

RH e Novas Tecnologias

Transformação digital

10 requisitos de uma solução tecnológica de RH para levar a cabo o caminho da transformação digital

Com o crescente ritmo de automatização e mudança para a era digital, o êxito das organizações dependerá cada vez mais do talento humano, da sua criatividade e da capacidade de inovação. Apenas as organizações que dispõem da tecnologia de recursos humanos (RH) mais adequada poderão gerir o talento de uma forma eficiente. Necessitaremos num futuro próximo de ferramentas tecnológicas para identificar onde se encontra o talento e quais são as suas tendências. Também vamos confiar na tecnologia de RH para gerir processos e tarefas administrativas rotineiras que anteriormente eram feitas manualmente.

Segundo o nosso ponto de vista, são 10 as características essenciais que uma solução tecnológica de RH deverá ter para acompanhar os profissionais de RH no caminho da digitalização do talento:

1. Permitir organizar a empresa e a sua atividade em função da procura de novos modelos de negócios digitais. Uma solução tecnológica de RH deve possibilitar construir e fazer convergir as diferentes estruturas organizativas existentes, o trabalho por projetos, as unidades de múltipla dimensão e outros aspetos que são fundamentais na hora de acompanhar a estratégia de negócio da empresa na era digital.

2. Promover a digitalização das funções de RH. Além de servir de repositório para toda a informação relativa ao ciclo de vida do colaborador na empresa (dados da organização, salários, formações, etc), as soluções tecnológicas devem permitir que todos ou pelo menos a maioria dos processos de RH possam ser desenvolvidos digitalmen-

te, tanto a nível interno (Departamento de RH) como a nível externo (colaboradores, direções, unidades organizativas, etc), de forma a que as pessoas vivam e atuem em redor do ambiente digital.

3. Desenvolver de acordo com a transformação do ecossistema digital. Permitindo à empresa manter-se alinhada com as necessidades do seu modelo de negócio e dos seus sócios, fornecedores, acionistas, etc, e podendo a todo o momento contribuir para o êxito da mesma.

4. Manter a «experiência digital» dos utilizadores. Não se trata de digitalizar os processos que eram feitos de forma manual, se

as conseguir será necessário estabelecer as «regras do jogo». A sua definição permitirá modificar ou fazer evoluir as regras tantas vezes quanto seja necessário. Para além disso, permitirá a previsão de acontecimentos e situações suscetíveis de ser corrigidas, melhoradas ou evitadas.

6. Melhorar a imagem interna e externa da área de RH. Externa porque uma solução tecnológica de RH permitirá gerir a fonte de candidatos, clientes e acionistas. E interna porque graças a ela gere-se as equipas, as pessoas e o 'know-how'. O uso destas ferramentas permite obter informação para melhorar os processos de seleção,

Com o crescente ritmo de automatização e mudança para a era digital, o êxito das organizações dependerá cada vez mais do talento humano, da sua criatividade e da capacidade de inovação.

não se manter uma autêntica experiência digital, em que além de ser atraente e simples agrega valor para o utilizador. Numa primeira instância na entrega do serviço (utilizador final) e numa segunda, a que proporciona o serviço/ exporta os dados.

5. Transformar os dados em conhecimento. Não se trata de dispor de um grande volume de dados, mas de dar-lhes um sentido e transformá-los em informações úteis que possam ser aproveitadas para cumprir um objetivo concreto (conhecimento) e que sirva para a tomada de decisões. E ainda melhor é se, além de ajudar a fazer as perguntas certas, for uma ferramenta que nos dá as respostas certas. Claro que para

definir os postos de trabalho, analisar o retorno interno e externo, avaliar de forma mais eficaz e justa, tomar decisões sobre o futuro profissional dos empregados e definir os planos de desenvolvimento. Com informação acessível e atualizada em todo o momento e em qualquer lado. Em suma, uma solução tecnológica de RH deverá contribuir para que os colaboradores percecionem um ambiente de trabalho transparente e transmitir os objetivos e o funcionamento da organização.

7. Capacidade de autocrítica e exigência em torno do digital. Começando por conhecer o que sabemos e o que não sabemos, o que temos e o que não temos, o que precisamos e quando o pode-



Francois Coentro
Diretor Comercial
da Meta 4 Portugal
francoisc@meta4.com

mos ter, ou quanto nos vai custar. Para responder a todas estas questões, é necessário identificar as competências digitais de que precisamos, as que temos e as que nos fazem falta, para identificar quais são aquelas que são possíveis de encontrar dentro da organização e quais aquelas que temos de ir procurar fora da mesma. Não se trata apenas de que as pessoas tragam conhecimentos técnicos ou experiência, em muitos casos trata-se de identificar a atitude e/ ou os comportamentos digitais para determinada função. E isso vai ser fundamental para a nossa ferramenta de avaliação de modelos para determinar o nível/limiar em que essas habilidades

estão presentes e em que medida em cada um dos colaboradores.

8. Princípio de ação e reação.

No mundo digital as coisas decorrem de uma forma muito rápida e qualquer ação que realizarmos tem uma resposta, que esperamos imediata (ainda que seja apenas dizer «a sua operação está a ser processada»). Esta transferência para uma ferramenta para gerir talentos, no mundo digital, numa pergunta de um colaborador ou de um diretor requer uma resposta, numa avaliação requer uma nota e um plano de ação, na definição de um perfil recebe candidatos que «encaixam» ou não no posto de trabalho em causa. Em resumo, uma solução tecnológica deverá sempre proporcionar res-

postas concretas às necessidades da organização.

9. SMACT: 'social networks, mobility, analytics or big data, cloud and things' – Internet of Things (IoT).

Tudo isto deve estar integrado numa solução tecnológica de RH moderna, de forma potenciar os benefícios em termos de processamento digital para a organização e os seus colaboradores.

10. Agilidade. O conceito de imediato, próprio do contexto digital, exige uma forma de atuação rápida e dentro de uma ordem simples. A função de RH deve adaptar-se a este ritmo vertiginoso de ação que as organizações requerem, convertendo-se numa função facilitadora para a realização dos objetivos de negócio. ©



DARE TO BE
GREAT

COACHING E FORMAÇÃO

ATRAVÉS DA RECONHECIDA METODOLOGIA
MORE HUMANISTIC METHODOLOGY®

SESSÕES DE LIFE COACHING,
BUSINESS COACHING, CERTIFICAÇÕES,
CONSULTORIA E FORMAÇÃO


Ambassador IHCOS®
Lisboa, Portugal

VENHA CONHECER-NOS:
<https://www.facebook.com/daretobegreat.coaching/>
<http://www.daretobegreat.pt/>
ligia.neves@daretobegreat.pt . +351 916 472 828