

março 2024

peças. onde estão e o que procuram?

o mercado de trabalho e o desafio da escassez de talento

isabel roseiro, diretora de marketing e comunicação da Randstad Portugal



randstad





o mercado de trabalho em Portugal

Q4 2023



taxa de atividade = **61,0**

taxa de emprego = **56,9**

taxa de desemprego = **6,6**

emprego público

745.406

o que procuram as pessoas?



32 mercados inquiridos que cobrem mais de 75% da economia mundial.

em todo o mundo

- quase 163 000 participantes
- 6 022 empresas inquiridas

amostra

- idades compreendidas entre os 18 e os 65
- representativa em termos de género
- sobre-representação da faixa etária dos 25 aos 44 anos
- composta por estudantes, profissionais no ativo e desempregados

trabalho de campo

- entrevistas online
- janeiro de 2023

duração da entrevista

- 16 minutos

país da amostra

- portugal, 5255



alemanha
argentina
austrália
áustria
bélgica
brasil
canadá

chéquia
china
espanha
frança
grécia
hong kong SAR
hungria

índia
itália
japão
luxemburgo
malásia
méxico
nova zelândia

noruega
países baixos
polónia
portugal
roménia
singapura
suécia

Suíça
RU
uruguai
eua

employer brand research 2023

principais EVPs (employer value position)



salário e
benefícios



conciliação vida
profissional e pessoal



ambiente de
trabalho agradável



progressão
de carreira



estabilidade
profissional





quero mais

do que um
salário

mais do que um salário workmonitor 2024

ambição & motivação.



ficariam numa função que gostam mesmo que não haja oportunidades de desenvolvimento

equidade & diversidade



não aceitaria um emprego em que não concordasse com a visão da liderança

flexibilidade



trabalhar a partir de casa não é negociável para 4 em 10 profissionais

AI & skilling



29% identificaram a AI como as top skills com maior interesse



prioridades dos talentos

flexibilidade

A importância do work-life balance também se reflete no foco contínuo no trabalho flexível, ainda que muitos empregadores defendam já o regresso ao escritório. Poder trabalhar a partir de casa não é negociável para quase 4 em 10 trabalhadores

os profissionais não aceitariam um emprego que

37%

não providenciasse flexibilidade no que diz respeito ao local de trabalho

41%

não providenciasse flexibilidade no que diz respeito ao horário de trabalho

o que dizem os profissionais

60%

a minha vida pessoal é mais importante que a minha vida profissional

48%

deixaria um emprego que me impedisse de aproveitar a minha vida

39%

trabalhar a partir de casa não é negociável para mim

como se comportam as diferentes gerações?
importância dada ao trabalho remoto



prioridades dos talentos e desenvolvimento

Quando questionados sobre quais as oportunidades de formação e desenvolvimento que têm mais interesse, os trabalhadores destacam as seguintes opções, enfatizando a importância das soft skills para o mercado de trabalho.



como se comportam as diferentes gerações?
importância dada à formação e desenvolvimento



tendências do mercado de trabalho em 2024

principais tendências de RH:

escassez de talento. 

uma realidade para 60 das empresas entrevistadas

salário emocional. 

priorizar o salário emocional e o reconhecimento das diferenças

diferenças geracionais. 

a convivência das 4 gerações numa mesma empresa

competências mais procuradas. 

reskilling e upskilling tornaram-se estratégias essenciais para abordar o escassez de talento

medidas de flexibilidade. 

altamente valorizada pelos profissionais.

employee value proposition. 

deve adaptar-se às circunstâncias dos colaboradores

inteligência artificial. 

A transformação digital e a inovação tecnológica vão marcar o futuro do mercado de trabalho.

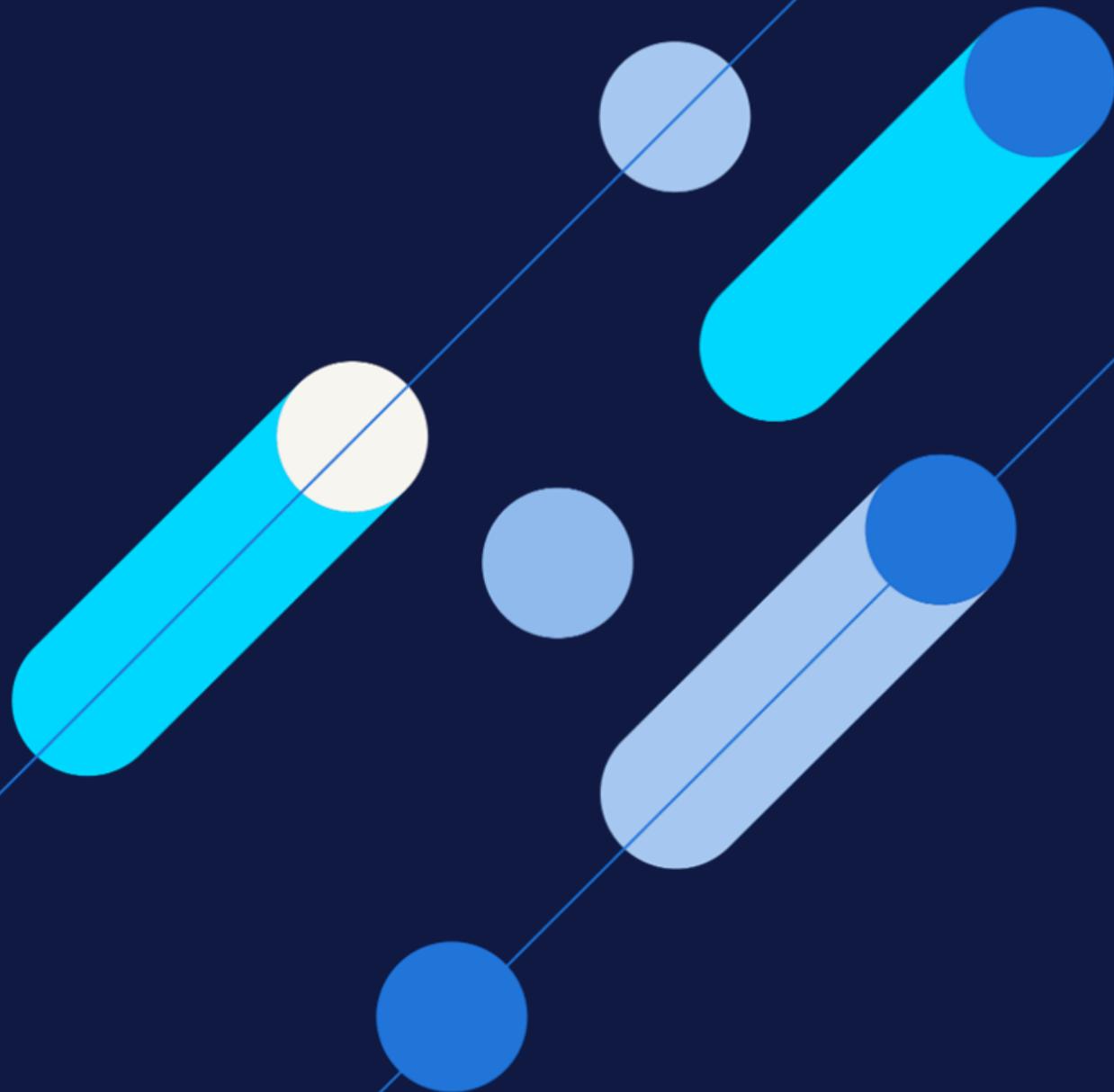
modelo de trabalho. 

teletrabalho é uma das tendências mais significativas em Portugal.

retenção do talento. 

empresas com equipas estáveis e felizes têm uma vantagem estratégica significativa.

thank
you.





O FUTURO DO TRABALHO | POLITÉCNICO DE SETÚBAL | LUIS RASQUILHA | CEO | 11 DE MARÇO DE 2024



INOVA, CONSULTORIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO ESTRATÉGICA LTDA.

Avenida Paulista, 1765, 7. andar Conj. 72 CV:9610 Bela Vista, São Paulo, SP, CEP: 01311-930, Brasil

1) 3075-2872 | www.ecossistemainova.com

— Luis Rasquilha, 49 | CEO @ Ecosystema Inova

- Professor Convidado

@ FIA; Fundação Dom Cabral; HIAE (Hosp. Israelita Albert Einstein); ESALQ/USP; ISEG Executive Education, Portugal

- Colunista

@ MIT Sloan Management Review Brasil; Executive Digest Portugal

- Conselheiro Consultivo / Board Member

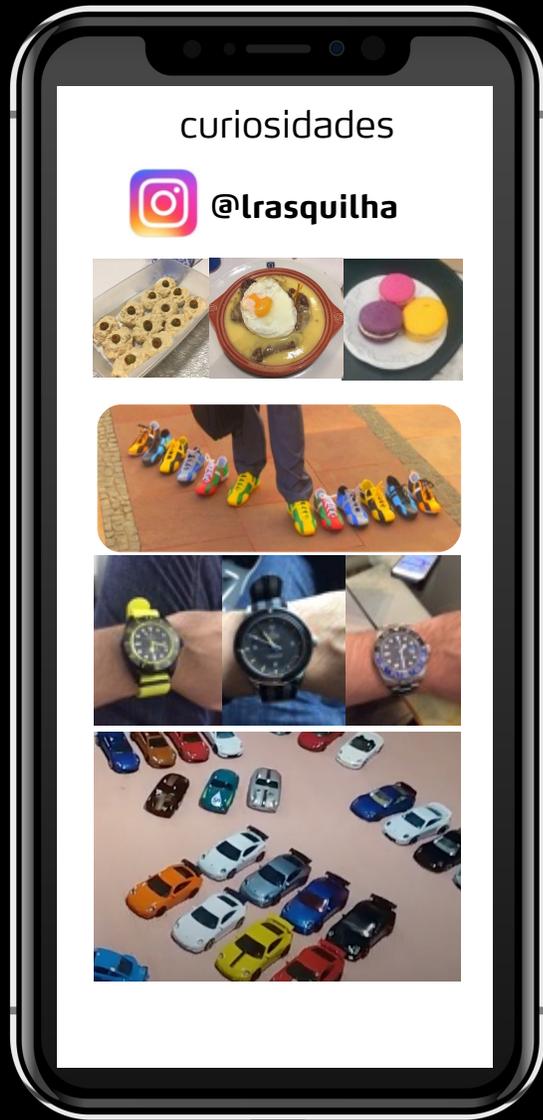
@ Mercur do Brasil; NTT Data Brasil

+55 11 98560 7271 | +351 91 426 10 96

LUIS@INOVAAWW.COM



Um dos 50 profissionais que todo mundo deve seguir, segundo a Gama Academy
<http://www.inovaconsulting.com.br/wp-content/uploads/2018/05/ebook-50legends-revisado.pdf>



Luis Rasquilha, 49 | CEO @ Ecosistema Inova



- Professor Convidado
 - @ FIA; Fundação Dom Cabral; HIAE (Hosp. Israelita Albert Einstein); ESALQ/USP; ISEG Executive Education, Portugal
- Colunista
 - @ MIT Sloan Management Review Brasil; Executive Digest Portugal
- Conselheiro Consultivo / Board Member
 - @ Mercur do Brasil; NTT Data Brasil

+55 11 98560 7271 | +351 91 426 10 96

LUIS@INOVAWW.COM



@lrasquilha



proflrasquilha



lrasquilha



Lrasquilha



Lrasquilha

Um dos 50 profissionais que todo mundo deve seguir, segundo a Gama Academy

<http://www.inovaconsulting.com.br/wp-content/uploads/2018/05/ebook-50legends-revisado.pdf>







- 7 Unidades de Negócio;
- Top 3 Mundial em Pesquisa de Cenários e Tendências;
- Consultoria em Gestão da Inovação e Estratégia de Negócio;
- Educação Executiva – presencial e online;
- Publicação de Conteúdos, Estudos, Livros;
- Advisors em 25 especialidades e 18 setores;
- São Paulo, Curitiba, Quinta do Lago (Loulé, Portugal)

Um mundo em transformação



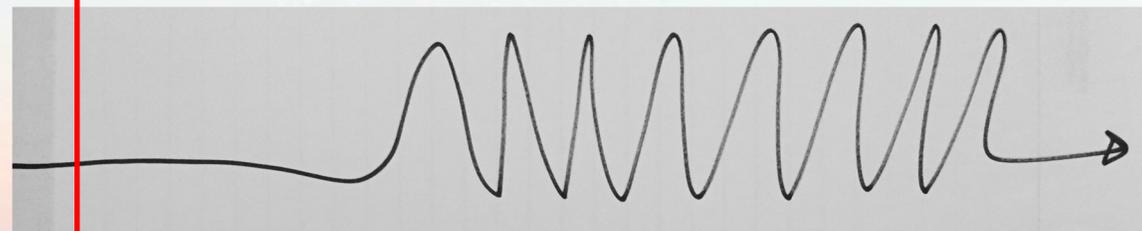
Um mundo em transformação

LINEAR
ESTÁVEL
PREVISIVEL
SÓLIDO

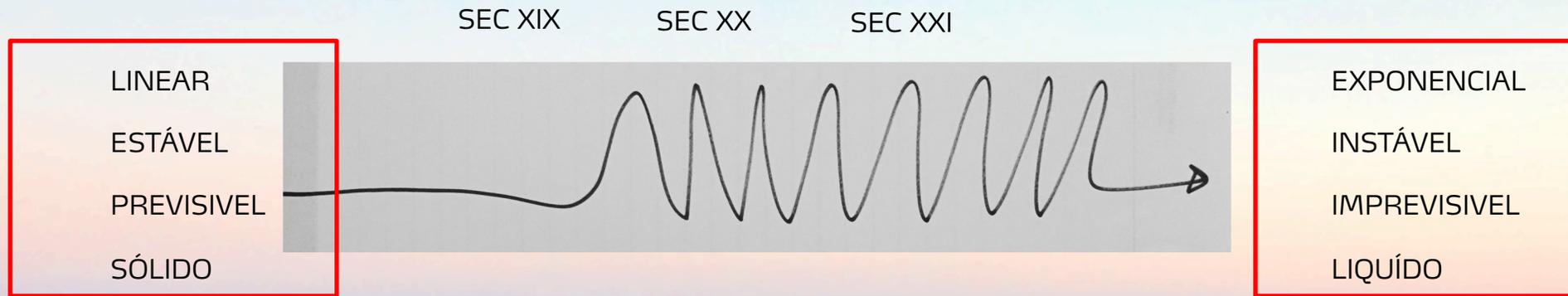
SEC XIX

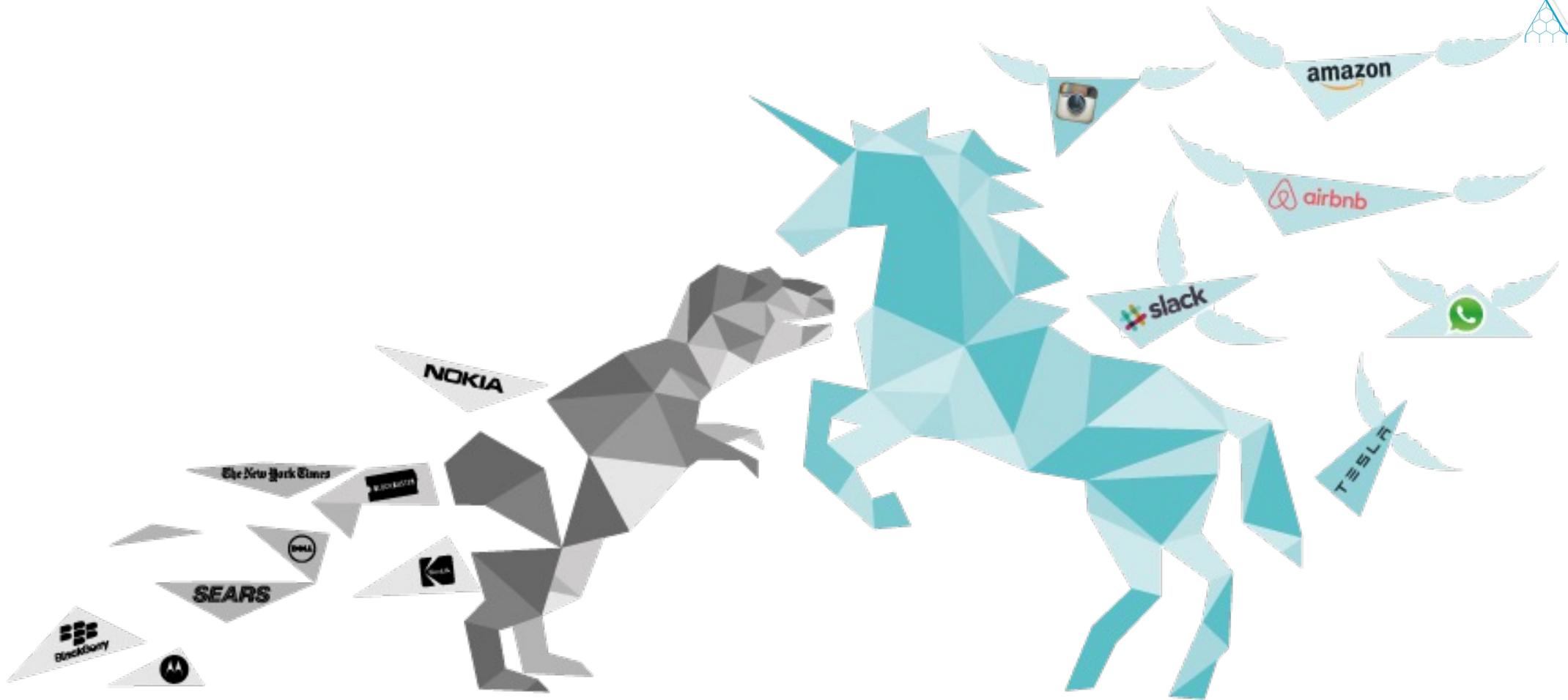
SEC XX

SEC XXI



Um mundo em transformação





<https://www.afce.co/why-unicorns-eat-dinosaurs-for-breakfast-full-version/>

LESSONS FOR LEADERSHIP
IN A STARTUP WORLD

CONNECTING THE DOTS

Uma Resposta

“Hoje você não compete com empresas. Você compete contra transições do mercado – um período de passagem de um estado para outro em que as habilidades necessárias para fazer seu trabalho mudam, o cliente avança para uma nova tecnologia ou a economia adota um novo modelo.”

John Chambers
CEO CISCO

JOHN CHAMBERS
EMERITUS, CISCO



Yan Di · 2º

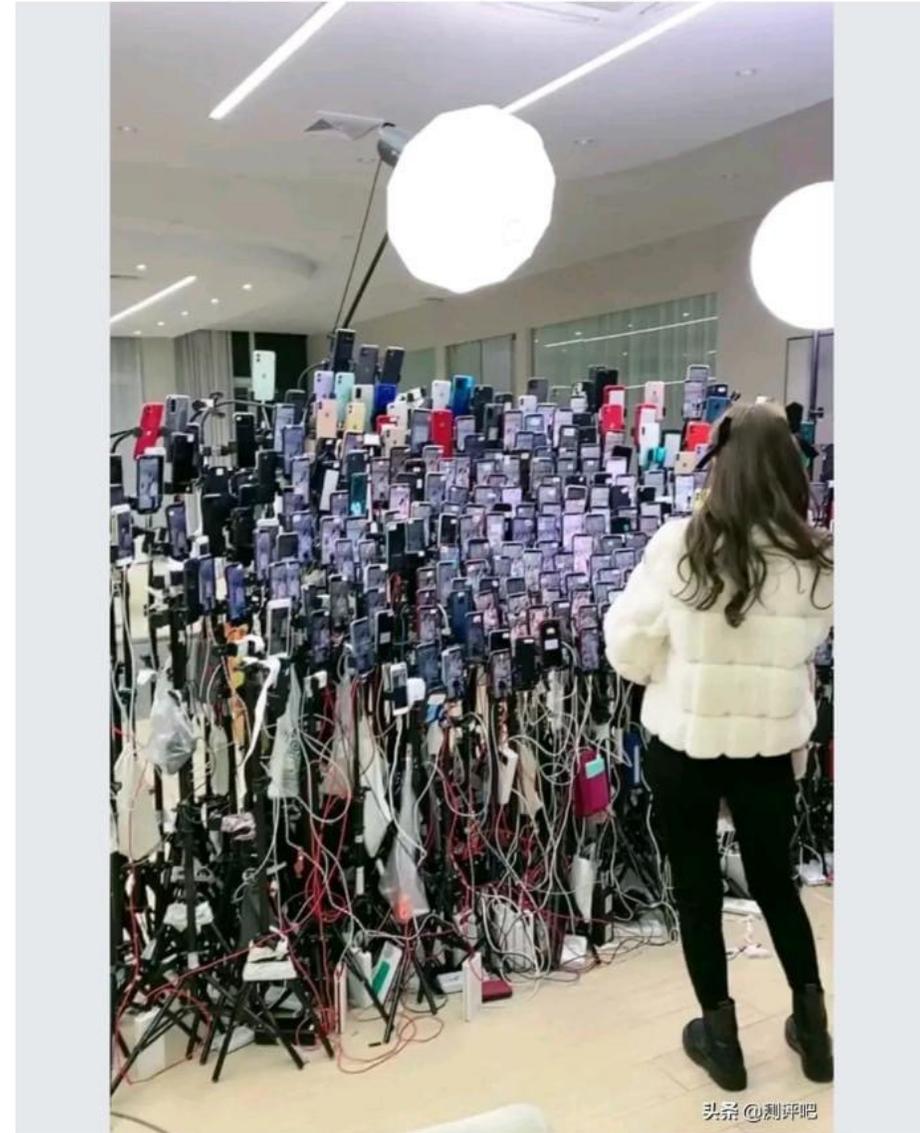
AliExpress/Alibaba - Brazil Country Manager

7 h · Editado ·

Maior buzzword no mundo atual do e-commerce é live-commerce ou e-commerce via live streaming, que contribuiu já U\$155B (10 vezes maior que o volume anual do e-commerce brasileiro!!!) na China. Aposto que nenhum brasileiro tenha visto como a gente faz na China live-commerce via centenas contas em centenas plataformas **SIMULTANEAMENTE!** E uma dos influenciadores, Weiya, até vendeu 288 apartamentos em 7 minutos e um foguete de R\$32 milhões!! 🤖

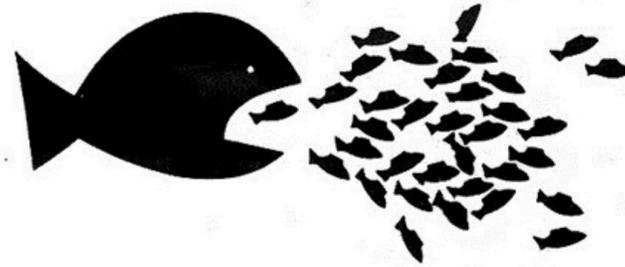
- Live Commerce na China
- 700 plataformas ao vivo simultâneas
- 288 apartamentos vendidos em 7 minutos

Um Exemplo



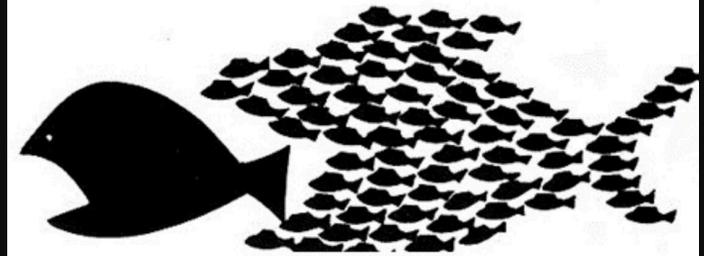
Mudança de Contexto

A velha economia

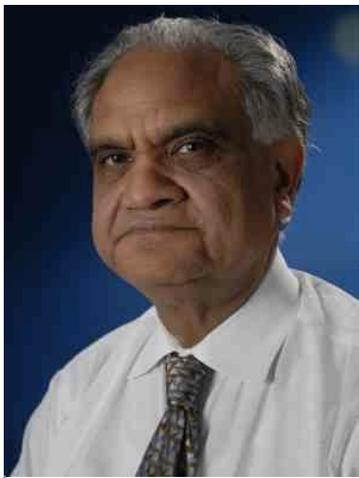


Passado

A economia digital



Presente



Ram Charan
04 de Junho de 2019

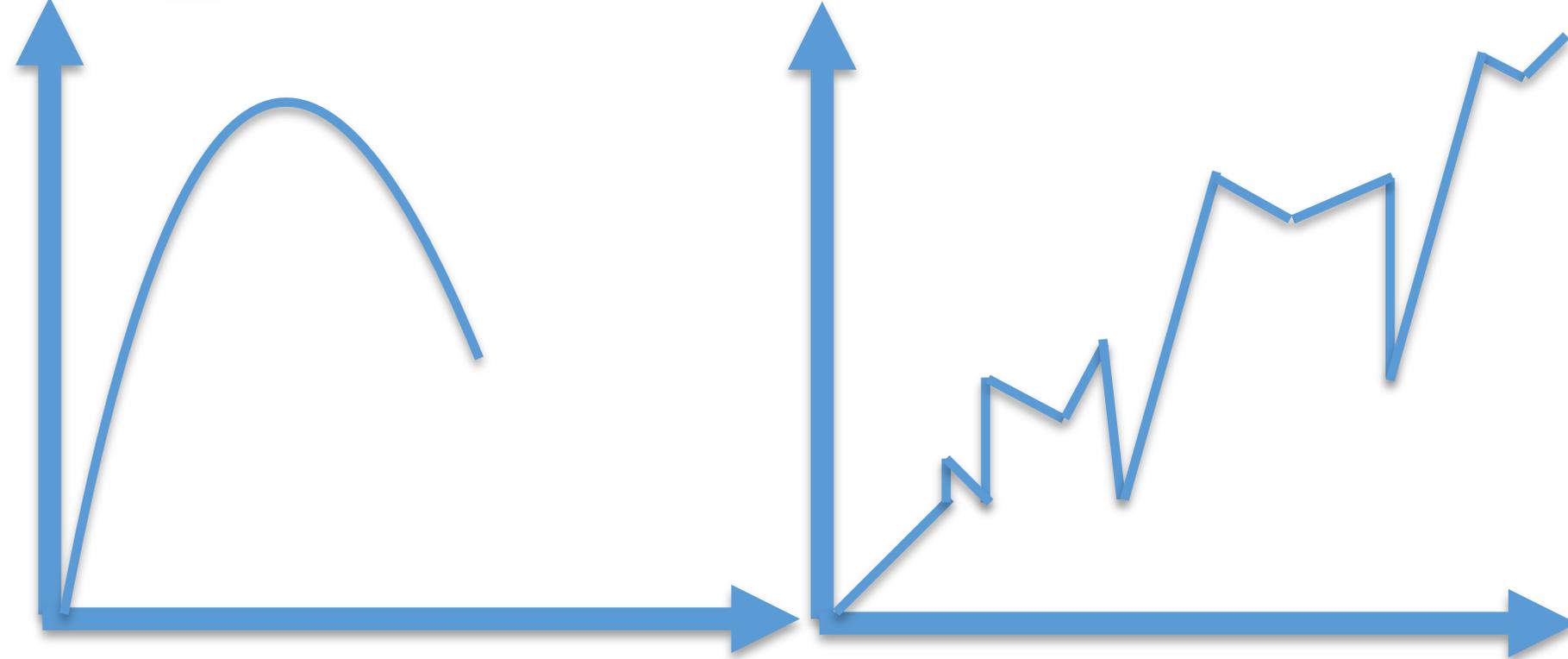


The main benefit of innovation for your organization is not competitive advantage.

It is survival.



Paul Sloane



Antes da pandemia, já havia muita discussão sobre as implicações da tecnologia para o futuro do trabalho.



Passamos da **CULTURA DE FUNCIONÁRIOS** que têm sorte por ter um emprego e empregadores que lhes dão segurança até a aposentadoria, para uma **FILOSOFIA DE AGENTE LIVRE** de empregadores se reorganizando conforme acharem melhor e profissionais que mudam de emprego com a frequência necessária para o crescimento de suas carreiras.

Futuro do Trabalho com qual finalidade?

Fatores para tomada de decisão

DRIVERS DE FUTURO DO TRABALHO

**CUSTO: BUSCAR
OTIMIZAR EFICIÊNCIA**

**VALOR: BUSCAR
EXPANDIR
OPORTUNIDADES**

**SIGNIFICADO: BUSCAR
FAZER A DIFERENÇA
QUE IMPORTE/MOTIVE**

		CUSTO: BUSCAR OTIMIZAR EFICIÊNCIA	VALOR: BUSCAR EXPANDIR OPORTUNIDADES	SIGNIFICADO: BUSCAR FAZER A DIFERENÇA QUE IMPORTE/MOTIVE
PERSPECTIVA	CLIENTES	Adquirir produtos e serviços por recursos mínimos	Satisfazer necessidades conhecidas e não atendidas	Alcançar aspirações por si e pelos outros
	FORÇA DE TRABALHO	Reduzir o esforço e o tempo necessários para o trabalho	Desenvolver habilidades/competências e potencial para futuro avanço	Conectar a um propósito maior e realizar um trabalho que alcance mais do meu potencial
	EMPRESA	Operar mais rápido e mais barato	Crescer as receitas e expandir as margens	Articular um propósito que interesse a todos os stakeholders

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DO FUTURO



- AUTOMÁTICO - em atividades de baixo valor agregado e que demandem ajustes;

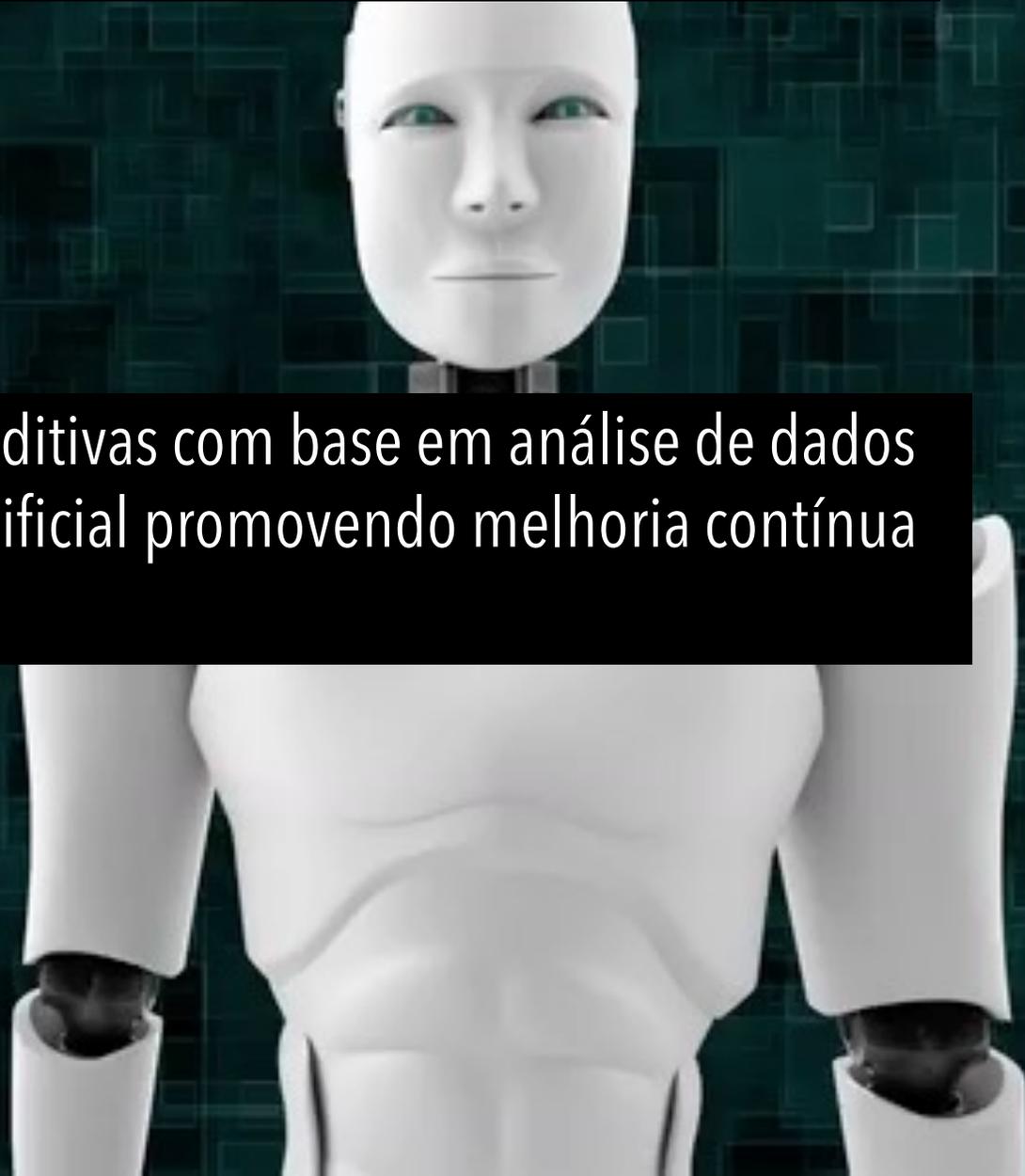
CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DO FUTURO

- **DIGITAL E CONECTADO** - sensores incorporados para coleta maciça de dados e para gestão em tempo real;

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DO FUTURO



- INTELIGENTE - Ações preditivas com base em análise de dados feita por Inteligência Artificial promovendo melhoria contínua e inovação;



CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DO FUTURO



- FLEXÍVEL - em projetos, em manufatura e em logística, para adequação imediata das mudanças de demanda; os times aprendem mais facilmente e ultrapassam barreiras e dificuldades para entregarem resultados superiores;

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DO FUTURO



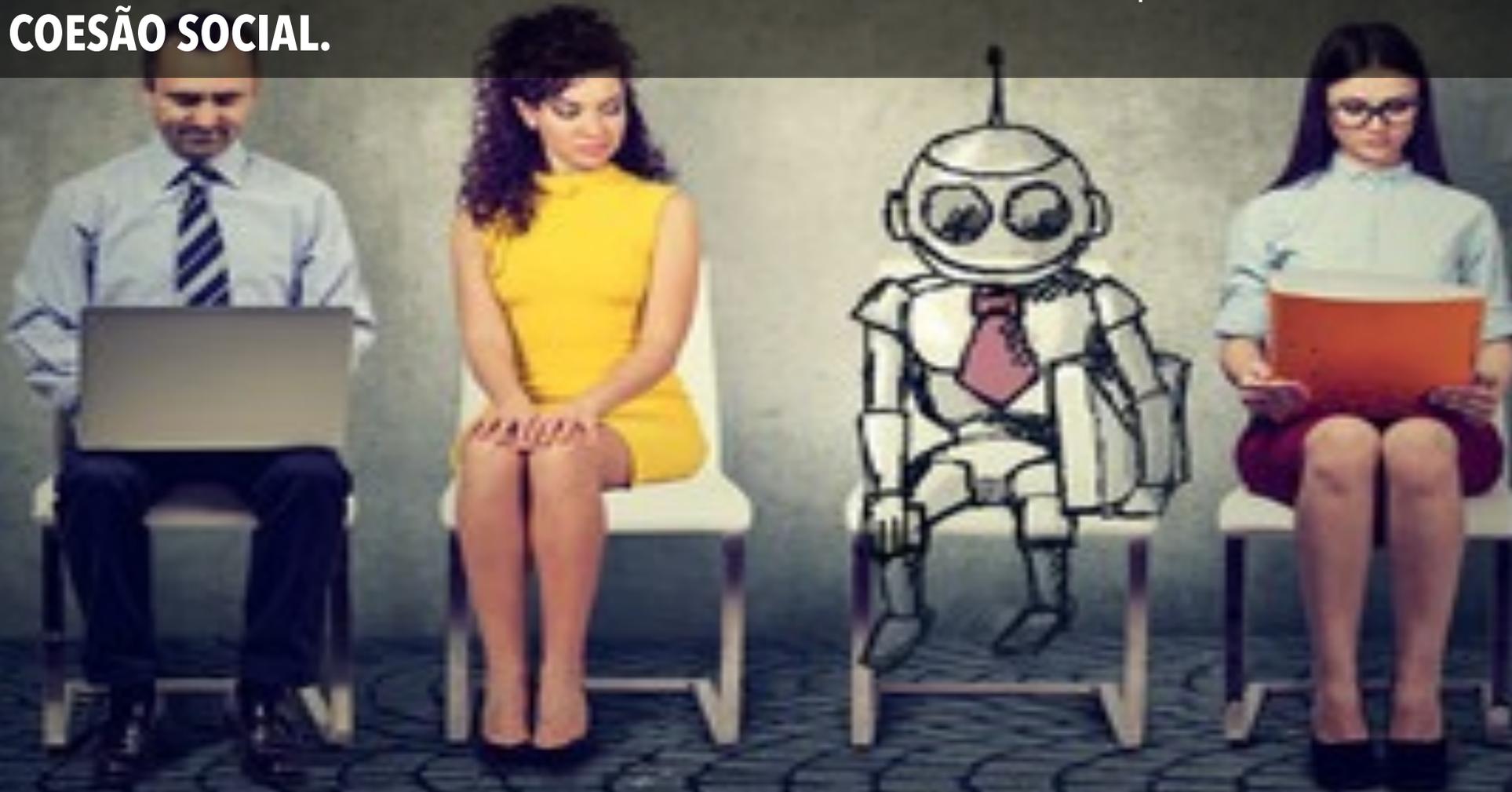
- SUSTENTÁVEL - com uso racional e responsável de seus recursos e da energia;

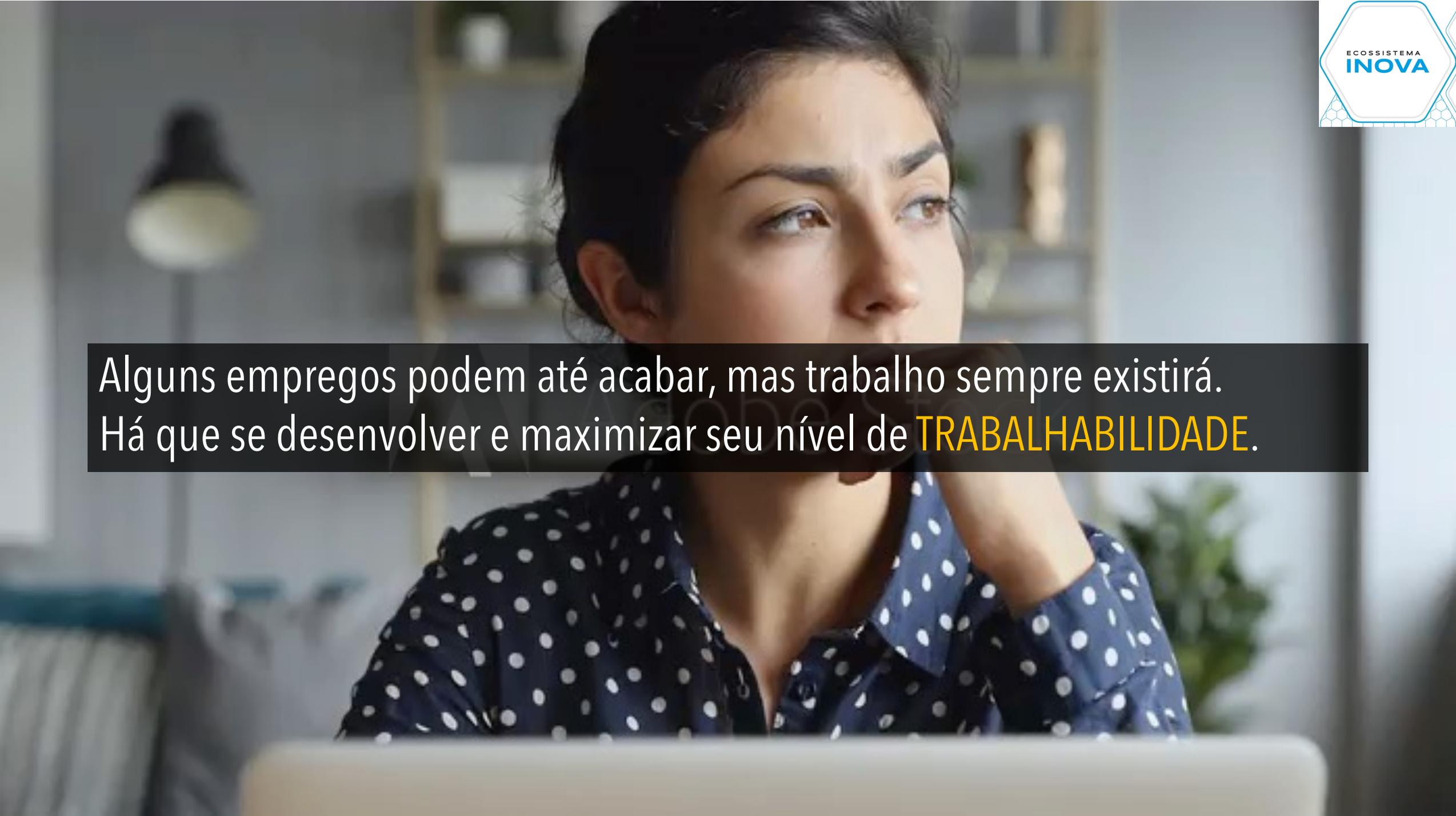
CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DO FUTURO

- **HUMANO** - gente continuará a ser o centro das atenções neste cenário, treinadas e com seus talentos especiais aflorados e valorizados.

O trabalho tem **SIGNIFICADO E IMPORTÂNCIA**, para os indivíduos e para a sociedade como um todo, e **TRANSCENDE O MERAMENTE ECONÔMICO OU FINANCEIRO**.

O trabalho é uma **ATIVIDADE HUMANA CENTRAL**, fundamental para a **AUTO REALIZAÇÃO** e **COESÃO SOCIAL**.





Alguns empregos podem até acabar, mas trabalho sempre existirá.
Há que se desenvolver e maximizar seu nível de **TRABALHABILIDADE**.

O QUE MOLDARÁ O TRABALHO NO FUTURO:



- FLUID GIGS -> posições e organogramas mais fluidos e exercício de funções diversificadas em um único local de trabalho.
- FORÇAS DE TRABALHO DESCENTRALIZADAS -> funcionários e empresas não precisam estar no mesmo local.
- MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO -> muito além da remuneração. Alinhamento de propósitos.
- LIFELONG LEARNING -> Capacidade de aprender, desaprender e reaprender
- A TECNOLOGIA AUMENTARÁ OS EMPREGOS HUMANOS
- ADAPTABILIDADE - A CHAVE PARA O FUTURO

Sociedade 5.0



A sociedade 5.0 é a evolução da 4.0, resultando em um modo de vida mais inteligente, eficiente e sustentável.

QUALIDADE DE VIDA

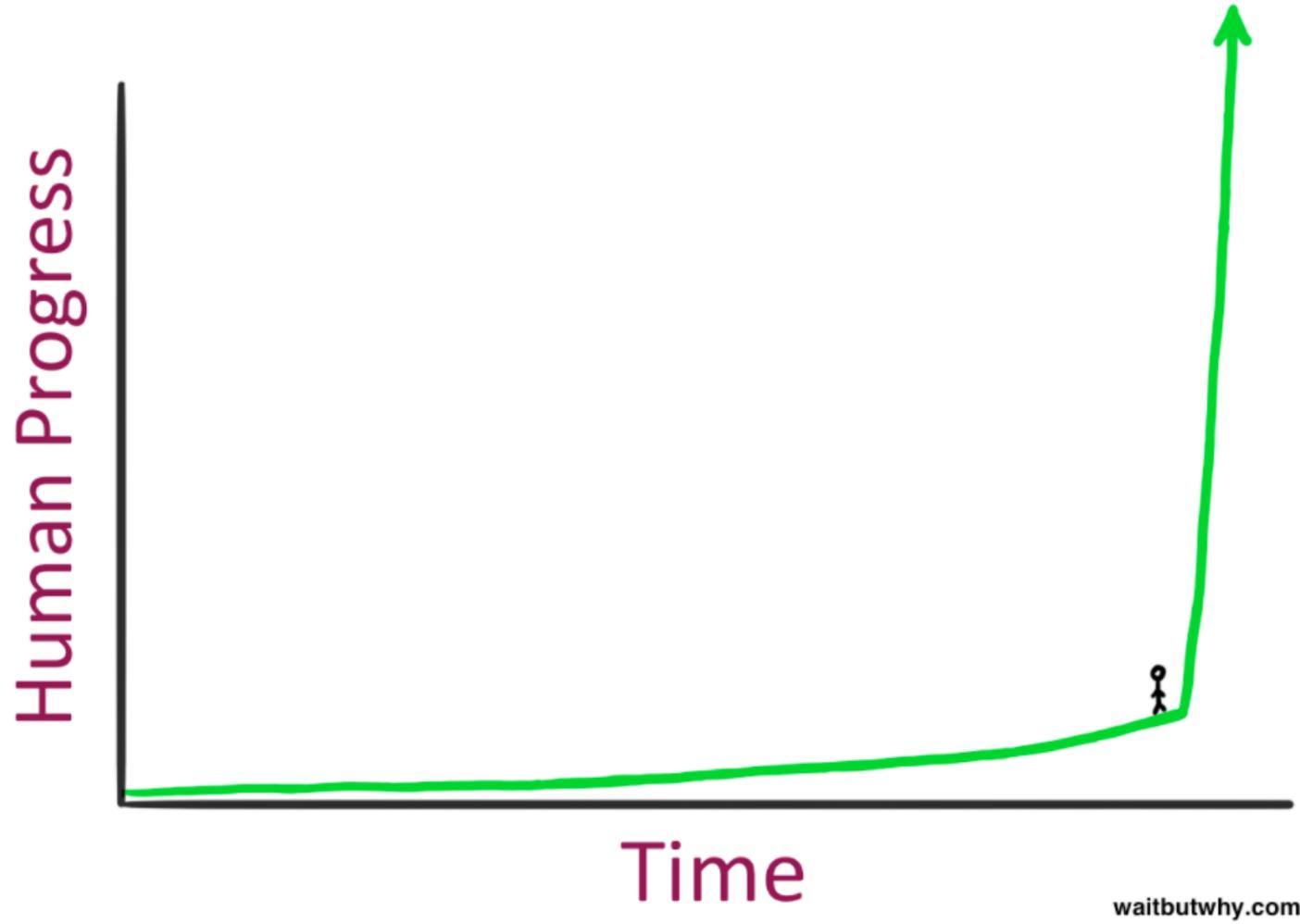
- **vidas mais confortáveis, independentemente de nossa idade ou gênero.**
- **Cotidiano mais divertido e feliz com tempo para realizar tarefas mais agradáveis e cheias de significado.**
- **A saúde avançará com o big data, robôs, biogenética, telemedicina e outras tecnologias.**

INCLUSÃO

- **um mundo menos excludente,**
- **Evolução da mentalidade individualista**
- **pensamento de colaboração, co-criação e busca do bem comum.**
- **sociedade mais igualitária e inclusiva, partir do uso inteligente da tecnologia.**

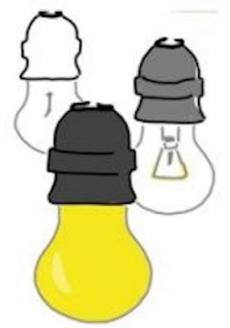
SUSTENTABILIDADE

- **Melhorar índices ambientais, diminuir o desperdício**
- **tecnologia traga benefícios aos cidadãos - e sem agredir o meio ambiente para que isso aconteça.**



The Evolution of Management

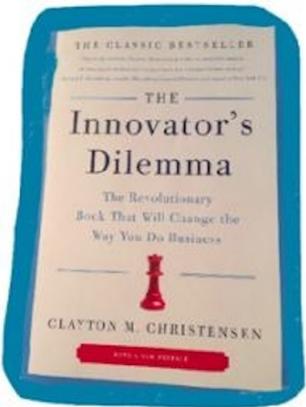
1 R&D (1970-2015)



"The CTO role is powerful. In the later years, maybe too powerful at some companies."

2 Innovation Management (1990-2001)

"Innovation enters executive education and a new set of tools is introduced to leaders - who are slow adapters."



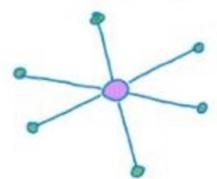
3 Business Model (2001-2008)



"The best technology is no longer enough to win. Processes, services and in particular business models become critical components for success."

4 Ecosystems (2008-2018)

Ecosystems / platforms



"The importance of ecosystems and platforms evolve and emerging technologies bring out merging - and new - industries."

5 Corporate Transformation (2014-2025)



"Disruption driven by new technologies, digitalization and new approaches to innovation ignites full corporate transformation."

6 Comborg (Not Cyborg) Transformation (2025-??)



"Our organizations fluidly combine human factors and digital capabilities."

Duas Realidades em Confronto



Modelo Clássico de Gestão

Hierarquia, Processo, Cadeia de Valor, Produto

1. Gestão assegurada por Regras e Procedimentos (Burocracia)
2. Objetivos definidos Setorialmente (Alinhamento Linear)
3. Decisões tomadas de forma Hierárquica Top-Down (Hierarquia)
4. Pessoas motivadas por Recompensas Extrínsecas (Status Corporativo)
5. Educação focada em Competências Técnicas e Educação Formal (Formação Técnica)
6. Foco em Processos e Produtos (Foco Empresarial)
7. Visão de Negócio orientada de Dentro para Fora (Pipeline)
8. Escala para ganhar em toda a linha (Escalabilidade)
9. Benchmark orienta Business Intelligence (Olhar Lateral)
10. Sociedade 2.0 (Industrialização)
11. Europa e EUA como Hubs dominantes (Anglo Sax)
12. Gerações classificadas por Idades (Geracionalidade)

Modelo Futuro de Gestão

Propósito, Inovação, Agilidade, Digitalização, Cliente

1. Gestão assegurada por Millennials & Nova Força/Forma de Trabalho (Workforce 2.0)
2. Objetivos definidos por Squads Autônomas e Empoderadas (Business Agility)
3. Decisões tomadas de forma co-criada e colaborativa (Colaborativa)
4. Pessoas motivadas por Recompensas Intrínsecas (Propósito)
5. Educação focada em Lifelong Learning (Educação Continuada)
6. Foco em Automação, Tecnologia Inteligente & Cibersegurança (Transformação Digital)
7. Visão de Negócio orientada de Fora para Dentro (Negócios de Plataforma e Ecossistema)
8. Novos Hubs de Poder e Abordagem Colaborativa (Hubs Setoriais Colaborativos)
9. Foco no Valor gerado para Clientes (Clientocêntrico)
10. Sociedade 4.0 | Humano vs. Digital (InfoTech & BioTech)
11. China, Índia & Economias Emergentes (Chíndia & Emergentes)
12. Envelhecimento & Explosão Demográfica (Escalabilidade Humana | Singularidade)

Business Pulse: A Framework for Management Transformation

Modelos de Trabalho | A Transição da Gestão

1900-2019

- Modelo Taylorista
 - Presencial
 - 9 to 5 | 6 days week
 - Comando e controle
 - Repetição de tarefas
 - Hierarquizado Top-Down

Modelo Clássico de Gestão

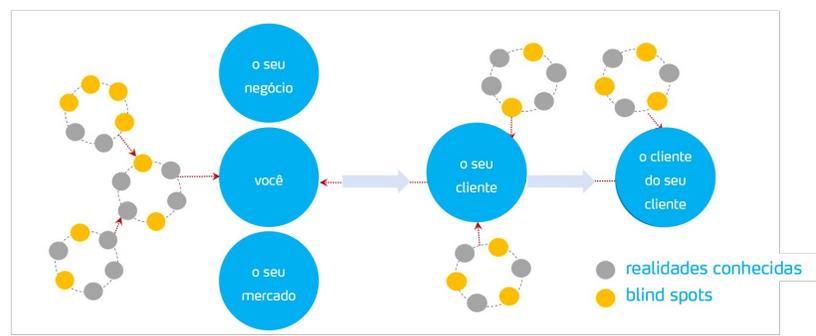
Hierarquia, Processo, Cadeia de Valor, Produto

1. Gestão assegurada por Regras e Procedimentos (Burocracia)
2. Objetivos definidos Setorialmente (Alinhamento Linear)
3. Decisões tomadas de forma Hierárquica Top-Down (Hierarquia)
4. Pessoas motivadas por Recompensas Extrínsecas (Status Corporativo)
5. Educação focada em Competências Técnicas e Educação Formal (Formação Técnica)
6. Foco em Processos e Produtos (Foco Empresarial)
7. Visão de Negócio orientada de Dentro para Fora (Pipeline)
8. Escala para ganhar em toda a linha (Escalabilidade)
9. Benchmark orienta Business Intelligence (Olhar Lateral)
10. Sociedade 2.0 (Industrialização)
11. Europa e EUA como Hubs dominantes (Anglo Sax)
12. Gerações classificadas por Idades (Geracionalidade)

2020-2021

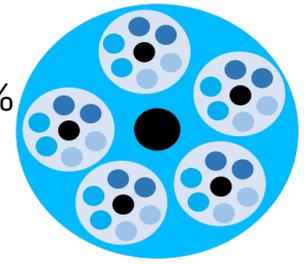
- Trabalho Pandêmico
 - Sobrevivência
 - Busca equilíbrio
 - Adaptação ao novo

COVID-19 ESSA IMPACTANDO...
Fonte: <https://www.marketsandmarkets.com/covid/covid19/covid19rights.asp> | adap: Inova Consulting



2022-...

- Modelos possíveis
 - Presencial 100%
 - Remoto 100%
 - Híbrido:
 - 100%; 4 + 1; 3 + 2; 2 + 3
 - Híbrido Split:
 - 50% Empresa A; 50% Empresa B



Modelo Futuro de Gestão

Propósito, Inovação, Agilidade, Digitalização, Cliente

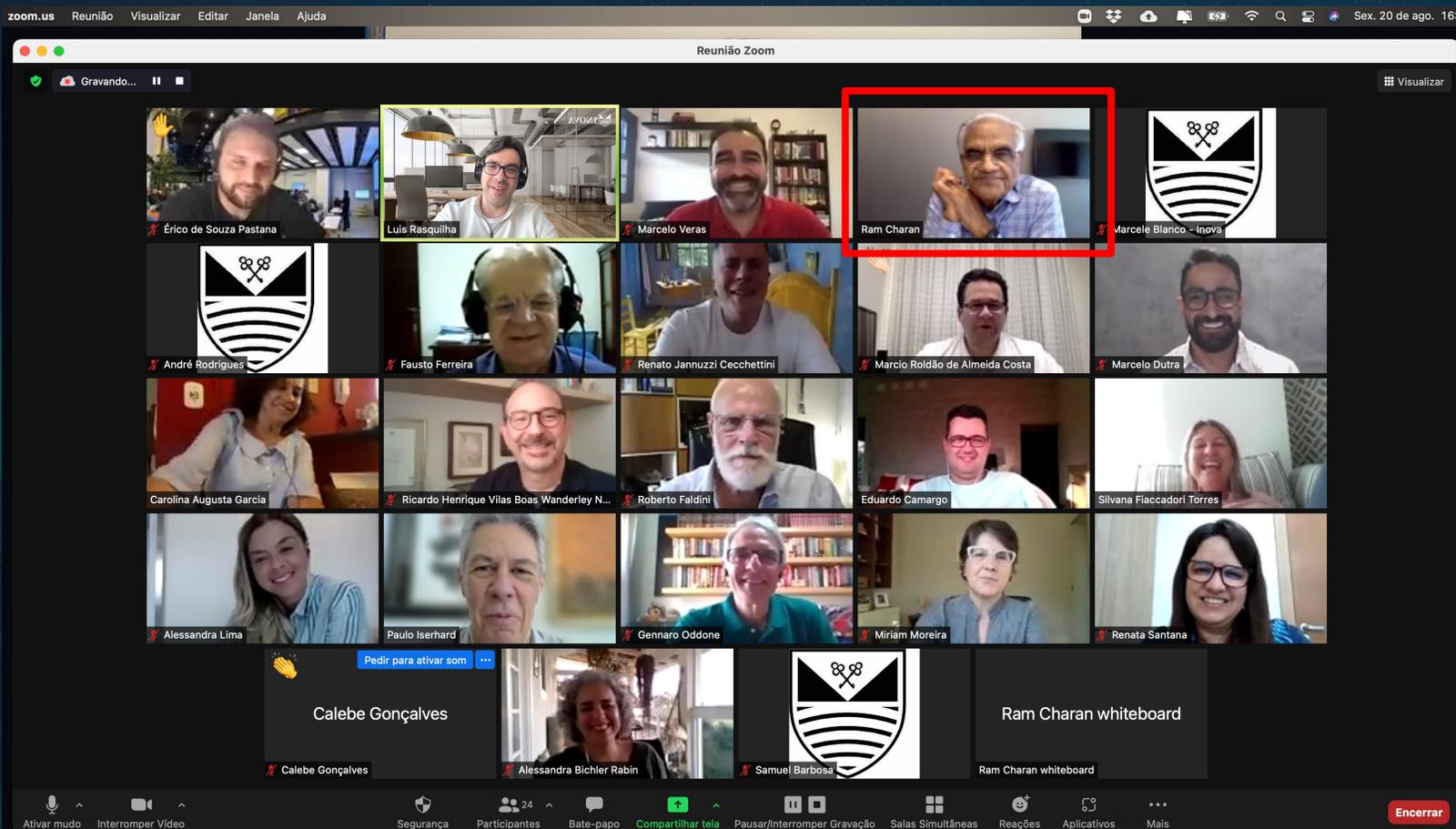
1. Gestão assegurada por Millennials & Nova Força/Forma de Trabalho (Workforce 2.0)
2. Objetivos definidos por Squads Autônomas e Empoderadas (Business Agility)
3. Decisões tomadas de forma co-criada e colaborativa (Colaborativa)
4. Pessoas motivadas por Recompensas Intrínsecas (Propósito)
5. Educação focada em Lifelong Learning (Educação Continuada)
6. Foco em Automação, Tecnologia Inteligente & Cibersegurança (Transformação Digital)
7. Visão de Negócio orientada de Fora para Dentro (Negócios de Plataforma e Ecossistema)
8. Novos Hubs de Poder e Abordagem Colaborativa (Hubs Setoriais Colaborativos)
9. Foco no Valor gerado para Clientes (Clientocêntrico)
10. Sociedade 4.0 | Humano vs. Digital (InfoTech & BioTech)
11. China, Índia & Economias Emergentes (Chíndia & Emergentes)
12. Envelhecimento & Explosão Demográfica (Escalabilidade Humana | Singularidade)

20 Agosto 2021

Inova Business School
Curso Ambidestria Corporativa

1. Foque na **Experiência** ao Cliente
2. Mapeie os **Cenários** & Tendências
3. Pratique a **Ambidestria**
4. Use a **Velocidade** (Speed)
5. Invista na **Digitalização**
6. Reforce a **Personalização**
7. Centre-se no **Cliente** (Client Centric)
8. Gerencie os **Dados** (Data Mngt)
9. Pratique a **Adaptabilidade**

PEOPLE & PRATICE





*"Não vivemos numa
era de mudanças..."*

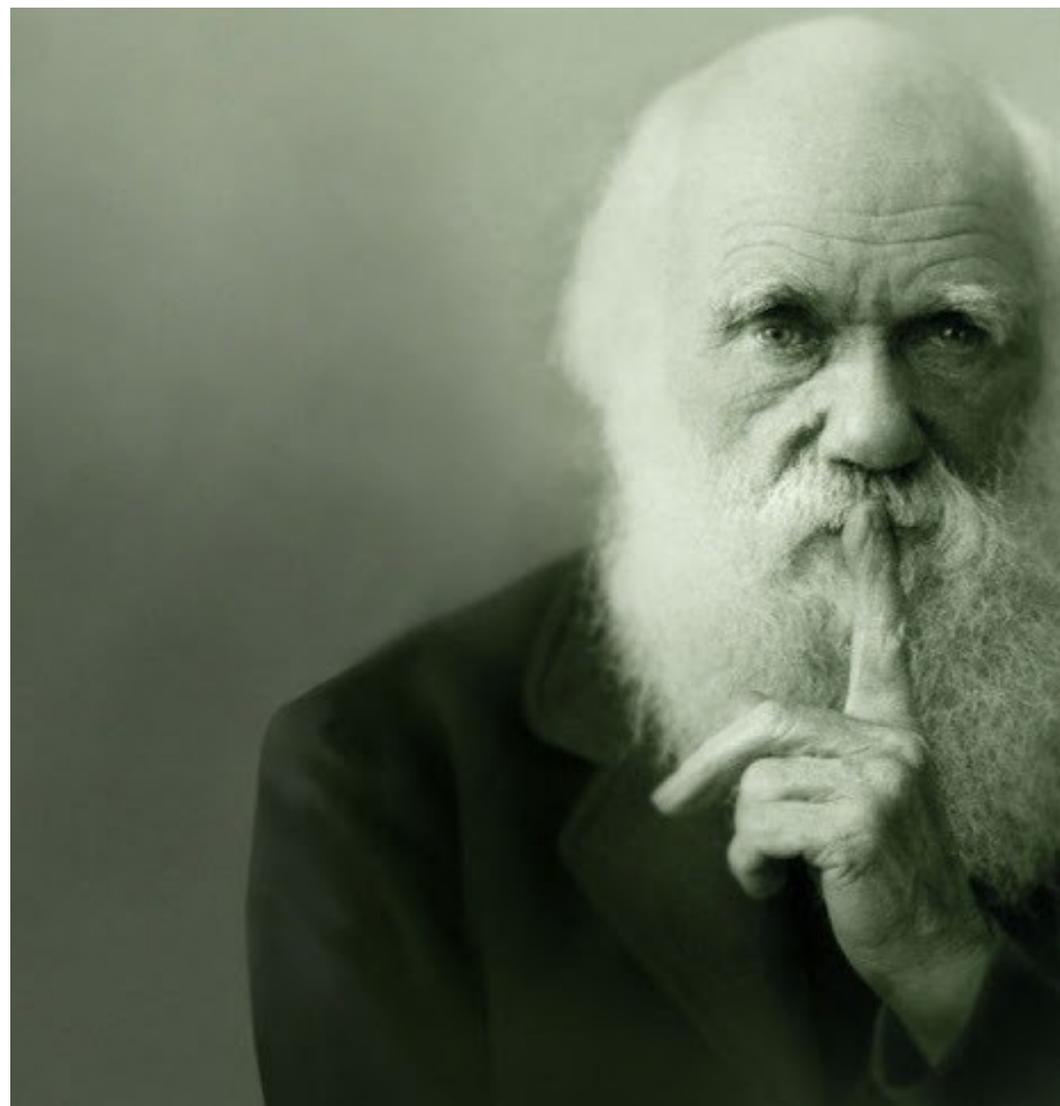
*Vivemos uma
mudança de era"*

Chris Anderson

editor da revista Wired e
autor do livro *A Cauda Longa*

“NÃO É O MAIOR, NEM O MAIS FORTE
QUE SOBREVIVE, MAS O QUE MELHOR
SE ADAPTA”

(Charles Darwin)



THIS IS A BOARDING PASS:



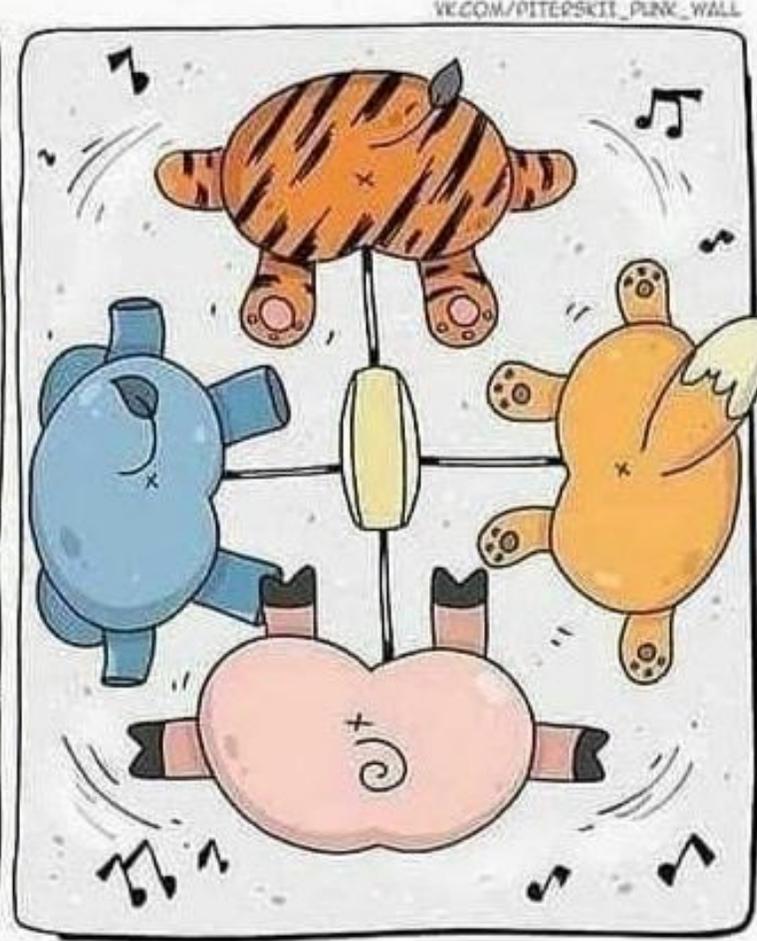
THIS IS A LEAN BOARDING PASS:

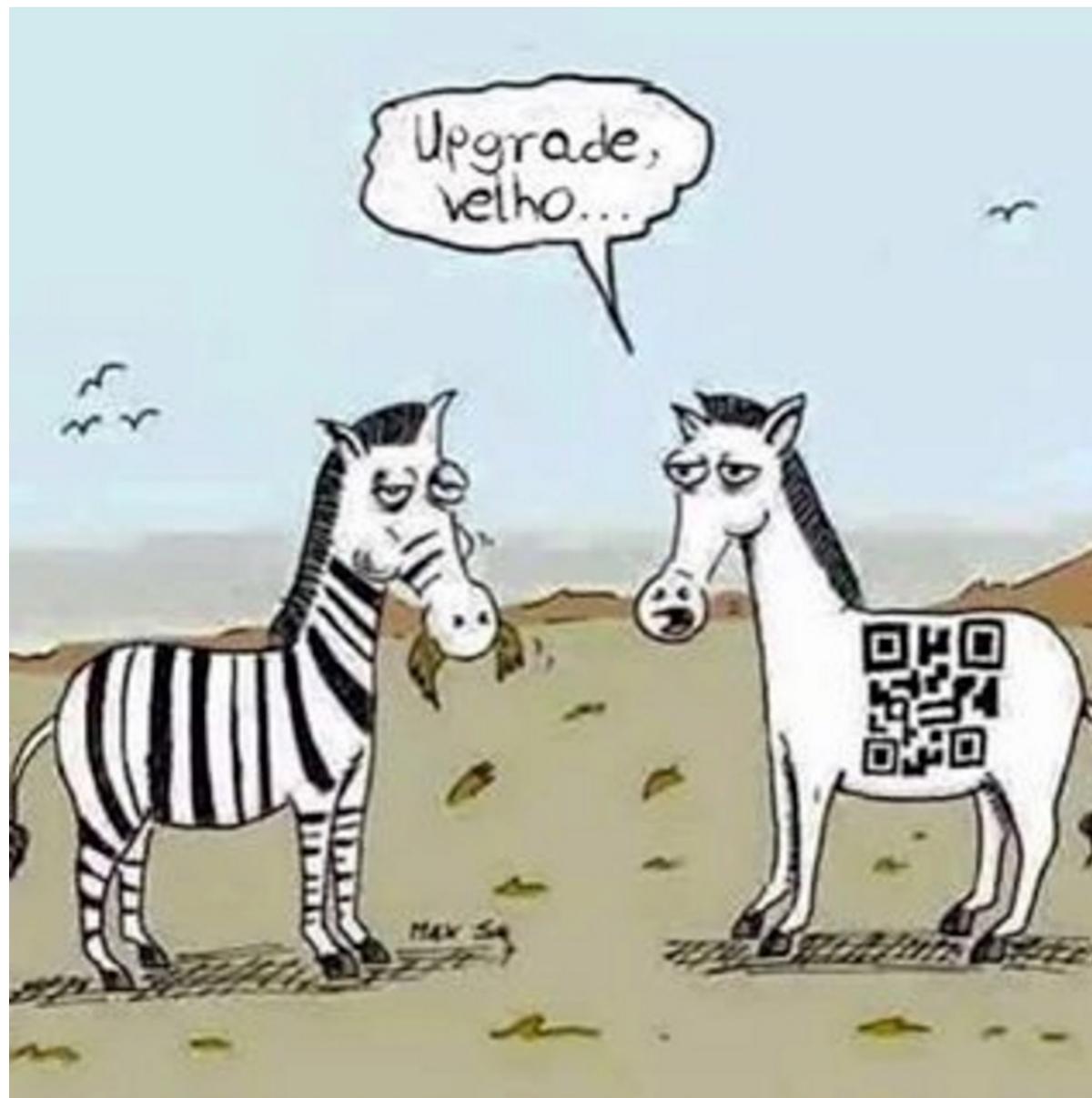


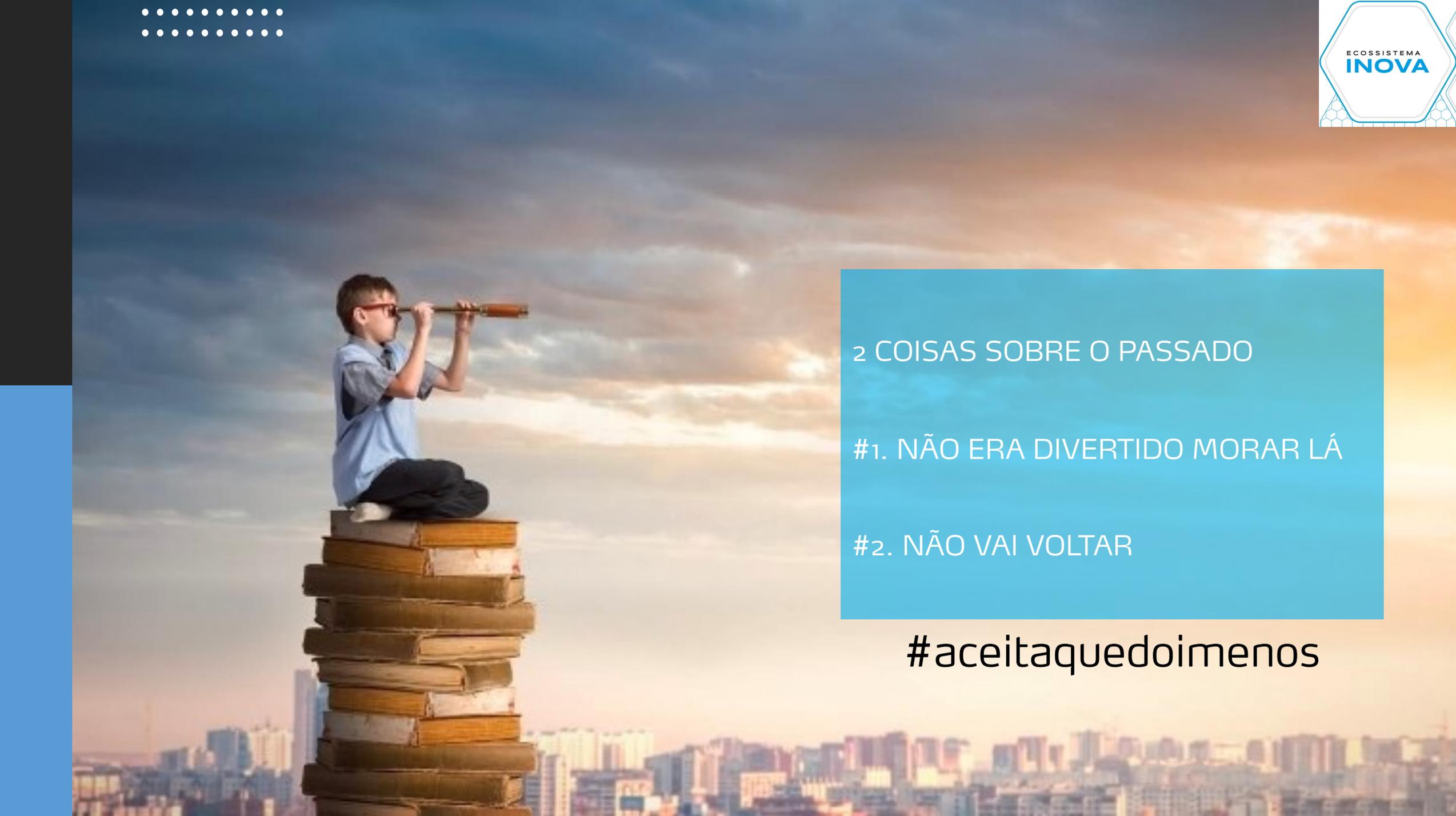


EMPRESA

CLIENTES







2 COISAS SOBRE O PASSADO

#1. NÃO ERA DIVERTIDO MORAR LÁ

#2. NÃO VAI VOLTAR

#aceitaquedoimeno



ESPECTADOR

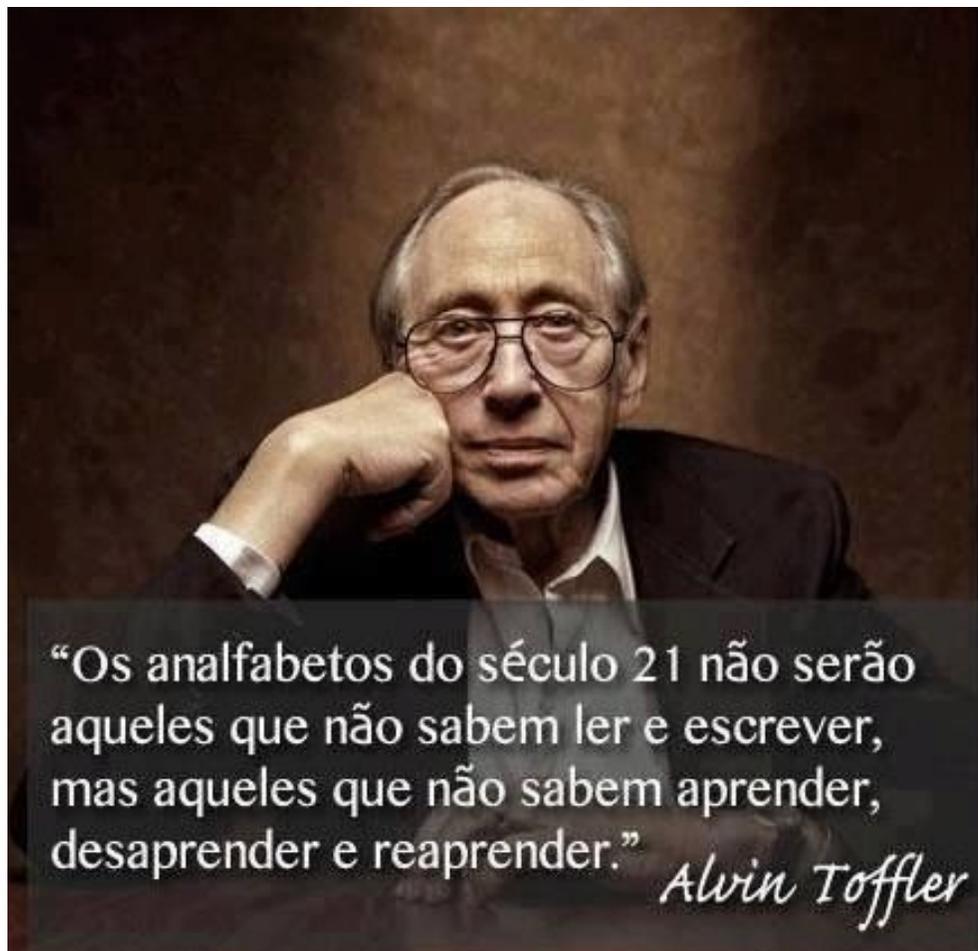
1. ESPERA QUE LHE DÊM INSTRUÇÕES
2. RESISTE À MUDANÇA
3. RESPONDE DE FORMA REACTIVA
4. TECNOLOGIA É INIMIGA
5. APÁTICO E CONSERVADOR

VS.



PROTAGONISTA

1. LIDERA A MUDANÇA
2. ADAPTA-SE AO CONTEXTO
3. CRIA E ANTECIPA-SE
4. DOMINA A TECNOLOGIA
5. EMPODERADO E ARROJADO



“Os analfabetos do século 21 não serão aqueles que não sabem ler e escrever, mas aqueles que não sabem aprender, desaprender e reaprender.” *Alvin Toffler*



INOVA

Conheça o **Ecosistema Inova**

A Inova é um ecossistema global, criador do conceito de gestão **TrendsInnovation**, com matriz no Brasil e presença na Europa e EUA, que atua de forma integrada em futuro, cenários, tendências, estratégia e inovação.

Quero conhecer →

INOVA CONSULTING

CONSTRUINDO O FUTURO DA SUA EMPRESA.

Downloads

Índice de Future Vision
Calcule o Índice de Future Vision do seu negócio

Índice de Learning Organization
Calcule o Índice de Learning Organization do seu negócio

Índice de Transformação Digital
Calcule seu nível de Maturidade Digital

CONSULTING	RESEARCH	ONLINE
BUSINESS SCHOOL	EDITORIA	CONSELHEIROS TrendsInnovation
NOMA	STRATEGY	

As 50 Ideias do Futuro

Os 23 shifts de mudança

Indústria & Supply 4.0

Full Agile

WHATS NEXT 2020-2030

Tendências Pós Covid-19

O Mundo Em 2030 & Beyond

Global Trends 4 Business

Dicas Práticas Pós Covid-19

Humanismo Digital

Transformação Digital

Cultura de Inovação

O Trabalho do Futuro e o Futuro do Trabalho

Maturidade Digital & MIOCCOES 4.0

Maturidade Digital IT4.0

Business Pulse

Ambidestria Corporativa

Luis Rasquilha, 49 | CEO @ Ecosistema Inova



- Professor Convidado
 - @ FIA; Fundação Dom Cabral; HIAE (Hosp. Israelita Albert Einstein); ESALQ/USP; ISEG Executive Education, Portugal
- Colunista
 - @ MIT Sloan Management Review Brasil; Executive Digest Portugal
- Conselheiro Consultivo / Board Member
 - @ Mercur do Brasil; NTT Data Brasil

+55 11 98560 7271 | +351 91 426 10 96

LUIS@INOVAWW.COM



@lrasquilha



proflrasquilha



lrasquilha



Lrasquilha



Lrasquilha



Um dos 50 profissionais que todo mundo deve seguir, segundo a Gama Academy

<http://www.inovaconsulting.com.br/wp-content/uploads/2018/05/ebook-50legends-revisado.pdf>





INOVA, CONSULTORIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO ESTRATÉGICA LTDA.

Avenida Paulista, 1765, 7. andar Conj. 72 CV:9610 Bela Vista, São Paulo, SP, CEP: 01311-930, Brasil

11) 3075-2872 | www.ecossistemainova.com



Power your education

AI transformation with the Microsoft Cloud

Rita Serra
Education Lead Microsoft Portugal

AI is everywhere

EducationWeek

What Is ChatGPT and How Is It Used in Education?

MarketWatch

Microsoft's Nadella: AI is taking the computer age from 'the bicycle to the steam engine'

USA TODAY

New Bing with ChatGPT brings the power of AI to Microsoft's signature search engine

GMA

LIVING → EDUCATION — March 8, 2023

An inside look at a 5th grade classroom using ChatGPT

Beat

INSIDE HIGHER ED

How AI Is Shaping the Future of Higher Ed

TheVerge

Microsoft launches Azure OpenAI service with ChatGPT coming soon / ChatGPT is coming to this Azure service soon, as businesses get to use new AI models in their own apps.

What can AI do for you

What can these new AI services do?



Content
generation



Code
generation



Image recognition
and generation



Summarization



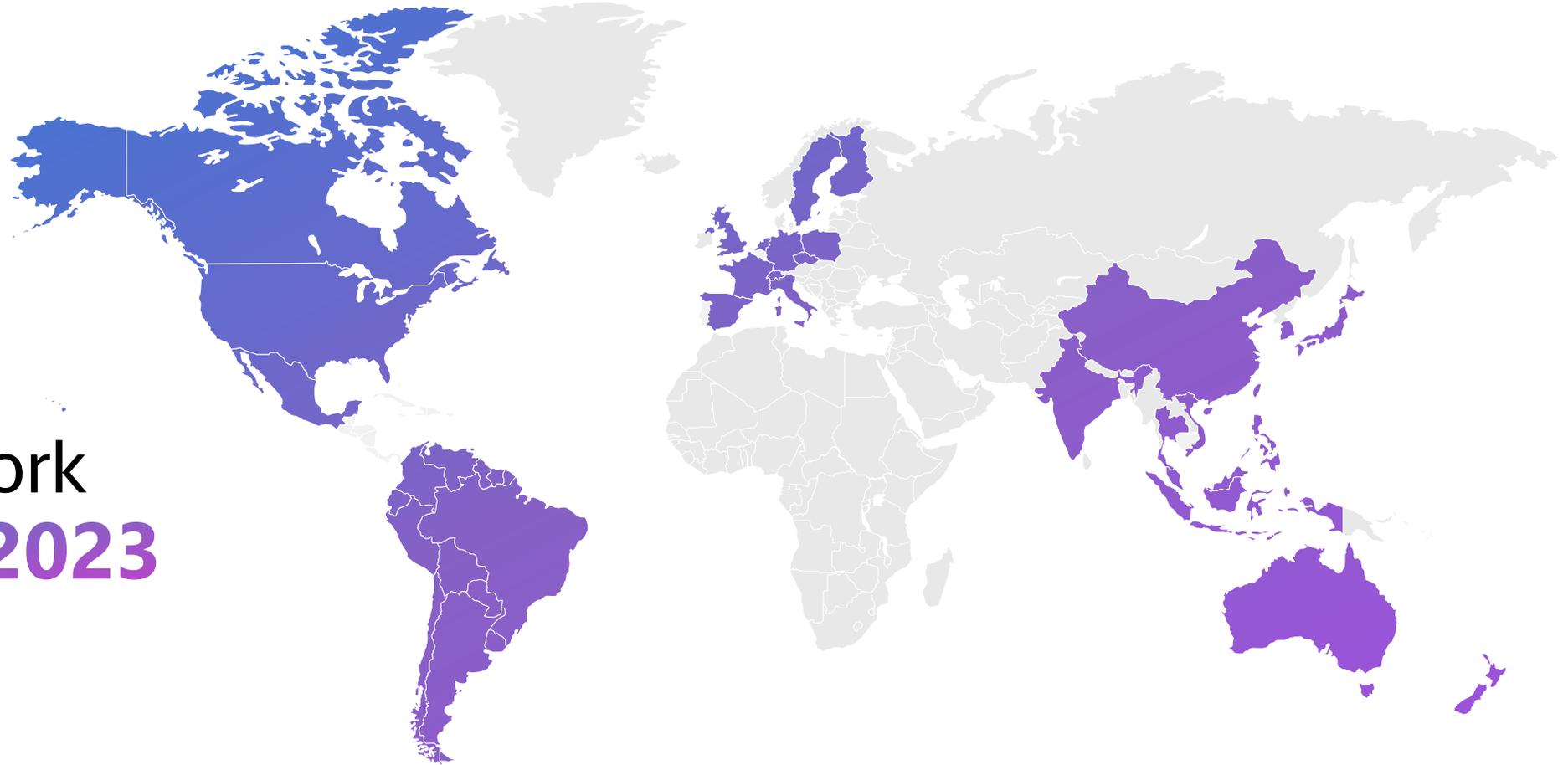
Advanced search



Question-answering

Microsoft Work Trend Index **2023**

<http://aka.ms/wti>



 **31,000** people

 **31** countries

 Microsoft 365 and LinkedIn trends



“This new generation of AI
will remove the drudgery of
work and unleash creativity.”

SATYA NADELLA



Signals from LinkedIn



79%

increase in job
postings mentioning
GPT on LinkedIn



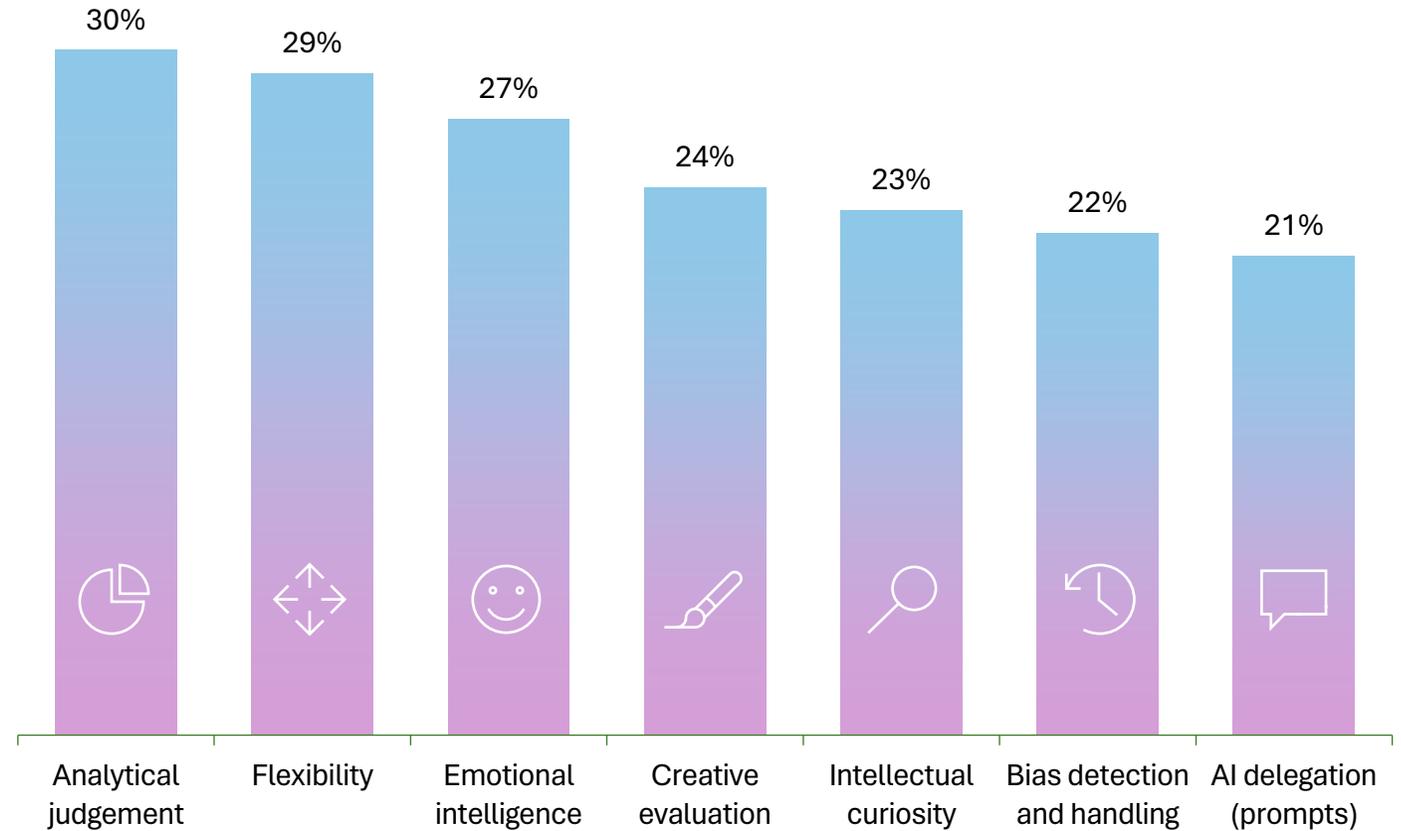
33x

more LinkedIn posts
mentioning generative
AI or GPT year over year

Skills required for the AI era



of leaders say employees will need new skills to prepare for AI



AI Trainings and Resources

For students

[AI Foundations](#)

For educators

[Prepare to teach Azure AI Fundamentals](#)

All learners

[Introduction to Artificial Intelligence](#)

[What is Generative AI](#)

[Azure AI Fundamentals](#)

[Identifying principles and practices for responsible AI](#)

[Introduction to the Azure OpenAI Service](#)

Technical teams

[AI Engineer Path](#)

[#30DaysofAzureAI](#)

[Azure AI Learning Journey](#)

[Azure AI Technical Community](#)

Learn more

[Exploring new opportunities with AI in education](#)

[Microsoft's approach to AI](#)

[Responsible AI](#)

[Microsoft AI help & learning](#)

Thank You