

66

Vai ser a norma.
Suas habilidades
técnicas durarão
de dois a três anos.
Suas funções
em empregos ou
em empresas
podem durar de três
a cinco anos.

HEATHER McGOWAN

Autora de *The Adaptation Advantage.* 



# O que são Soft Skills?

Soft skills são um conjunto de competências interpessoais, emocionais e sociais que determinam como uma pessoa interage com os outros, gerencia suas emoções e enfrenta desafios no ambiente de trabalho.

Diferentemente das hard skills, que são habilidades técnicas específicas para a realização de tarefas, as soft skills são amplas e transferíveis, aplicáveis em diversas funções e contextos. Elas incluem habilidades como comunicação eficaz, empatia, resolução de conflitos, liderança, adaptabilidade, entre outras.

No mundo de trabalho atual, marcado por constantes mudanças tecnológicas e globais, as soft skills são essenciais para a eficácia e a resiliência das equipes. As empresas estão cada vez mais reconhecendo que, embora as hard skills sejam necessárias para a realização de tarefas específicas, são as soft skills que impulsionam a colaboração, a inovação e a liderança.

Com o avanço da automação e da inteligência artificial, muitas tarefas técnicas estão sendo assumidas por máquinas. No entanto, as habilidades humanas, como empatia, pensamento crítico e criatividade, permanecem insubstituíveis.

Neste ambiente de trabalho cada vez mais global e remoto, a capacidade de se comunicar claramente e colaborar eficientemente é vital para o sucesso dos projetos e para a coesão da equipe.

Segundo o relatório The Future of Jobs Report do World Economic Forum, as soft skills, como resolução de problemas complexos, pensamento crítico e criatividade, estão entre as competências mais importantes para o futuro do trabalho.

Empresas que investem no desenvolvimento de soft skills em seus colaboradores colhem inúmeros benefícios em comparação com aquelas que não o fazem, como equipes mais coesas, maior satisfação dos colaboradores, menor rotatividade e melhores resultados de negócios. Isso ocorre porque as pessoas se sentem mais apoiadas em seu desenvolvimento pessoal e profissional, o que aumenta sua

motivação e comprometimento com a empresa.

Um estudo da Deloitte mostrou que 94% dos executivos e 88% dos colaboradores acreditam que uma cultura corporativa distinta é importante para o sucesso dos negócios.

Empresas que valorizam e desenvolvem as soft skills tendem a criar uma cultura organizacional mais positiva, que retém talentos.

Desenvolver soft skills como criatividade e resolução de problemas complexos pode levar a uma maior inovação e produtividade. Colaboradores que são bons comunicadores e cooperam efetivamente podem compartilhar ideias mais livremente e resolver problemas mais rapidamente, levando a soluções inovadoras e melhorias nos processos.

Empresas que cultivam soft skills são mais resilientes e adaptáveis às mudanças. Soft skills, como flexibilidade e resiliência, são fundamentais para ajudar os colaboradores a navegar pelas mudanças e a enfrentar desafios de forma eficaz.



Pensamento crítico é a capacidade de analisar informações de maneira objetiva e tomar decisões informadas.

Inovação é a habilidade de desenvolver novas ideias e soluções para problemas existentes.

### Características:

- · Análise lógica e objetiva
- · Capacidade de questionar suposições
- Habilidade de identificar padrões e conexões
- · Proatividade na busca por melhorias.

### **Exemplo:**

Em um projeto de inovação, utilizar dados e feedbacks para aprimorar produtos.

Um líder pode promover sessões de brainstorming para incentivar a equipe a pensar de maneira criativa e buscar soluções inovadoras para os desafios.



# Aprendizagem Ativa e Estratégias de Aprendizagem

### Definição:

Aprendizagem ativa envolve o engajamento contínuo no processo de aprendizado, enquanto estratégias de aprendizagem referem-se às técnicas usadas para adquirir e aplicar novos conhecimentos.

### Características:

- · Curiosidade e desejo de aprender
- Capacidade de adaptar métodos de aprendizado
- · Reflexão sobre o que foi aprendido
- Aplicação prática de novos conhecimentos

### **Exemplo:**

Participar de cursos online e aplicar novas técnicas em projetos.

Um profissional que adota a aprendizagem ativa busca continuamente novas oportunidades de desenvolvimento e utiliza diferentes recursos, como vídeos, artigos e workshops, para aprimorar suas habilidades.

Criatividade é a capacidade de gerar ideias novas e úteis. Originalidade é a habilidade de pensar de maneira única, e iniciativa é a disposição para tomar ações proativas.

### Características:

- · Pensamento fora da caixa
- · Capacidade de gerar múltiplas soluções
- · Disposição para experimentar e arriscar
- · Autoconfiança e proatividade

### **Exemplo:**

Propor novas soluções para problemas antigos na empresa.

Um colaborador criativo pode desenvolver uma campanha de marketing inovadora que se destaca da concorrência e atrai novos clientes.

Capacidade de identificar problemas complexos e desenvolver soluções eficazes para resolvê-los.

### Características:

- Habilidade de definir problemas claramente
- · Análise detalhada das causas
- · Desenvolvimento de soluções viáveis
- Capacidade de implementar e monitorar soluções

### **Exemplo:**

Implementar uma nova estratégia de marketing para aumentar as vendas.

Um líder eficaz pode identificar os pontos fracos na abordagem atual e desenvolver uma nova estratégia que atenda melhor às necessidades dos clientes.

Liderança é a habilidade de guiar e motivar uma equipe, enquanto influência social é a capacidade de impactar o comportamento e as atitudes dos outros.

### Características:

- · Capacidade de inspirar e motivar
- · Habilidade de construir relacionamentos de confiança
- · Capacidade de influenciar e persuadir
- · Competência em gerenciar conflitos

### **Exemplo:**

Motivar a equipe a alcançar metas desafiadoras.

Um líder carismático pode usar sua influência para criar uma visão compartilhada e inspirar os membros da equipe a trabalharem juntos em direção a objetivos comuns.

Capacidade de identificar oportunidades e desenvolver novas iniciativas e soluções.

### Características:

- · Mentalidade proativa e inovadora
- · Capacidade de assumir riscos calculados
- · Habilidade de planejar e executar projetos
- · Visão de longo prazo

### **Exemplo:**

Lançar um novo produto ou serviço no mercado.

Um empreendedor dentro de uma organização pode identificar uma lacuna no mercado e desenvolver uma solução inovadora que atenda às necessidades dos clientes.

Capacidade de se relacionar bem com os outros.

### Características:

- · Empatia e compreensão
- · Habilidade de resolver conflitos
- · Capacidade de trabalhar em equipe
- · Comunicação eficaz

### **Exemplo:**

Resolver conflitos de forma eficaz.

Um líder com alta inteligência emocional pode mediar disputas entre membros da equipe, promovendo um ambiente de trabalho harmonioso.

Capacidade de reconhecer e entender suas próprias emoções.

### Características:

- Reflexão sobre sentimentos e comportamentos
- · Identificação de gatilhos emocionais
- · Autoavaliação e feedback
- · Planejamento de desenvolvimento pessoal

### **Exemplo:**

Identificar momentos de estresse e agir de forma a minimizá-lo.

Um líder autoconsciente pode reconhecer quando está se sentindo sobrecarregado e tomar medidas para gerenciar seu estresse de maneira eficaz.

Capacidade de controlar suas emoções e comportamentos.

### Características:

- · Gestão de impulsos
- Capacidade de permanecer calmo sob pressão
- · Habilidade de adaptar comportamentos
- · Manutenção de uma atitude positiva

### **Exemplo:**

Manter a calma em situações de alta pressão.

Um profissional que consegue se autorregular pode tomar decisões racionais e manter a eficácia em situações estressantes.

Capacidade de entender as emoções dos outros.

### Características:

- · Empatia e sensibilidade às emoções alheias
- · Habilidade de ler a linguagem corporal
- Capacidade de se adaptar ao ambiente social
- Competência em construir relações interpessoais`

### **Exemplo:**

Demonstrar empatia em situações de conflito.

Um líder perceptivo pode identificar as emoções de seus colegas e responder de maneira que acalme a situação e promova a cooperação.

# Modelo de Perfis Combinados de Soft Skills (MPCS)

O Modelo de Perfis Combinados de Soft Skills (MPCS) é uma ferramenta estratégica desenvolvida para ajudar líderes a entender as dinâmicas comportamentais de suas equipes através da combinação de diferentes soft skills.

Este modelo permite identificar perfis de atitude que emergem da interação entre duas soft skills, proporcionando insights valiosos sobre os pontos fortes e áreas de desenvolvimento do time.



### **Explorador Analítico**



Pensamento Crítico e Inovação



Aprendizagem Ativa e Estratégias de Aprendizagem

Este perfil combina a capacidade de analisar informações criticamente com a vontade de aprender e aplicar novas estratégias. Membros do time com este perfil são adeptos a identificar oportunidades de melhoria e buscar ativamente maneiras de inovar.

### **Inovador Estratégico**



Pensamento Crítico e Inovação



Criatividade, Originalidade e Iniciativa

Este perfil une a análise crítica com a criatividade. Os indivíduos são capazes de criar soluções originais e tomar a iniciativa para implementar mudanças estratégicas.

### **Solucionador Inspirador**



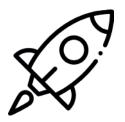
Resolução de Problemas Complexos



Liderança e Influência Social

Este perfil combina a capacidade de resolver problemas complexos com habilidades de liderança. Esses indivíduos são capazes de liderar equipes para superar desafios difíceis e inspirar os outros a seguir suas visões.

### **Conector Visionário**



**Empreendedorismo** 



Inteligência Emocional -Relacionamento

Este perfil combina a capacidade de analisar informações criticamente com a vontade de aprender e aplicar novas estratégias. Membros do time com este perfil são adeptos a identificar oportunidades de melhoria e buscar ativamente maneiras de inovar.

### Mestre de Si Mesmo



Inteligência Emocional -Autoconhecimento



Inteligência Emocional -Autoregulação

Este perfil une a capacidade de autoconhecimento com a habilidade de autoregulação emocional. Indivíduos com este perfil são resilientes e capazes de gerenciar suas emoções de maneira eficaz, mantendo-se calmos sob pressão.

### Líder Empático



Inteligência Emocional -Percepção Social



Liderança e Influência Social

Este perfil combina a capacidade de perceber as emoções dos outros com habilidades de liderança. Líderes empáticos são capazes de entender as necessidades de sua equipe e influenciá-los de maneira positiva.

### **Aprendiz Criativo**



Aprendizagem Ativa e Estratégias de Aprendizagem



Criatividade, Originalidade e Iniciativa

Este perfil une a vontade de aprender continuamente com a criatividade. Indivíduos com este perfil estão sempre buscando novas maneiras de resolver problemas e melhorar processos.

### **Empreendedor Resolutivo**



Resolução de Problemas Complexos



Empreendedorismo

Este perfil combina a capacidade de resolver problemas complexos com a mentalidade empreendedora. Esses indivíduos são capazes de enfrentar desafios de forma inovadora e transformar soluções em oportunidades de negócio.

### **Comunicador Sensível**



Inteligência Emocional Relacionamento



Inteligência Emocional -Percepção Social

Descrição: Este perfil une a habilidade de se relacionar bem com a percepção social. Indivíduos com este perfil são excelentes em entender e responder às emoções dos outros, facilitando a comunicação e a colaboração.

### **Analista Estratégico**



Inteligência Emocional -Autoconhecimento



Resolução de Problemas Complexos

Este perfil combina habilidades analíticas com a capacidade de resolver problemas complexos. Indivíduos com este perfil são adeptos a desenvolver soluções estratégicas baseadas em uma análise detalhada de problemas.





### Desafios de Mercado e os Perfis Combinados de Soft Skills

O Modelo de Perfis Combinados de Soft Skills (MPCS) não apenas ajuda a entender as dinâmicas internas das equipes, mas também é essencial para enfrentar desafios estratégicos de mercado.

Veja como diferentes perfis de atitude são fundamentais para enfrentar desafios comuns de mercado e como cada perfil pode ser a chave para superá-los.

# Abertura de um novo negócio

### Desafio

Iniciar um novo negócio exige inovação, liderança, planejamento estratégico e a capacidade de resolver problemas complexos.

### **Perfis Fundamentais:**

### **Inovador Estratégico**

Este perfil é essencial para desenvolver e implementar ideias inovadoras que diferenciem o novo negócio no mercado. A capacidade de criar soluções originais e tomar a iniciativa é crucial para estabelecer uma base sólida para a nova empresa.

### **Solucionador Inspirador**

Liderar a equipe através dos desafios iniciais, resolver problemas complexos e inspirar confiança são habilidades essenciais para o sucesso inicial do novo negócio.

## Expansão de um departamento

### Desafio

Expandir um departamento para uma nova localização geográfica envolve adaptação cultural, gestão de mudanças e a criação de novas redes de comunicação e colaboração.

### **Perfis Fundamentais:**

### **Explorador Analítico**

Este perfil é vital para analisar as novas condições de mercado, aprender sobre as particularidades culturais e regulamentares do novo local, e desenvolver estratégias de adaptação eficazes.

### Líder Empático

Compreender as necessidades emocionais da equipe e influenciar positivamente os novos colaboradores são essenciais para integrar a cultura organizacional e promover a coesão do time.

# Implementação de inovações tecnológicas

### Desafio

Adotar e integrar novas tecnologias requer planejamento estratégico, treinamento contínuo e a capacidade de gerenciar a resistência à mudança.

### **Perfis Fundamentais:**

### **Aprendiz Criativo**

Este perfil é fundamental para aprender rapidamente sobre as novas tecnologias e encontrar maneiras criativas de aplicá-las para melhorar os processos e produtos existentes.

### Mestre de Si Mesmo

Gerenciar o estresse e a resistência à mudança é crucial durante a implementação de novas tecnologias. Este perfil ajuda a manter a calma e a resiliência, garantindo uma transição suave.

# Fusão ou aquisição de empresas

### Desafio

Integrar culturas organizacionais distintas e alinhar os objetivos estratégicos requer habilidades de comunicação, negociação e liderança.

### **Perfis Fundamentais:**

### **Conector Visionário**

Este perfil é essencial para construir redes de apoio, comunicar a visão da nova entidade e criar sinergias entre as equipes das empresas envolvidas.

### Comunicador Sensível

Facilitar a comunicação entre diferentes culturas organizacionais e promover um ambiente de confiança e colaboração é fundamental para o sucesso da fusão ou aquisição.

# Reestruturação organizacional

### Desafio

Redefinir processos e estruturas internas para melhorar a eficiência e a competitividade requer habilidades de análise, liderança e gestão de mudanças.

### **Perfis Fundamentais:**

### **Analista Estratégico**

Este perfil é crucial para avaliar os processos atuais, identificar áreas de melhoria e desenvolver soluções estratégicas que aumentem a eficiência organizacional.

### **Solucionador Inspirador**

Liderar a equipe através das mudanças, resolver problemas complexos que surgem durante a reestruturação e inspirar confiança nos novos processos e estruturas.

# Entrada em um novo mercado internacional

### Desafio

Expandir para um mercado internacional envolve compreender novas regulamentações, adaptar produtos e serviços às preferências locais e construir uma presença de marca em um novo contexto cultural.

### **Perfis Fundamentais:**

### **Explorador Analítico**

Este perfil é vital para analisar as condições do novo mercado, entender as nuances culturais e legais e desenvolver estratégias para entrar e crescer no mercado internacional.

### Líder Empático

A capacidade de entender e se conectar emocionalmente com os stakeholders locais é crucial para construir relações fortes e assegurar o sucesso no novo mercado. Implementar uma cultura de desenvolvimento de soft skills pode ser bem desafiador.

#### Resistência à Mudança

Muitas pessoas podem resistir à mudança, especialmente se estiverem acostumadas a focar principalmente em hard skills. Criar uma cultura que valoriza soft skills requer mudanças na mentalidade e nos hábitos diários de trabalho.

#### **Medir Soft Skills**

Ao contrário das hard skills, que podem ser facilmente quantificadas, as soft skills são mais difíceis de medir e avaliar. Isso pode tornar o desenvolvimento e a avaliação dessas habilidades um desafio para líderes e gestores de RH.

### **Tempo e Recursos**

Desenvolver soft skills demanda tempo e recursos significativos. Treinamentos, workshops e programas de mentoria são investimentos que requerem comprometimento contínuo por parte da organização.

### Integração com Hard Skills

Integrar o desenvolvimento de soft skills com o treinamento de hard skills pode ser complicado. É importante garantir que os programas de desenvolvimento abordem ambas as áreas de maneira equilibrada.

A boa notícia é que existem várias estratégias para desenvolver soft skills.

### **Treinamentos e Workshops**

Oferecer treinamentos específicos focados em habilidades interpessoais e emocionais. Workshops interativos podem proporcionar oportunidades práticas para desenvolver essas habilidades.

### **Mentoria e Coaching**

Implementar programas de mentoria e coaching pode ajudar os funcionários a desenvolver soft skills através de orientação e feedback personalizados.

#### Feedback Continuo

Estabelecer uma cultura de feedback contínuo onde os funcionários recebem comentários construtivos sobre seu desempenho. Isso ajuda a criar um ambiente de aprendizado contínuo.

### **Projetos Colaborativos**

Promover projetos colaborativos que incentivem o trabalho em equipe e a comunicação eficaz. Esses projetos proporcionam oportunidades práticas para desenvolver e aplicar soft skills. 66

# Liderar para a mudança é bem diferente de liderar para a estabilidade.





Soft Skills: a vantagem competitiva dos líderes do futuro.





Em um mundo empresarial marcado por mudanças rápidas e constantes, os líderes enfrentam desafios significativos para manter suas equipes engajadas, equilibrar a saúde mental e a performance, gerenciar diferentes gerações, adotar novos modelos de gestão e promover a diversidade e inclusão.

Para navegar por esses desafios de forma eficaz, as soft skills emergem como ferramentas essenciais. Vamos explorar como as soft skills podem ser aplicadas para enfrentar os desafios modernos da liderança.

### **Engajamento de Equipes**

Manter os colaboradores motivados e comprometidos pode ser desafiador, especialmente em ambientes de trabalho dinâmicos. A comunicação eficaz é fundamental para garantir que todos os membros da equipe se sintam ouvidos e valorizados.

Líderes que utilizam habilidades de liderança e influência social podem inspirar suas equipes, promovendo um ambiente de reconhecimento e valorização.

Além disso, a empatia permite aos líderes entender as necessidades individuais dos colaboradores, aumentando o engajamento e a lealdade.

### **Diferentes Gerações Trabalhando Juntas**

A integração de diferentes gerações no local de trabalho pode criar desafios únicos devido às variações em valores, estilos de trabalho e expectativas. A inteligência emocional, especialmente a percepção social, é crucial para entender e respeitar essas diferenças geracionais.

A flexibilidade é necessária para adaptar abordagens de liderança e processos de trabalho que atendam às necessidades diversas. Programas de mentoria, onde gerações mais experientes guiam os mais jovens e vice-versa, podem promover a troca de conhecimentos e experiências, criando uma força de trabalho mais coesa.

#### Saúde Mental vs Performance

Equilibrar a saúde mental dos colaboradores com a necessidade de alta performance é um desafio crescente.

Demonstrar empatia e compreensão para as questões de saúde mental dos colaboradores é essencial.

Líderes devem praticar o autoconhecimento e a autoregulação para gerenciar suas próprias emoções e modelar comportamentos saudáveis. Promover a resiliência dentro da equipe ajuda a criar um ambiente onde os colaboradores se sentem apoiados para buscar ajuda e manter um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

### Novos Modelos de Gestão: Remoto e Híbrido

A gestão de equipes em modelos de trabalho remoto e híbrido apresenta desafios únicos em termos de comunicação, colaboração e manutenção da cultura organizacional.

Utilizar a comunicação eficaz é vital para manter todos informados e conectados. A flexibilidade permite adaptar estilos de liderança e processos de trabalho para atender às necessidades de equipes remotas e híbridas.

Liderança e influência social são necessárias para construir uma cultura de confiança e responsabilidade, onde os colaboradores se sentem empoderados e conectados, independentemente de onde trabalham.

### Diversidade e Inclusão

Criar e manter um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo é essencial, mas desafiador.

Construir relacionamentos fortes e inclusivos através da habilidade de relacionamento da inteligência emocional é fundamental para valorizar todas as vozes.

Promover políticas de inclusão e diversidade ativamente, usando liderança e influência social, garante que todos os colaboradores se sintam valorizados e respeitados.

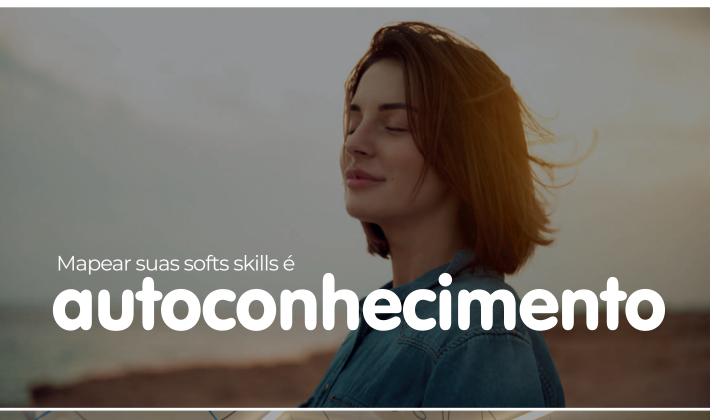
Aplicar o pensamento crítico para implementar práticas que identifiquem e combatam preconceitos inconscientes é crucial para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo.

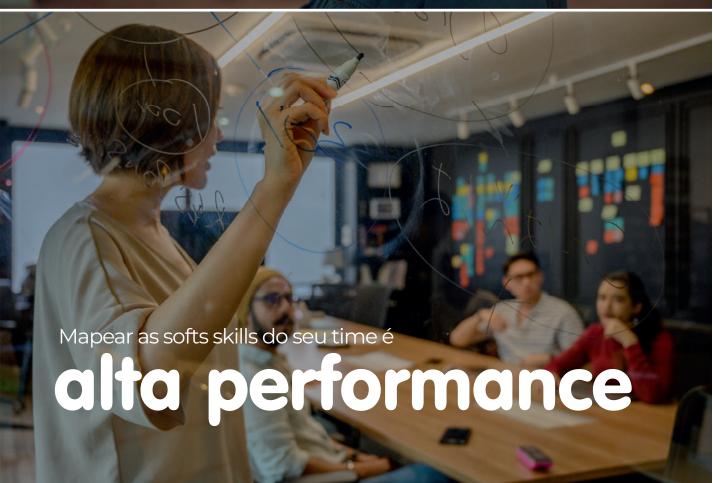


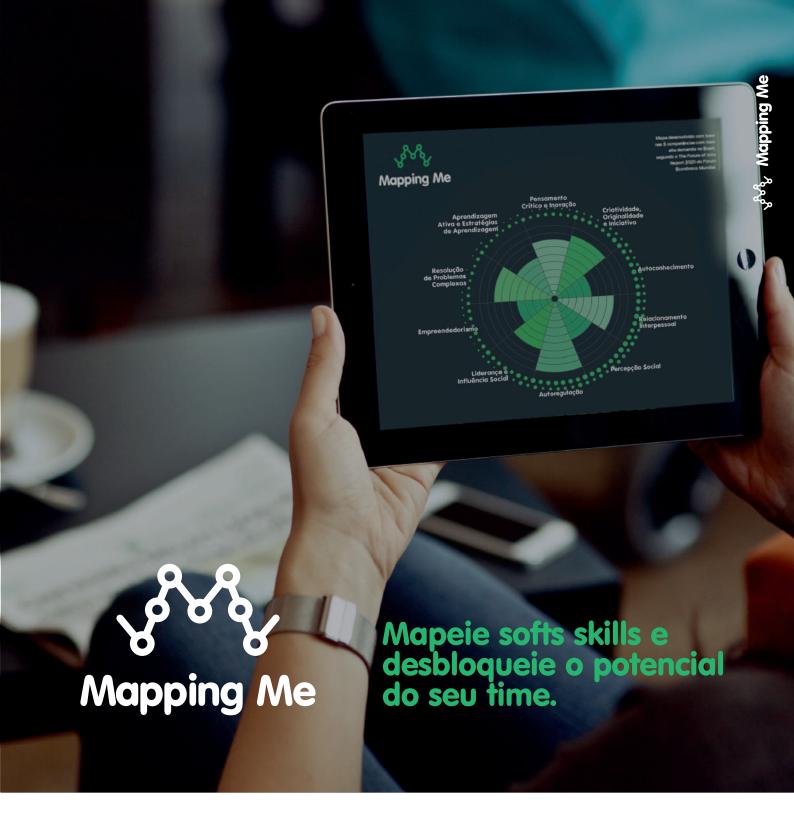
### MAPEAR SOFT SKILLS PARA

# revelar potenciais, transformar equipes.









A Mapping Me proporciona uma visão profunda e personalizada das soft skills dos colaboradores através de uma abordagem participativa e visual, que facilita a identificação e o desenvolvimento estratégico dessas habilidades, apoiando decisões mais informadas e ágeis por parte do RH e da liderança.

Faça um teste gratuito

### Como funciona?

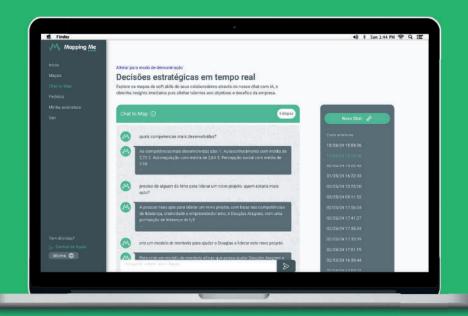
Pronto! O mapa é gerado.

5 perguntas sobre sua vida





### Chat to Map



Com o Chat to Map, o copiloto de IA da Mapping Me, você pode fazer qualquer pergunta sobre as competências sobre seu time e até criar soluções para seus desafios.

### Método Mapping Me

### Coleta de Dados

Ao contrário de outros assessments, na Mapping Me a interpretação não é feita pela ferramenta. São os próprios colaboradores que respondem a perguntas sobre suas vidas e escolhem fotos que representem suas respostas.

As perguntas e as fotos capturam experiências significativas que contribuíram para o desenvolvimento de suas habilidades.

### Análise por IA

As respostas são processadas pela Inteligência Artificial da Mapping Me que utiliza referências como o relatório "Future of Jobs" do Fórum Econômico Mundial e a Matriz de Referência de Soft Skills.

A IA analisa os dados coletados para identificar as soft skills mais evidentes na narrativa enviada por cada colaborador.

### Geração do Mapa de Soft Skills

Com base nas análises, em menos de 5 minutos, é gerado um mapa de soft skills para cada colaborador, destacando as habilidades com maior potencial de desenvolvimento.

### **Copiloto Interativo**

O "Chat to Map" interage com os mapas de soft skills gerados, proporcionando insights e recomendações para o desenvolvimento das habilidades identificadas de uma forma mais fluida, rápida e precisa.

### **Base Científica**

### Fotografia Participativa

Este conceito é utilizado para ajudar os colaboradores a expressarem emoções e experiências através de imagens. A utilização de fotos permite que momentos significativos sejam resgatados, facilitando a explicação de conceitos difíceis e inspirando a reflexão.

### Sense Making

Processo de capturar contextos e experiências que contribuíram para o desenvolvimento de suas habilidades. Ele permite uma análise mais rica e significativa das respostas, refletindo a realidade dos indivíduos de forma mais precisa.

Faça um teste gratuito

# O impacto poderoso de mapear soft skills na sua organização

Se você leu este playbook até aqui, já deve ter compreendido que mapear soft skills é uma estratégia essencial para empresas que buscam se destacar. Muitas vezes subestimadas, essas habilidades são vitais para o sucesso organizacional e o crescimento dos colaboradores.

Segundo o relatório HR
Innovation 2024 do Ecossistema
Ahgora, manter os colaboradores
engajados é um dos maiores
desafios enfrentados pelas
empresas. Ao mapear soft skills,
é possível identificar quais
habilidades precisam ser
desenvolvidas para aumentar
o engajamento e a satisfação

no trabalho. Quando os colaboradores se sentem valorizados e têm oportunidades de aprimorar suas habilidades interpessoais, eles tendem a ser mais motivados e comprometidos.

Outro ponto crucial é o desenvolvimento de líderes.
O mesmo relatório destaca que capacitar lideranças é uma tarefa contínua e desafiadora. Com o mapeamento de soft skills, as empresas podem identificar potenciais líderes e oferecer treinamentos específicos para desenvolver as competências necessárias. isso quer dizer, líderes mais bem preparados para enfrentar os desafios do dia

a dia com confiança e empatia.

Em tempos de rápidas mudanças tecnológicas e transformações digitais, a capacidade de adaptação é vital, pois permite que as empresas identifiquem quais colaboradores estão mais aptos a se ajustarem a novas tecnologias e processos, promovendo uma cultura de inovação. Com o mapeamento adequado, as empresas conseguem se preparar melhor para as mudanças e se destacar no mercado.

E por falar em cultura organizacional, ela se beneficia enormemente do mapeamento

### Quais dessas habilidades a empresa considera mais importantes hoje?

Capacidade de resolver problemas complexos
55,6%
Capacidade de liderar e influenciar
41,4%
Resiliência
33,4%
Conhecimento do negócio
25,8%
Pensamento analítico
25,2%
Pensamento Crítico
25,2%
Flexibilidade
21,1%
Criatividade
18,1%
Habilidades técnicas
15,2%
Familiaridade com novas ferramentas tecnológicas
12,9%
Visão de mundo
6,5%
Domínio de idiomas.
4,7%

Fonte: Relatório Tendências de Gestão de Pessoas 2024 - Great Place to Work



de soft skills. Uma cultura forte e positiva é construída sobre interações eficazes entre os colaboradores. Segundo o relatório Tendências de Gestão de Pessoas 2024 - Great Place to Work uma boa cultura organizacional melhora a satisfação no trabalho e contribui para a retenção de talentos. Ao mapear soft skills, as empresas podem identificar áreas de melhoria e implementar ações para fortalecer a colaboração e a empatia no ambiente de trabalho.

Além disso, mapear soft skills tem um impacto direto no desempenho e na produtividade. Identificar essas competências permite que as empresas desenvolvam estratégias para aprimorar essas habilidades entre os colaboradores, resultando em uma equipe mais eficiente e alinhada com os objetivos da organização.

Em um mercado cada vez mais competitivo, o mapeamento de soft skills é uma ferramenta poderosa para transformar desafios em oportunidades e garantir o sucesso a longo prazo.









@mappingme.ai





### Autores deste Playbook



**Carlos Nunes** 



**Alessandro Jacoby** 



@carlosnunes9



(51) 98455.9325



carlosfelipenunes



@alesjacoby



(51) 99104.6979



**n** alesjacoby

Carlos Nunes e Alessandro Jacoby são os fundadores da Mapping Me, uma empresa dedicada a transformar organizações através do desenvolvimento de soft skills. Com vasta experiência em liderança e inovação, eles compreendem profundamente os desafios que equipes e líderes enfrentam no mundo atual.

Acreditando no poder das soft skills para promover o crescimento pessoal e profissional, eles buscaram métodos eficazes para criar ambientes de trabalho mais colaborativos e adaptáveis, onde todos possam desenvolver seu potencial.

Como facilitadores de desafios coletivos, Carlos e Alessandro utilizam o processo de sense making, ajudando as organizações a compreender e interpretar suas experiências para se adaptarem melhor às mudanças constantes. Com uma abordagem prática e acolhedora, guiam empresas na construção de um futuro resiliente e inovador.

Com paixão e visão, seguem impulsionando a Mapping Me, focados em preparar equipes para um futuro repleto de oportunidades e desafios, sempre promovendo a adaptação e o desenvolvimento contínuo.