente de transformação** dentro da organização, garantindo que os colaboradores estejam preparados para enfrentar os desafios da era da IA e das ultra transformações. O reskilling é o maior desafio de toda a história das organizações modernas, e o RH precisa liderar esse movimento, implementando estratégias de aprendizado contínuo, coaching e desenvolvimento de competências digitais e humanas.

CAPÍTULO 5:

**O MAIOR DESAFIO
DA HISTÓRIA:
RESKILLING**



CAPÍTULO 5:

O MAIOR DESAFIO DA HISTÓRIA: RESKILLING

A cada nova revolução tecnológica, o mercado de trabalho passa por profundas mudanças que exigem adaptações contínuas dos profissionais. Entretanto, na **Era das Ultra Transformações**, o ritmo dessas mudanças se acelerou de maneira tão intensa que o desafio não é apenas acompanhar a evolução tecnológica, mas requalificar-se de forma constante. A **incorporação de novas tecnologias**, como a Inteligência Artificial (IA), biotecnologia e a Internet das Coisas (IoT), exige que os profissionais adquiram não apenas novos conhecimentos, mas também novas habilidades, competências e experiências.

À medida que a IA continua a se expandir, ela não apenas automatiza tarefas repetitivas, mas também substitui algumas funções que antes eram exclusivamente humanas. Isso exige que os profissionais desenvolvam **novas capacidades** que vão além do simples ajuste de habilidades existentes. A necessidade urgente de requalificação, ou **reskilling**, emerge como uma resposta estratégica a essa transformação acelerada.

O conceito de **reskilling** se diferencia do **upskilling**, que é mais focado em melhorar as habilidades que os profissionais já possuem. **Upskilling** é quando, por exemplo, um programador aprende uma nova linguagem de programação ou quando um gestor adquire conhecimentos em análise de dados para aprimorar suas funções atuais. Em contrapartida, **reskilling** envolve uma **reinvenção completa** das habilidades, direcionada para novos papéis ou setores. Imagine um operador de linha de montagem que, com o avanço da automação, precisa se transformar em um especialista em robótica ou em um gestor de operações digitais.

O **CEO da McKinsey, Bob Sternfels**, destacou recentemente que a **IA generativa** impõe um desafio que vai além do upskilling. Ele argumenta que muitas tarefas e habilidades serão completamente **substituídas pela IA** e, portanto, deixarão de ser executadas por pessoas. Por isso, a solução para essa nova realidade passa obrigatoriamente pelo **reskilling**. Profissionais precisam ser requalificados para funções que ainda não existiam e para tarefas que requerem habilidades novas, onde a inteligência humana pode colaborar com a IA, e não ser superada por ela.

Esse cenário coloca o **RH** no centro dessa transformação. O papel do RH se torna absolutamente crucial, não apenas como facilitador de processos de aprendizado, mas como **estrategista-chave** na construção do futuro das organizações. O RH deve atuar como a **ponte** que conecta os profissionais e as empresas à nova era de ultra transformações, garantindo que a força de trabalho esteja preparada para enfrentar as mudanças tecnológicas e que, ao mesmo tempo, continue a gerar valor no novo paradigma digital.

O reskilling não é mais uma opção — é uma **necessidade estratégica**. Empresas que não conseguirem requalificar seus profissionais para os novos desafios impostos pela IA e outras tecnologias emergentes, estarão condenadas a perder competitividade no mercado. As organizações mais bem-sucedidas serão aquelas que tiverem uma estratégia clara para o reskilling, liderada pelo RH, com programas contínuos de aprendizado e desenvolvimento focados em preparar os profissionais para essa nova era.

Além disso, o RH precisa adotar uma abordagem **personalizada** para o reskilling. Isso significa ir além dos treinamentos genéricos e implementar trilhas de aprendizado específicas que atendam às necessidades de cada profissional, com base em sua função atual e nas futuras demandas da empresa. **Parcerias com edtechs**, programas de **aprendizado ao longo da vida** e **diagnósticos preditivos** para identificar quais habilidades se tornarão obsoletas são ferramentas essenciais nessa jornada de transformação.

Na **Era das Ultra Transformações**, o maior desafio da história das organizações é garantir que os profissionais estejam prontos para esse futuro. O reskilling será a chave para abrir as portas desse novo mundo, e o RH é o responsável por liderar

essa transição. Não se trata apenas de ajustar as capacidades humanas à nova realidade tecnológica, mas de garantir que as pessoas sejam os agentes centrais da transformação, criando e inovando em parceria com a IA. Somente assim, as empresas poderão prosperar em um mundo cada vez mais impulsionado pela tecnologia.

CAPÍTULO 6:

**RESKILLING HUB:
O NOVO RH PARA
UMA ERA DE ULTRA
TRANSFORMAÇÕES**



CAPÍTULO 6:

RESKILLING HUB: O NOVO RH PARA UMA ERA DE ULTRA TRANSFORMAÇÕES

O **Recursos Humanos (RH)**, como o conhecemos, está passando por uma profunda transformação. Na **Era de Ultra Transformações**, o papel do RH vai além de simplesmente gerir pessoas e processos. Ele deve se reinventar para se tornar o principal **agente de mudança**, liderando a transição para um novo paradigma onde o **reskilling** é essencial. Não é mais suficiente apenas atrair e reter talentos; o RH precisa se tornar um **Hub de Reskilling** — um facilitador de transformação, tanto para os profissionais quanto para as empresas.

O conceito de **Reskilling Hub** redefine o papel tradicional do RH. Ele passa a ser o **catalisador estratégico** que prepara a organização para os desafios impostos pela evolução rápida das tecnologias, como a IA, a biotecnologia e a Internet das Coisas. O Reskilling Hub se torna o **centro de desenvolvimento contínuo**, capacitando as pessoas a se adaptarem e a prosperarem em um mundo em constante mudança.

NOVAS FUNÇÕES DO RESKILLING HUB

Para que o RH desempenhe seu novo papel como Reskilling Hub, é necessário adotar uma abordagem mais ampla e proativa, assumindo diversas novas funções que se tornam cruciais para a sobrevivência e sucesso das organizações:

a) Diagnóstico Preditivo de Habilidades (Obsoletas e Prioritárias)

Uma das principais responsabilidades do Reskilling Hub é realizar **diagnósticos preditivos** para identificar quais habilidades estão se tornando obsoletas devido ao avanço da tecnologia e quais serão essenciais no futuro. Isso permite que o RH antecipe as necessidades de requalificação e prepare os profissionais para funções que ainda nem foram totalmente definidas. Por meio de análise de dados e insights preditivos, o RH pode guiar as estratégias de desenvolvimento, garantindo que a força de trabalho esteja sempre alinhada com as demandas do mercado e da empresa.

b) Trilhas de Aprendizado Personalizadas

Cada colaborador tem necessidades únicas de desenvolvimento, e o Reskilling Hub deve ser capaz de oferecer **trilhas de aprendizado personalizadas**. Isso vai além dos treinamentos convencionais, permitindo que os profissionais adquiram as habilidades certas no momento certo. Essas trilhas personalizadas, adaptadas ao perfil, função e objetivos de carreira de cada indivíduo, tornam o processo de aprendizado mais eficaz e engajador, ajudando as pessoas a alcançarem o seu máximo potencial.

c) Parcerias com Edtechs para Acelerar o Desenvolvimento

O ritmo das transformações tecnológicas exige que o desenvolvimento de novas habilidades seja acelerado. Nesse contexto, o Reskilling Hub precisa estabelecer **parcerias estratégicas com Edtechs** — startups e empresas focadas em educação digital — para criar programas de treinamento avançados e dinâmicos. Essas parcerias permitem que as organizações ofereçam **conteúdos atualizados**, com foco em inovação e nas tecnologias mais recentes, garantindo que os colaboradores tenham acesso às melhores ferramentas e técnicas para sua requalificação.

Um exemplo que pode ser citado é o Programa AI on Board, da edtech Board Academy (<https://boardbr.com/aionboard-2/>), criado no final de 2023 com o intuito de ofertar o onboarding de profissionais, lideranças, empresários e conselheiros no mundo

da inteligência artificial. O programa é focado em negócios e une teoria e prática, compartilhando experiências de diversas empresas e frameworks que facilitam a implantação, governança e evolução da IA nas empresas.

d) Redesign Estratégico da Empresa

À medida que novas funções e competências emergem, o Reskilling Hub deve liderar o **redesign estratégico da empresa**. Isso inclui a criação de novos cargos, a adaptação de modelos organizacionais e a integração de **agentes de IA** no ambiente de trabalho. As organizações do futuro serão compostas por **equipes híbridas**, onde humanos e IA trabalham lado a lado, cada um com suas especialidades. O RH precisará garantir que a estrutura organizacional seja ágil e flexível, permitindo a adaptação contínua a novas tecnologias e modelos de trabalho.

e) Cultura: Data Driven, AI Driven, Lifelong Learning e Change Management

O Reskilling Hub é também o guardião da cultura organizacional. Para prosperar em uma era de ultra transformações, as empresas precisam de uma cultura **data driven e AI driven**, onde as decisões sejam orientadas por dados e a IA esteja integrada aos processos. Além disso, o conceito de **lifelong learning** (aprendizado contínuo) deve estar no centro dessa cultura, promovendo o desenvolvimento constante das competências dos colaboradores. O **change management** (gestão da mudança) é outra competência crítica que o Reskilling Hub deve desenvolver, ajudando as pessoas e a organização a se adaptarem rapidamente às novas realidades.

f) Open Innovation e Parcerias

Por fim, o Reskilling Hub precisa fomentar uma cultura de **open innovation** (inovação aberta) e parcerias. A inovação não pode mais ser vista como algo que ocorre apenas dentro dos limites da empresa; ela deve ser buscada em conjunto com parceiros externos, como startups, universidades e outras organizações. Essas parcerias podem acelerar o processo de inovação, trazendo novas ideias, tecnologias e perspectivas que complementam e fortalecem a capacidade interna da empresa de se adaptar às mudanças.

O PAPEL TRANSFORMADOR DO RESKILLING HUB

A **transformação do RH em um Reskilling Hub** é uma resposta direta à necessidade de preparar as pessoas e organizações para um mundo em constante evolução. Ao se concentrar em requalificar profissionais, diagnosticar novas competências e liderar a integração de novas tecnologias, o Reskilling Hub se torna um pilar essencial para a sobrevivência e o crescimento das empresas na **Era das Ultra Transformações**.

Essa transformação é urgente e necessária. As empresas que não adotarem uma postura proativa em relação ao reskilling correm o risco de se tornarem obsoletas em um mercado cada vez mais competitivo e tecnologicamente avançado. O RH, como Reskilling Hub, tem a responsabilidade e a oportunidade de liderar essa transformação, garantindo que os profissionais estejam preparados para os desafios do futuro, enquanto ajudam a moldar o próprio futuro das empresas.

Em resumo, o **Reskilling Hub** é a chave para navegar a era de ultra transformações. Ele não é apenas a área que cuida das pessoas, mas o **motor de transformação estratégica**, que impulsiona a requalificação e capacitação contínua da força de trabalho. É por meio dessa abordagem que o RH pode garantir que as empresas não apenas sobrevivam, mas prosperem em um mundo onde a tecnologia e a inovação estão em constante avanço.

CAPÍTULO 7:

**DANDO O 1º PASSO:
NÃO DEIXE O
OPERACIONAL COMER
O TRANSFORMACIONAL**



CAPÍTULO 7:

DANDO O 1º PASSO: NÃO DEIXE O OPERACIONAL COMER O TRANSFORMACIONAL

No mundo corporativo, uma frase famosa cunhada por **Peter Drucker** se tornou quase um mantra: “A cultura come a estratégia no café da manhã.” Essa afirmação destaca a importância de construir uma cultura organizacional sólida, pois sem ela, qualquer estratégia, por mais bem formulada que seja, falhará. Agora, em plena Era de Ultra Transformações, enfrentamos um novo dilema que ecoa esse mesmo princípio: **“O operacional come o transformacional no café da manhã.”**

Essa nova máxima ressalta um desafio significativo que muitas empresas — e aí se incluem os departamentos de RH — enfrentam diariamente. As tarefas operacionais rotineiras consomem tanto tempo e recursos que acabam sufocando iniciativas transformacionais, essenciais para a adaptação à nova realidade do mercado. A pressão constante para manter o dia a dia funcionando impede que o RH se concentre no que realmente importa: **liderar a transformação** necessária para **garantir a competitividade e sustentabilidade** das empresas.

Albert Einstein, com sua sabedoria visionária, já alertava: “**Nenhum problema pode ser resolvido pelo mesmo estado de consciência que o criou.**” Isso é especialmente verdadeiro quando consideramos o papel do RH na atual era de disrupção tecnológica. Para resolver o problema de reskilling e transformação organizacional, o RH precisará **se elevar**, adotando uma nova mentalidade e fazendo uso de tecnologias que possam liberar tempo e energia para enfrentar esses desafios. Continuar a operar sob as mesmas condições que criaram o problema não é mais uma opção.

O que faz a **diferença** entre **empresas que prosperam** e **aquelas que fracassam** em meio às ultra transformações? A resposta está na capacidade de suas lideranças de focar na estratégia. Esse foco exige não apenas o entendimento das novas tecnologias, mas também um compromisso em canalizar tempo e energia para o pensamento estratégico. **É aqui que a inteligência humana se torna insubstituível.**

Por mais sofisticadas que sejam, as máquinas não conseguem refletir sobre o significado mais profundo das mudanças ou sobre o impacto a longo prazo das decisões. As **pessoas**, por outro lado, possuem a capacidade única de **integrar dados, intuição e experiência** para **tomar decisões** que alinhem a tecnologia com a visão de futuro da organização.

No entanto, para que isso aconteça, é imperativo liberar o RH das atividades operacionais que consomem tempo e competem com o foco na estratégia. Nisto, o conceito de “**RH digital**” é um aliado fundamental. Isto significa implementar um modelo de transformação digital para **integrar diferentes plataformas, automatizar processos** de gestão de pessoas, **otimizar interfaces** com os colaboradores, **potencializar a comunicação interna**, dentre uma infinidade de outras possibilidades, passos essenciais para **liberar tempo e recursos** valiosos, não só dos responsáveis pelas operações, mas também dos funcionários da organização. Com **menos preocupações operacionais**, o RH e suas lideranças podem dedicar-se a **planejar e executar as transformações** que realmente fazem a diferença. E com **jornadas acessíveis e mais simples** na interface com o RH, os colaboradores também ganham **tempo** precioso.

O DESAFIO DO OPERACIONAL

O dia a dia do RH tradicionalmente envolve uma infinidade de atividades operacionais: **gestão de folha de pagamento, processos de recrutamento e seleção, administração de benefícios, resolução de problemas trabalhistas**, acesso e uso de **múltiplas plataformas e sistemas**, entre outras. Essas tarefas são essenciais para o bom funcionamento de qualquer organização, mas muitas vezes consomem uma quantidade desproporcional de tempo e recursos, deixando pouco espaço para o trabalho estratégico.

Em uma era em que a tecnologia avança a passos largos, continuar a gastar tanto tempo em tarefas rotineiras, muitas delas até desnecessárias, impede o RH de cumprir seu papel mais importante: **liderar a transformação da força de trabalho**. O desafio do **reskilling**, que é crítico para garantir que os profissionais estejam preparados para enfrentar as mudanças trazidas pela IA e outras inovações tecnológicas, exige foco e dedicação. Mas como o RH pode se concentrar no reskilling se está constantemente atolado nas tarefas operacionais?

Ao implementar o conceito de **RH digital**, as empresas podem transformar o que antes eram tarefas repetitivas e burocráticas em processos fluidos e automatizados. Isso libera as lideranças, notadamente as envolvidas nas operações do RH, para focar no que realmente importa: **pensar, agir e transformar o futuro** da organização, reforçando sensivelmente o contingente de **inteligência humana** dedicada ao modelo **Reskilling Hub**.

Um fato inegável é que, à medida que as empresas surfam na onda da **transformação digital**, sua estrutura digital interna se fortalece e se torna não apenas uma vantagem competitiva, mas passa a contemplar a tecnologia como algo natural e parte da cultura da empresa, pavimentando um caminho de convergência com a **Era de Ultra Transformações** e todos os desdobramentos que ela traz. Não é exagero considerar o resultado como um **"RH elevado à potência digital"**, que deverá dar aos gestores de RH uma resposta direta à demanda crescente de suas organizações por **eficiência, adaptabilidade e inovação**.

A operação bem-sucedida de uma organização depende, em grande parte, de sua capacidade de integrar tecnologia de maneira eficaz em seus processos internos. Isso começa com a **organização das interfaces entre colaboradores e a empresa**. O uso de plataformas digitais, que centralizam processos e se conectam diretamente com os colaboradores, pode transformar radicalmente a eficiência dessas operações.

Além disso, a **gestão de benefícios**, tradicionalmente um processo complexo e propenso a erros, **pode ser simplificada** por meio da automação. Sistemas que integram diferentes provedores de benefícios e permitem que os colaboradores

configurem suas próprias cestas de benefícios reduzem a carga de trabalho dos gestores e aumentam a **satisfação dos funcionários**, com resultados esperados na retenção de talentos. Afinal, o investimento requerido na implementação do Reskilling Hub precisa gerar retorno tangível.

O mundo do RH é um verdadeiro **mosaico de soluções e plataformas**, cada uma atendendo a diferentes necessidades. Buscar alternativas para integrar essas soluções em um **ecossistema** harmonioso, onde as informações fluam de maneira mais organizada e acessível é o caminho para **transformar a complexidade em simplicidade**. Ferramentas que viabilizem centralizar acessos e dados e eliminar redundâncias permitiriam aos gestores e colaboradores se concentrar no que realmente importa: a **inovação**, o **desenvolvimento** e a **transformação** da força de trabalho. É um cenário de muitas oportunidades de ganhos na automação.

Essa abordagem, que coloca o **RH digital** como o potencial **futuro do RH**, notadamente em seu lado operacional, oferece às empresas a oportunidade de transformar desafios operacionais em alavancas para o sucesso a longo prazo. Ao adotar uma estrutura digital eficiente, as empresas não só simplificam seus processos, mas também se posicionam para enfrentar as futuras demandas de requalificação e adaptação que o futuro do trabalho exigirá.

ELEVANDO O RH COM TECNOLOGIA

Várias soluções para esses desafios de uso inteligente da tecnologia para **automatizar e otimizar as funções operacionais** já estão disponíveis no mercado. A todo momento, novas HRTechs nos são apresentadas com propostas de gerar melhorias e solucionar dores específicas, trazendo novas soluções e formatos de jornadas para gestores e colaboradores. A plataforma **RH Digital (www.rh.digital)**, de iniciativa da venture builder **Arista**, merece ser citada por se diferenciar com seu modelo que promete justamente **organizar** todas as interfaces do gestor de RH em **único ambiente**, e em um **único aplicativo** para os funcionários, o que resulta em **levar o RH da empresa para o celular do colaborador**. Para isto, é disponibilizado o **app RH Digital**, que personaliza a marca, cores e conteúdos da empresa usuária. Nele, o funcionário utiliza funcionalidades de comunicação interna, abre chamados para o RH e outras áreas da empresa, visualiza sua carteira de benefícios, documentos e centraliza os acessos a todas as plataformas e sistemas de serviços do RH e da empresa.

A plataforma RH Digital não tem concorrentes, ao contrário, ela opera em parceria com quaisquer plataformas e HRTechs, em conceito de **Open Innovation**, realizando integrações, em vários níveis, com o objetivo de simplificar as jornadas dos gestores e dos colaboradores. O propósito declarado dessa plataforma é nada menos que **tornar-se o RH digital de qualquer empresa**, pois sempre haverá disponível nela uma solução para uma demanda do RH.

A plataforma **RH Digital** é um exemplo claro de como a tecnologia pode transformar a área de RH, **integrando** ou **organizando o acesso a diferentes plataformas** de serviços de RH, **automatizando processos** como a contratação e gestão de **benefícios, comunicação interna** e resolução de demandas de funcionários através de **chamados estruturados**, e **de forma integrada com as folhas de pagamento** para evitar retrabalho com replicação de bases de dados. A automação irá reduzir significativamente o tempo gasto em atividades administrativas e tornar melhor o trabalho dos responsáveis pelas operações e gestores das áreas.

Ao liberar o tempo que antes era consumido por essas atividades, todos os profissionais de RH podem se concentrar em áreas críticas, como o **diagnóstico de habilidades, desenvolvimento de trilhas de aprendizado personalizadas e implementação de estratégias de reskilling**. O uso de tecnologias avançadas permite que o RH atue de forma mais estratégica, liderando a transformação da força de trabalho em vez de apenas gerenciá-la.

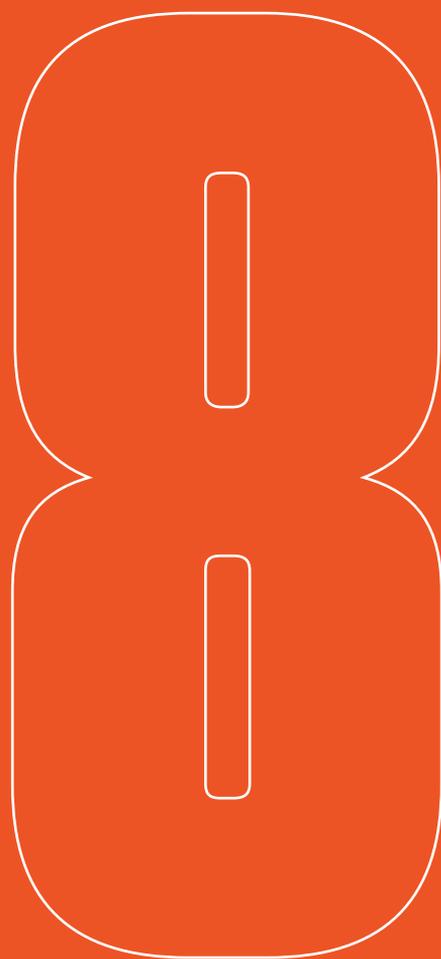
SÓLIDOS ALICERCES PARA O FUTURO

Para garantir que o RH possa **liderar a transformação** organizacional de forma eficaz, é fundamental que ele tenha os **alicerces sólidos** necessários para suportar essa mudança. A automação e otimização das tarefas operacionais são o primeiro passo para construir esses alicerces. Quando o RH é liberado das amarras do trabalho rotineiro, ele pode se concentrar em áreas estratégicas e de maior impacto, como o **reskilling** e o **desenvolvimento contínuo dos colaboradores**.

Ao adotar uma postura mais estratégica e transformacional, o RH estará mais bem preparado para guiar a organização através da **Era das Ultra Transformações**. Assim como Peter Drucker sabia que a cultura é essencial para o sucesso da estratégia, sabemos que o RH precisa liberar seu potencial transformador se quiser navegar com sucesso pelo futuro tecnológico. As **soluções digitais** e a **automação** não são apenas ferramentas operacionais, mas também **alavancas** que permitem que o RH alcance novos patamares de atuação, pavimentando o caminho para um futuro mais ágil, inovador e preparado para os desafios do amanhã.

Este é o **primeiro passo** em direção a um RH mais estratégico, transformador e preparado para liderar a revolução do reskilling que está por vir.

CAPÍTULO 8:
OS PRÓXIMOS
PASSOS



CAPÍTULO 8:

OS PRÓXIMOS PASSOS

A transformação do RH tradicional em um **Reskilling Hub** não é um processo que acontece da noite para o dia. Trata-se de uma jornada que exige visão estratégica, inovação e comprometimento contínuo. Para que o RH possa liderar a força de trabalho rumo a uma nova era de ultra transformações, é essencial seguir um roteiro claro de ações que possibilite essa mudança. Neste capítulo, destacaremos os próximos passos para essa jornada e como o RH pode estruturar cada uma das tarefas fundamentais para se tornar um verdadeiro hub de transformação.

A JORNADA DE TRANSFORMAÇÃO

A transformação do RH em um **Reskilling Hub** envolve a implementação de novas práticas, a adoção de tecnologias avançadas e a criação de uma cultura organizacional que sustente o aprendizado contínuo e a inovação.

A) DIAGNÓSTICO PREDITIVO DE HABILIDADES (OBSOLETAS E PRIORITÁRIAS)

Um passo importante para transformar o RH em um Reskilling Hub é ter a capacidade de **diagnóstico preditivo de habilidades**. Isso envolve o uso análise de dados e tendências para identificar quais competências estão se tornando obsoletas e quais são prioritárias para o futuro da organização. O RH deve implementar ferramentas de **análise preditiva** que utilizam dados internos (como avaliações de desempenho) e externos (tendências do setor) para mapear essas lacunas.

Etapas:

1. Realizar avaliação contínua de habilidades atuais.
2. Implementar sistemas de análise preditiva de dados.
3. Desenvolver relatórios periódicos para antecipar mudanças nas demandas de competências.

B) TRILHAS DE APRENDIZADO PERSONALIZADAS

Com as informações do diagnóstico preditivo em mãos, o RH pode criar **trilhas de aprendizado personalizadas** para cada colaborador. Essas trilhas devem ser adaptadas às necessidades individuais, considerando o papel atual e os objetivos de carreira do profissional. Plataformas de aprendizado digital e soluções baseadas em IA podem ajudar a automatizar e personalizar essas jornadas de aprendizagem.

Etapas:

1. Identificar as necessidades individuais dos colaboradores.
2. Selecionar plataformas de aprendizado digital que suportem a personalização.
3. Monitorar o progresso e ajustar as trilhas conforme necessário.

C) PARCERIAS COM EDTECHS PARA ACELERAR O DESENVOLVIMENTO

O próximo passo é estabelecer **parcerias estratégicas com Edtechs** para acelerar o desenvolvimento das habilidades necessárias. As Edtechs trazem inovação, conteúdos atualizados e metodologias de ensino modernas que ajudam a criar experiências de aprendizado mais eficazes e dinâmicas.

Etapas:

1. Mapear Edtechs que ofereçam soluções alinhadas às necessidades da empresa.
2. Firmar parcerias focadas em programas de reskilling e upskilling.
3. Integrar essas plataformas às trilhas de aprendizado personalizadas dos colaboradores.

D) REDESIGN ESTRATÉGICO DA EMPRESA

O **redesign estratégico da empresa** é outra etapa crucial. À medida que a força de trabalho evolui, o RH precisa adaptar a estrutura organizacional para incorporar novas funções, competências e modelos de trabalho híbrido, onde humanos e agentes de IA trabalham juntos. Isso inclui a criação de novos papéis e a reconfiguração de equipes para que sejam mais ágeis e tecnológicas.

Etapas:

1. Analisar a atual estrutura organizacional e identificar áreas de melhoria.
2. Reconfigurar equipes e departamentos com base nas novas competências e na integração de IA.
3. Estabelecer processos ágeis que suportem a colaboração entre humanos e agentes de IA.

E) CULTURA: DATA DRIVEN, AI DRIVEN, LIFELONG LEARNING E CHANGE MANAGEMENT

Para que a transformação seja sustentável, é essencial promover uma **cultura orientada por dados**, impulsionada pela IA e que valorize o **lifelong learning** (aprendizado contínuo). Além disso, a **gestão da mudança** (change management) deve ser uma competência central dentro da organização, garantindo que todos estejam preparados para as constantes inovações e adaptações.

Etapas:

1. Implementar programas de educação sobre a importância de decisões baseadas em dados e IA.
2. Incentivar uma cultura de aprendizado contínuo através de workshops, treinamentos e programas de mentoria.
3. Criar um plano de gestão da mudança para apoiar a adoção dessas novas práticas e tecnologias.

F) OPEN INNOVATION E PARCERIAS

Por fim, o RH precisa fomentar uma cultura de **open innovation** e parcerias externas. Isso significa incentivar a troca de ideias e a colaboração com startups, universidades, centros de pesquisa e outras organizações. Essas parcerias são fundamentais para trazer novas perspectivas, tecnologias e soluções para dentro da empresa, acelerando a inovação.

Etapas:

1. Identificar potenciais parceiros de inovação.
2. Desenvolver projetos conjuntos com foco em inovação e desenvolvimento de novas competências.
3. Implementar práticas de inovação aberta dentro da empresa, incentivando a colaboração entre equipes internas e externas.

DESAFIOS E RECOMENDAÇÕES

A transformação para um Reskilling Hub apresenta diversos desafios, desde a resistência à mudança até a adaptação às novas tecnologias. Aqui estão alguns dos principais desafios e recomendações para enfrentá-los da melhor forma possível:

- **Resistência à Mudança:** A transformação exige uma mudança de mentalidade tanto no RH quanto nos colaboradores. É fundamental implementar um plano de **change management** que envolva comunicação clara, treinamento contínuo e apoio aos colaboradores durante a transição.
- **Adoção de Tecnologias:** Outro desafio é a adoção das tecnologias necessárias para apoiar o reskilling e a automação de processos operacionais. Recomenda-se iniciar com pequenos projetos-piloto para testar e ajustar as soluções tecnológicas antes de escalá-las.
- **Integração de IA e Humanos:** A criação de equipes híbridas exige uma reformulação na maneira como trabalhamos e lideramos. O RH poderá atuar como mediador, promovendo uma integração entre humanos e agentes de IA.
- **Manutenção da Cultura:** A transformação cultural é um dos aspectos mais desafiadores. Para garantir que a cultura da empresa permaneça sólida durante a transição, o RH deve atuar ativamente na promoção de valores como o aprendizado contínuo e a inovação aberta. Ferramentas de comunicação interna e plataformas digitais podem ser usadas para reforçar esses valores de maneira consistente.

CONCLUSÃO

Os **próximos passos** na jornada de **transformação do RH em um Reskilling Hub** envolvem uma abordagem estratégica, focada em dados, tecnologia e aprendizado contínuo. Embora os desafios sejam significativos, os benefícios são imensos. Ao liderar essa transformação, o RH pode garantir que a empresa esteja preparada para navegar pelas disrupções tecnológicas e prosperar em um mundo em constante mudança.

CAPÍTULO 9:

**CONCLUSÃO
E BORA LÁ!**



CAPÍTULO 9:

CONCLUSÃO E BORA LÁ!

Ao longo desta jornada, percorremos um caminho transformador que reflete as profundas mudanças que estão moldando o mundo do trabalho e das organizações. Começamos entendendo o impacto da **Era das Ultra Transformações** e como a **Inteligência Artificial (IA)** e outras tecnologias emergentes estão redefinindo as regras do jogo. Em seguida, exploramos o conceito do **Super Ciclo da Tecnologia**, que está impulsionando a inovação em uma velocidade sem precedentes, e como essa força disruptiva está criando novas oportunidades e desafios para as empresas e os profissionais.

Discutimos a **Jornada de Disrupção da IA Generativa**, que colocou ferramentas como os **Modelos de Linguagem de Grande Escala (LLMs)** nas mãos das pessoas, mudando radicalmente a maneira como interagimos com o trabalho e a tecnologia. Esse movimento, que começou com o surgimento de ferramentas de eficiência em IA, evoluiu para a criação de **agentes de IA**, que agora desempenham papéis autônomos em várias organizações, trazendo uma nova dinâmica de trabalho.

Enfatizamos que, no centro de todas essas mudanças, a **transformação mais importante** é a das **pessoas**. O verdadeiro diferencial competitivo reside na reinvenção dos profissionais, que precisam adquirir novas habilidades e competências para prosperar em um mundo onde a IA e as tecnologias avançadas estão por toda parte. O **Reskilling** e o **Upskilling** não são mais luxos; são necessidades estratégicas para garantir que as empresas se mantenham competitivas e preparadas para o futuro.

O **RH**, como explorado ao longo deste livro, é o ponto central dessa transformação. Ele deve deixar de ser apenas **Recursos Humanos** e se tornar um verdadeiro **Reskilling Hub** — um catalisador para a reinvenção dos colaboradores e das empresas. E para fazer isso, precisa abraçar novas funções e ferramentas, como **diagnóstico preditivo de habilidades, trilhas de aprendizado personalizadas, parcerias com Edtechs**, e o **redesign estratégico das organizações** para incorporar modelos híbridos de trabalho entre humanos e agentes de IA.

E evidenciamos a importância de buscar implementar o conceito de **RH digital**, automatizando processos, livrando as equipes de atividades operacionais e liberando as pessoas para se integrar aos desafios do **Reskilling Hub**.

Chegamos ao final deste livro com a convicção de que estamos em um momento único da história. A **ponte para o futuro** está à nossa frente, e cabe a cada um de nós construir essa travessia. Não é uma tarefa simples, mas é cheia de oportunidades. Ao abraçar a transformação digital, ao nos dedicarmos ao reskilling e ao liderarmos essa revolução tecnológica, estamos não apenas criando um futuro mais promissor para nossas empresas, mas também **criando as melhores versões de nós mesmos**.

Este é um convite para **nos elevarmos juntos**. A IA e as novas tecnologias são ferramentas poderosas, mas elas só serão plenamente eficazes quando utilizadas em conjunto com o potencial humano. Agora é o momento de **agir**, de transformar o conhecimento em prática, de liderar pelo exemplo e de moldar o futuro.

Então, **bora lá!** Vamos juntos construir esse futuro, onde humanos e máquinas trabalham em sinergia, onde o aprendizado contínuo é o motor da inovação e onde o RH assume seu papel como o hub estratégico de transformação que as empresas tanto precisam.

Eleve-se e seja parte dessa jornada rumo à próxima grande revolução no trabalho e na sociedade. Esse é o convite. Essa é a oportunidade a aproveitar. Vamos juntos!

NOTA DOS AUTORES

O resultado final deste livro é um exemplo claro de como a aplicação da inteligência artificial, quando combinada com a inteligência humana, pode gerar resultados potencializados. Os autores desenvolveram a linha conceitual detalhada e a estrutura do texto. Em seguida, partes foram submetidas ao ChatGPT 4.0, junto com prompts bem elaborados, com o propósito de ampliar sua extensão conceitual e incluir referências, o que agregou valor à qualidade editorial e eficiência na criação. Homens e máquinas trabalhando juntos em cooperação.

RESKILLING HUB

O NOVO RH PARA
UMA ERA DE **ULTRA**
TRANSFORMAÇÕES

RHdigital

