



OPINIÃO

Sete tendências em RH para 2019

O início do ano é uma oportunidade única para as empresas analisarem os seus resultados e realizarem ajustes para planejar novos objetivos. Para isso, acompanhar as principais tendências do mercado resulta num aspeto fundamental para todas as organizações que querem estar na vanguarda.

Neste contexto, a Meta4, especialista em soluções tecnológicas para a gestão e o desenvolvimento do capital humano, destaca sete tendências em recursos humanos (RH), para todas as empresas que têm previsto lançar projetos relacionados com a gestão de talentos das suas organizações. Estas tendências estão enquadradas dentro de duas linhas principais de ação: digitalização e automatização, aspetos que se configuram como imparáveis, tanto a nível profissional como a nível pessoal, e a humanização, representados pelo aparecimento das chamadas 'soft skills'.

Digitalização e automatização

Relativamente a digitalização e automação, a Meta4 define quatro tendências que os profissionais de recursos humanos devem conhecer na altura de estabelecer os seus planos de ação para os próximos meses.

1. Assistentes virtuais Dedicados a automatizar o serviço de atendimento ao funcionário. Embora os 'bots' de ajuda através de 'chat' ou voz sejam os mais populares, estão também a começar a surgir verdadeiras representações virtuais robóticas ou holográficas. Com os assistentes virtuais, a área de recursos humanos obtém um duplo benefício: por um lado, economiza custos com o pessoal; por outro, permite responder de forma mais rápida e personalizada às necessidades dos funcionários em qualquer momento e a partir de qualquer lugar.

2. Aplicações de serviços para

funcionários Servem para dar resposta às múltiplas necessidades dos funcionários, como a gestão dos seus benefícios, aspetos relacionados com a saúde e o bem-estar, os meios de transporte, etc. Ao facilitar a comunicação interna, estas aplicações contribuem para melhorar o nível de compromisso da organização.

3. Plataformas RPA Estas plataformas ('robot process automation', ou automatização robótica de processos) estão a ser uma das revoluções mais marcantes naquilo que diz respeito à digitalização dos recursos humanos. A utilização de 'robots' para a gestão de processos administrativos, como a gestão de registos de funcionários, as cargas de dados ou os comunicados e alertas, representa uma grande economia de tempo e custos para as organizações.

4. 'Big data' e 'machine learning'

São muitas as organizações que já incorporaram a inteligência dos «dados» nos seus processos de recursos humanos. Por exemplo, no âmbito da seleção, graças a estas novas tecnologias é possível definir «perfis ótimos de recrutamento», projetar «modelos de absentismo», «modelos de adaptação pessoa-lugar», etc. Tudo isto com o objetivo de antecipar a fuga de talento e, assim, poder estabelecer medidas para manter os melhores profissionais.

Humanização

Diante do forte aparecimento da tecnologia, os seres humanos procuram potencializar capacidades que lhes permitem diferenciar-se das máquinas para não perderem a identidade. Neste sentido, a Meta4 destaca três tendências adicionais relativamente à necessidade de humanizar as organizações:

5. 'Soft skills' As denominadas 'soft skills', como liderança, comunicação, colaboração ou gestão de tem-

po, estão a ser configuradas como aspetos-chave que as organizações devem desenvolver. Apesar da sua grande importância, estas habilidades próprias do ser humano são muito complicadas de automatizar e muitas das empresas não possuem uma cultura preparada para as desenvolver.

6. Centricidade do funcionário No atual contexto digital, as organizações aperceberam-se de que os seus profissionais são uma peça fundamental e central para se conseguirem adaptar às imposições dos clientes, cada vez mais exigentes. Por este motivo, a «experiência do funcionário» configurou-se como uma das principais prioridades da área de recursos humanos nos últimos tempos, procurando oferecer as respostas mais adequadas às suas necessidades, com o intuito de melhorar a sua experiência de trabalho.

7. Bem-estar do funcionário Com o desenvolvimento da neurociência, dá-se cada vez mais importância à saúde física para o desenvolvimento mental; portanto, nos dias de hoje, uma das tendências mais valorizadas no mundo do trabalho é a atenção plena do funcionário. Nesse sentido, as empresas começaram a fornecer aos seus profissionais aplicações móveis que lhes permitem gerir a sua saúde e a sua rotina desportiva, bônus para o ginásio e palestras sobre alimentação saudável, entre outras questões.

As novas tecnologias estão a transformar o conceito de recursos humanos; embora não se saiba qual será o futuro, podemos afirmar que o digital vai adquirir um papel cada vez mais importante. Somente as organizações capazes de adaptar a digitalização às suas políticas de talento de uma forma ideal serão capazes de atingir o sucesso nos seus negócios. @



© DR
Carlos Pardo
Chief Executive Officer (CEO)
da Meta4
www.meta4.pt/contacte-
connosco