

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

BEATRIZ BARBARA BARBOSA DA SILVA
NADHYELLEN VICENTE RIBEIRO DA SILVA
RAYLLA MARIA DA SILVA SANTOS

DESAFIOS E TENDÊNCIAS DO RH 4.0

RECIFE/2021

BEATRIZ BARBARA BARBOSA DA SILVA
NADHYELLEN VICENTE RIBEIRO DA SILVA
RAYLLA MARIA DA SILVA SANTOS

DESAFIOS E TENDÊNCIAS DO RH 4.0

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Professor Orientador: Mestre Diego Leonel

RECIFE/2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586d Silva, Beatriz Barbara Barbosa da
Desafios e tendências do RH 4.0. / Beatriz Barbara Barbosa da Silva,
Nadhyellen Vicente Ribeiro da Silva, Raylla Maria da Silva Santos. - Recife:
O Autor, 2021.
26 p.

Orientador(a): Me. Diego Leonel.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. Recursos Humanos. 2. Tecnologia. 3. Inovação. 4. Revolução. I.
Silva, Nadhyellen Vicente Ribeiro da. II. Santos, Raylla Maria da Silva. III.
Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

Dedicamos esse trabalho aos nossos pais e a Raylla Maria.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, que nos ajuda e capacita todos os dias, por Ele nos permitir chegar até aqui.

Também agradecemos aos nossos pais por nos apoiarem nos momentos em que mais precisamos e por nos direcionar ao melhor caminho a ser seguido.

À nosso orientador Diego Leonel pela paciência e pelo comprometimento conosco.

E agradecemos a Raylla Maria da Silva Santos, que foi uma pessoa importante para o desenvolvimento deste TCC.

Quanto mais inovamos, mais difíceis se tornam as próximas inovações e, conseqüentemente, a manutenção de uma estratégia competitiva baseada na inovação.

(Carlos Hilsdorf)

Sumário

1 INTRODUÇÃO	11
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	13
3 RESULTADOS	13
3.1 CONTEXTUALIZANDO O RECURSOS HUMANOS	14
4 RECURSOS HUMANOS 4.0	15
5 OS DESAFIOS DO RH 4.0	17
5.1 GESTÃO REMOTA	18
6 AS TENDÊNCIAS DO NOVO RH	18
6.1 PEOPLE ANALYTICS	20
6.2 TRANSFORMAÇÃO DIGITAL	21
6.3 ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	22
6.4 DECISÕES TOMADAS POR USO DE DADOS	24
6.5 AUTOMATIZAÇÃO E MODERNIZAÇÃO DOS PROCESSOS	25
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27

DESAFIOS E TENDÊNCIAS DO RH 4.0

Beatriz Bárbara Barbosa Da Silva

Nadhyellen Vicente Ribeiro Da Silva

Raylla Maria da Silva Santos

Profº Diogo Leonel

RESUMO:

Com um novo mundo onde tudo são dados e conectividade , o (RH) recursos humanos antes burocrático , hoje torna-se revolucionário perante a era atual , enfrentando desafios constantes de adaptação. O presente artigo tem como propósito analisar os desafios e tendências do RH 4.0 nas organizações decorrente do grande avanço tecnológico globalizado. O RH 4.0 tornou-se imprescindível nas empresas , todos os dias encontram-se novos métodos estratégicos de fazer acontecer. Diante disso, o recursos humanos torna-se um enorme aliado das organizações. Com o passar do tempo o RH evoluiu para cada vez mais estratégico, ativo e tecnologicamente digital. A rápida mudança global trouxe novos desafios e tendências que demandam habilidades inovadoras buscando galgar os obstáculos com mais versatilidade. Com exceção da tecnologia, a era 4.0 busca a valorização de talentos, respondendo assim , o mercado acelerado de ideias e dispõe o foco no cliente com a finalidade de reavivar nele experimentos que podem gerar um vínculo para obter a fidelização almejada. É crucial o uso inteligente de ferramentas digitais , não é suficiente apenas implantar o software avançado , é importante fazer modificações de como são efetuados os métodos de gestão. A união de três pilares regem o RH 4.0: A tecnologia, a estratégia e a gestão comportamental. A tecnologia é um instrumento essencial da revolução 4.0 em sua totalidade. Apenas o uso da tecnologia não envolve o departamento de recursos humanos na revolução tecnológica 4.0, é necessário transcender as ferramentas e adicioná-la à estratégia da organização. A gestão comportamental faz o papel de unir os componentes tecnológicos e estratégicos para obtenção de resultados ágeis e infalíveis.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Tecnologia. Inovação. Revolução

HR 4.0 CHALLENGES AND TRENDS

Beatriz Barbara Barbosa da Silva

Nadhyellen Vicente Ribeiro da Silva

Rayla Maria da Silva Santos

Prof° Diogo Leonel

ABSTRACT:

With a new one where all data and connectivity, the world is human resources, today, before being bureaucratic, they become before being transformed in the face of the current era, they will undergo constant changes of adaptation. The purpose of this article is to analyze the challenges and trends of HR 4.0 in organizations resulting from the great globalized technological advance. RH.0 has become mandatory in companies, every day new methods are found to make it happen. Given this, human resources become a huge ally of organizations. Over time, HR has evolved to become increasingly strategic, active and technologically digital. The rapid global change has brought new challenges and trends that demand new challenges seeking to climb the challenges with more versatility. With the exception of technology, the 4.0 era and the appreciation of talent, the market can generate ideas and obtain customer focus in order to revive experiments that seek a link to obtain the desired loyalty. Smart use of digital is crucial, advanced software is not enough implemented, the important use of how tools are provided management methods. The union of three pillars govern HR 4.0: Technology, strategy and behavioral management. Technology is an essential instrument of the 4.0 revolution in its entirety. Only the use of technology does not involve the human resources department in the technological revolution 4.0, it is necessary to transcend the tools and add it to the organization's strategy. Behavioral management plays the role of uniting the technological and strategic components to maintain and unite the results.

Keywords: Human Resources. Technology. Innovation. Revolution

1 INTRODUÇÃO:

Cada dia que se passa, coisas novas surgem. Novas ideias, novas técnicas, novos conhecimentos. E o RH (Recursos Humanos) não poderia ficar para trás, ele ocupa um espaço de extrema importância nas empresas, pois é ele que faz a organização e os colaboradores terem uma mesma linha de pensamento.

O RH obtém uma visão mais estratégica, e possui mais recursos para se posicionar e para atender as necessidades do setor de recursos humanos. Um de seus recursos é a tecnologia, que se renova todos os dias. Por isso é necessário a empresa ter colaboradores qualificados, que estão sempre dispostos a aprender. Mas como achar esses profissionais?

É aí que entra o atrair e reter talentos. Ele exige esforço e dedicação do profissional de recursos humanos, pois um novo modelo de colaborador é postulado, novas características e qualidades são solicitadas.

Com a chegada do RH 4.0 os profissionais precisam se aperfeiçoar, se qualificar, pois novas ideias surgem, novas competências são requisitadas. Mas o que é esse RH 4.0?

O RH 4.0 simplesmente é a quarta revolução industrial, a revolução tecnológica. A tecnologia foi implantada em áreas do setor como, recrutamento e seleção, gestão de pessoas, entre outros. O RH deixa de ser burocrático e complicado, e passa a ser um setor tecnológico e atual. Ele se torna criativo, estratégico e humanizado. Ele consegue obter menos tarefas manuais e repetitivas, fazendo com que o tempo que era gasto nesses trabalhos fique focado na gestão de pessoas. Pois é importante que a empresa cuide de seus colaboradores.

Com a entrada da tecnologia, muitos profissionais pensam que serão substituídos por máquinas, o que não é verdade. A tecnologia entra nos recursos humanos com o intuito de somar, de agregar. Ou seja, as funções

serão adaptadas, aprimoradas para a sua nova realidade e necessidade. Lembrando também que novas funções serão criadas e elaboradas, pois a inovação é algo contínuo.

Grandes empresas procuram está atualizada e alinhada com essa nova linha de pensamento dos recursos humanos, até porque, elas precisam está ativa no mercado competitivo.

Um outro ponto positivo com a chegada da tecnologia no rh, é a redução de tempo da jornada de trabalho. Eles produzem mais em menos tempo. Os colaboradores terão mais tempo livre depois que finalizarem suas tarefas e assim ficam mais motivados. Sem esquecer, é claro, que é também uma ferramenta interessante para a empresa. Com a facilidade tecnológica é possível se obter um controle mais preciso e seguro da carga horária cotidiana de cada colaborador.

Ou seja, em um contexto de home office, por exemplo, o empregado e o empregador podem contar com ferramentas de ponto virtuais que registram as horas de entrada e saída e ainda podem contabilizar, em relatórios de banco de horas, horas extras (ou verificar o saldo negativo de horas de trabalho), evitando fraudes e evidenciando produtividade. Ainda há a possibilidade de se registrar o ponto através da leitura do QR Code, deixando todo esse processo mais prático e ágil, embora muitos preferem usar os meios mais convencionais de se marcar as horas trabalhadas.

É evidente que são muitas mudanças, e que vários colaboradores não aceitam. Mas as mudanças são necessárias e inevitáveis, elas influenciam diversos setores. E é claro que essas transformações não ocorrerão do dia para noite, se tem todo um processo.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O artigo retratado tem a estrutura com base em listas de obra consultadas, com intuito de expor os resultados referente a evolução do RH em um âmbito com o objetivo de interpretar melhor o RH tradicional e a sua nova versão otimizada, o RH 4.0. O estudo explora com clareza a sua evolução perante as suas origens até o século XXI, os seus desafios, tendências e mudanças nas organizações proporcionadas por essa nova era tecnológica.

Segundo Klaus Schwab(2016) As mudanças evolutivas são profundas, que na perspectiva histórica humana, nunca houve um momento tão promissor e ao mesmo tempo tão arriscado. Em 2016, Presidente do Fórum Econômico Mundial (FEM), resumiu a expectativa em relação a Era 4.0 em seu livro "A Quarta Revolução Industrial".

Portanto, inicialmente buscou-se estudiosos que dominavam a temática. Posteriormente, foram habitadas bibliografias que regem os desafios e tendências do RH 4.0 e sua evolução no tempo. Finalmente os componentes unificaram seus conhecimentos e suas propostas para a constituição deste artigo.

3 RESULTADOS

A importância dos desafios e tendências do Recursos Humanos 4.0 demonstra o grande avanço no desenvolvimento em pequenas, médias e grandes empresas. O uso das tendências promovidas no RH acrescenta valores à cultura, reduz o tempo de jornada de trabalho, mostra a importância que o capital humano oferece tendo melhoria no meio corporativo, e com isso os colaboradores produzem mais em menos tempo.

3.1 CONTEXTUALIZANDO O RECURSOS HUMANOS

O Recursos Humanos surgiu no século XX. Na época o seu nome se chamava Relações Industriais, o departamento foi crescendo cada vez mais e tendo responsabilidades que ninguém pensava que existiam. A formação desse curso de graduação é entre dois a três anos de duração para ter capacidade de identificar profissionais usando ferramentas necessárias, boas estratégias e métodos eficientes para analisar talentos e a capacidade de um trabalhador, as ferramentas utilizadas nas empresas e nas relações humanas é para ter produtividade no negócio e no funcionário o bem estar. Segundo Edeuzane Steinmetz (2013), relata que " os recursos humanos é mais do que um setor empresarial, mas consiste em um conjunto de políticas e práticas essenciais no crescimento de pessoas, incluindo o recrutamento e seleção e treinamento, ou seja, o RH busca desenvolver pessoas dentro de uma organização, não apenas no aspecto profissional mas também humano".

De acordo com França (2007) " a gestão de pessoas tem sido cada vez mais apontada como uma das funções-chave para o desenvolvimento e a implementação de respostas estratégicas para as pressões enfrentadas pelas organizações". Atualmente a área de recursos humanos é estratégico e digital, administra tudo relacionado a pessoas, exerce uma importante função gerando equilíbrio e crescimento nas organizações internas, ter esse departamento é essencial para qualquer empresa que precisa progredir. O RH é responsável pela seleção e recrutamento, promove treinamentos, remuneração, contratação.

Segundo Toledo (1986) "Recursos Humanos seriam o ramo de especialização da ciência da administração que desenvolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento da sua produtividade". O RH tem ações em todas as áreas de negócios. A empresa tendo o departamento de Recursos Humanos, ela zela o resultado, integridade e imagem da empresa dependendo de qual seja.

Na época atual a gestão de RH pode atuar nas funções: analista de treinamento e capacitação, gestor, consultor de recursos humanos, analista, auxiliar. A política de Recursos Humanos para o desenvolvimento da empresa, é estabelecer aos funcionários um objetivo da empresa sobre a maneira que ela atua como conjunto de regras e normas para o objetivo organizacional. Se tratando das políticas, CHAVIENATO (2009, p. 124) diz que “As políticas de recursos humanos referem-se às maneiras pelas quais a organização pretende lidar com seus membros, e, por intermédio deles, atingir os objetivos organizacionais”.

O objetivo da Administração de Recursos Humanos, de acordo com Chiavenato (1995, p. 135) “A Administração de Recursos Humanos significa conquistar e manter pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si com uma atitude positiva e favorável”. A área de RH tem a função de proporcionar o crescimento da organização e dos colaboradores. Os principais objetivos são: investir em treinamento e capacitação profissional, trabalhar a motivação dos colaboradores, contribuir para que a empresa tenha vantagem competitiva, proporcionar qualidade de vida no trabalho, ajudar no gerenciamento de mudanças, incentivar o trabalho em equipe, implementar processos eficientes de comunicação e atuar de forma ética e aberta.

4 RECURSOS HUMANOS 4.0

O conceito 4.0 surgiu em 2011 na EMO Hannover, a maior feira metalúrgica do mundo, e ocorre anualmente na Alemanha. O termo foi usado pela primeira vez pelo presidente executivo do Fórum Econômico Mundial (FEM), Klaus Schwab. Da mesma maneira que o meio ambiente evolui, o Recursos Humanos desenvolveu-se ao longo do tempo, desconstruindo assim, o conceito burocrático. A era 4.0 chegou com a finalidade importante de empoderar o Recursos Humanos nas organizações, transformando o setor menos burocrático em uma área mais estratégica, melhorando a sua competência nos processos, tendo como base sistemas Cyber-físicos que compreende processos físicos e tecnológicos.

Com a ascensão tecnológica, a humanidade está conduzindo-se para a Quarta Revolução Industrial, trazendo efeitos intensos e consideráveis. O Recursos Humanos 4.0 proporciona não só a inovação e o aprimoramento em ferramentas virtuais, ele demonstra grande impacto positivo ao aliar-se à gestão de pessoas levando contribuições notáveis para o meio corporativo.

A era digital impactou as companhias, pequenas e grandes empresas precisarão se atualizar e familiarizar-se com os desafios e tendências que a tecnologia proporcionou, a fim de não se tornarem ultrapassados e esquecidos no mercado atual que a cada dia ganha um novo rumo em uma velocidade extremamente tensa. Dessa forma o Recursos Humanos tradicional deixará de ser o coadjuvante ao usar as novas tecnologias adaptando-se a era digital, permanecendo competitivo, mas dessa vez, ainda mais estratégico e tecnológico para atender as demandas do atual mercado e do mercado da próxima indústria.

É notória a transição do setor burocrático para o tecnológico estratégico observando essa ação por meio do aumento expressivo do uso da tecnologia, do business intelligence e outros conceitos que são colocados em práticas em áreas internas do RH como folha de pagamento, recrutamento e seleção. Uma organização mostra sua capacidade de melhoria contínua ao adotar o novo RH obtendo assim as vantagens oferecidas pela indústria 4.0, encarando os desafios e tendências de um jeito inovador, tendo em vista a diminuição da burocracia, ferramentas tecnológicas ajudam a diminuir o passo-a-passo desnecessário e o posicionamento estratégico torna-se uma vantagem pois hoje o setor consegue comprovar seus argumentos através de dados estatísticos.

Vivendo a era tecnológica é possível afirmar que o setor de recursos humanos e a indústria 4.0, unidas, proporcionam vantagens positivas, fazendo com que o RH tradicional desenvolva-se, adquirindo pilares formando uma aliança inovadora com tendências capazes de melhorar e trazer resultados totalmente eficientes e eficazes.

5 OS DESAFIOS DO RH 4.0

O delineamento imaginário dessa transformação da nova indústria é o trecho mais simples e compreensível, há alguns trechos mais trabalhosos que vão além da tecnologia e envolve também o capital humano de uma organização. A mudança do RH tradicional para sua nova versão, vem acompanhada de grandes desafios envolvendo o seu modelo mental até a tecnologia avançada que será integrada à corporação.

Como desafio, a gestão de pessoas deve entender as necessidades do funcionário e oferecer flexibilidade, aprendizagens entre outras exigências. Permitindo assim, o seu crescimento e o seu nível de satisfação na corporação a fim de impulsionar essa otimização do Recursos Humanos . Na indústria 4.0, é extremamente imprescindível lidar com os desafios de adotar novas ferramentas de Tecnologia, também a imprescindibilidade de disponibilizar maiores incentivos altamente positivos nos processos de busca por um profissional requisitado, mudanças na forma de contratação e principalmente lidar com a gestão de pessoas que precisam fazer mudanças no gerenciamento de colaboradores. Apesar de parecer fácil acompanhar esse cenário, é uma tarefa que exige uma grande demanda de Recursos Humanos, para que forneça eficiência e eficácia ao atual modelo de mercado.

Na Linha do tempo dos recursos humanos, podemos observar técnicas cada vez mais impulsionadores, mas se pararmos para compreender iremos ter as novas tecnologias de ponta, mas sem o elemento principal não pode haver o progresso em direção ao futuro, o capital humano. Para os funcionários de empresas que adotaram o 4.0 também estão no desafio revolucionário para adaptar-se ao novo mindset e ao uso de ferramentas tecnológicas, já que o novo recursos humanos tem o foco no digital, a fim de obter o desenvolvimento de competências ou formação de liderança, tendo por sua vez um papel mais estratégico que incorpora a indústria 4.0.

5.1 GESTÃO REMOTA

As medidas que as empresas estão tomando é que os funcionários atuem em home office. Com a crise global da covid-19 criou a necessidade de isolamento, o que provocou que as empresas precisassem se adaptar a trabalhar em home office, no começo foi um desafio por muitos colaboradores e trabalhando com esse modelo a gestão a distância foi trazendo vantagens como redução de custos.

A gestão remota estimula produtividades, traz alinhamento com todos os colaboradores e evita contato de grandes grupos de pessoas. Com as oportunidades causadas pela geração 4.0, a gestão remota traz avanços tecnológicos. Com esse método os colaboradores podem trabalhar em qualquer lugar onde tenha acesso a internet e computador.

A gestão remota não traz apenas benefícios, é necessário ter uma estratégia com os desafios que a equipe pode se deparar, com o trabalho remoto os colaboradores precisam de planejamentos com a organização, se comunicar de forma clara, contar com planejamento bem estruturado, criar um plano de trabalho, ter atenção com os prazos e horários.

Ter uma liderança remota estimula a equipe trazendo desafios aos gestores, o líder precisa ter um papel fora da organização tendo habilidades necessárias para poder coordenar a sua equipe trazendo avaliação de desempenho, motivação e métodos tanto tecnológico como motivacionais, para que os funcionários possam desenvolver a capacidade mesmo trabalhando remotamente sem nenhum contato presencial.

6 AS TENDÊNCIAS DO NOVO RH

No mundo atual do Século XXI onde a Era Digital marca o mercado , tornando-o inovador em um ritmo crescente, as novas tendências desse novo modelo exigem uma impactante transformação no setor de Recursos Humanos, já que a modificação digital sem dúvidas, é uma das tendências mais marcantes para o RH 4.0 e fará com que as equipes domine o potencial tecnológico permitindo atender às

suas demandas. Uso das tendências promovidas pelo RH 4.0 podem acrescentar valores à cultura de inovação que impulsiona a melhoria contínua na comunicação entre colaboradores, engajamento e até qualidade de vida no meio corporativo.

As tendências têm um papel fundamental na construção do RH 4.0, através delas as organizações têm investido em Inteligência Emocional, passam a colocar o colaborador como protagonista, buscando maior Fit cultural, demonstrando assim a importância que o capital humano possui, oferecendo treinamentos e oportunidade de crescimento.

Para a otimização, as empresas tendem a implementar não só Inteligência Artificial, elas estão incluindo cada vez mais a gestão remota, pois gradativamente tornou-se desnecessário reunir colaboradores no mesmo espaço físico. Agregando tais tendências no RH, como: Foco em dados e resultados; Digital; Liderança 4.0 e Colaboradores como protagonistas. Com isso, será possível manter-se no mercado altamente competitivo, atraindo também talentos e retraindo com sucesso, sendo um diferencial entre as demais corporações.

As tendências atuam como revolucionárias ao reduzir o tempo de trabalho e conclui-se que os colaboradores terão mais tempo livres após realizarem suas tarefas designadas, ficando cada vez mais motivados. Então adota-se no RH4.0, a gestão descentralizada, fazendo com que o funcionário tenha mais autonomia ao realizar suas atividades dirigidas ao cargo.

Visto isso, percebe-se que com as mais diversas tendências, a melhoria do processo da nova indústria é contínua com o impulsionamento realizados por profissionais requisitados, sendo cada vez mais tecnológico, estratégicos motivados, fazendo com que a corporação se insira na quarta revolução industrial, acompanhando o mercado.

6.1 PEOPLE ANALYTICS

No RH 4.0, é possível obter resultados acima da média promovida por um grupo de processos detalhistas e precisos, além da melhoria no desenvolvimento de grupos de colaboradores, esses resultados são proporcionados pela People Analytics. O termo People Analytics trata-se de uma metodologia aplicada na gestão de pessoas com objetivo de fornecer uma visão mais estratégica em relação ao colaborador.

Em outras palavras, a análise de pessoas é uma questão orientada por dados que irá organizar e reconhecer dados sobre as equipes da corporação através da tecnologia de uso de softwares implantados na empresa e são capazes de obter informações de diversas fontes, otimizando e acelerando o gerenciamento de dados no Recursos Humanos. Capaz de promover resultados impressionantes e de excelência, o People Analytics torna-se apto para reconhecer um funcionário que destaca-se ao identificar problemas, como baixa produtividade, alta rotatividade, sendo também qualificado para prever o desligamento de um colaborador, popular por análise de rotatividade de funcionários

Ao utilizar análise de pessoas, percebe-se o seu potencial de ajudar executivos e gerentes a tomar decisões mais assertivas sobre os colaboradores da instituição e também do seu trabalho, sendo possível acompanhar a produtividade e o nível de satisfação na empresa. O método People Analytics pode gerar grandes ganhos para a corporação. Segundo a Nielsen, empresa global de informação dados e medidas, descobriu que para cada redução de 1% no turnover, é possível evitar o custo de US \$5 milhões nos negócios, (Fast Company,2020).

A metodologia do People Analytics tem como ferramenta indispensável, o Big Data e o Business Intelligence, que juntos podem tornar a gestão de projetos mais intelectual. O Big Data oferece respostas ágeis para os desafios enfrentados a cada dia gerando insights favoráveis para a organização, já o Business Intelligence é uma ferramenta do tipo software de aplicativo que está preparada para recolher os dados, funcionando como aplicativo de busca inteligente por informações que antes foram coletadas, entregando a visualização dos dados para os CEOs, gerentes e

funcionários para que possam não somente acelerar a tomada de decisões, como também aumentar a eficácia e eficiência do processo operacional. Ao usufruir da análise de pessoas de uma forma correta, o processo pode agregar um potencial de grande valor e importância na organização, fazendo com que o RH possa ser mais estratégico aumentando a atração de talentos, diminuindo o turnover e otimizando os processos.

6.2 TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Antes de começar, precisamos entender o que significa transformação. A palavra transformação vem do latim *transformatio* (onis), é um substantivo feminino que significa ato ou efeito de transformar.

A transformação digital se tornou uma aliada nas organizações, ferramentas contribuem para agilizar a produtividade dos colaboradores facilitando os resultados, manter sempre atualizado na transformação digital facilita em qualquer inovação, é fundamental para o crescimento da empresa. A transformação digital tornou-se uma realidade para o RH, tendo excelente possibilidade para as tomadas de decisões ao departamento, a tecnologia e com seus benefícios que podem ajudar a melhorar os processos que proporcionam às empresas.

A transformação digital trouxe soluções para as empresas, redução de erros, tem maior competitividade no mercado, proporciona agilidade na empresa, reduz custos com a mão de obra, matérias (papéis) e possibilidade de inovação na área, ganha tempo e tem mais produtividade. As tendências digitais do RH 4.0 trouxeram vantagens, como, análise em tempo real, melhora a comunicação interna na empresa, Xerpa e Sharpay, pagamento através de pix e Onboarding digital, computação em nuvem, inteligência artificial, internet das coisas, Big Data e serviços online.

Tendo tecnologia inovadoras e ferramentas digitais esses elementos são fundamentais para aprimorar e ter uma mudança nas organizações, e com essas mudanças as empresas podem se transformar e prosperar na era digital.

Vale ressaltar que a transformação digital está introduzida em várias áreas da organização, como por exemplo, na área operacional, tática e estratégica. Ela afeta diversas dimensões dentro da empresa e sempre traz desafios e oportunidades de crescimento para a empresa, e com isso a tecnologia sai do segundo/terceiro plano e passa a ser o primeiro.

A tecnologia torna o ambiente corporativo mais competitivo, fazendo com que os colaboradores estejam sempre procurando se atualizar.

6.3 ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

De acordo com o site Vittude Corporate "a atração de talentos está relacionada à capacidade de atrair bons profissionais para trabalharem na sua empresa. Já a retenção de talentos está ligada à capacidade de manter esses funcionários por bastante tempo na organização."

Mas, qual é a importância deles nas empresas? O mercado de trabalho hoje é composto por profissionais com objetivos diferentes. Alguns estão ali para ter uma carreira profissional de sucesso, outros estão ali para poder realizar um sonho de viajar, comprar sua casa própria, seu carro... e outros estão ali apenas para se sustentar, para ter o que comer, vestir, entre outros.

São pessoas com visões diferentes. E, é por isso, que a atração e retenção de talentos é tão importante, porque não importa o quão diferente seja os sonhos dos colaboradores o importante é saber o que dar para cada um deles, deixando-os satisfeitos.

Uma dica valiosa, é saber o perfil da sua persona. Pois é uma maneira inteligente de saber qual é o tipo de profissional que a empresa busca contratar.

Mas, o que é essa persona? Persona é tipo um avatar. Esse "avatar" vai simbolizar o funcionário que a empresa deseja, vai ser a descrição do profissional ideal.

Também é muito importante ter clareza sobre os valores e a cultura da empresa, pois isso é mais um ponto importante na hora de reter um talento. Esse profissional tem que estar alinhado com a cultura da empresa.

Atrair qualquer profissional para X função é fácil, mas encontrar um profissional talentoso e com a habilidade necessária para X cargo, é difícil. E, depois que esse profissional é encontrado, as coisas não se tornam mais fáceis. Pois, agora a empresa tem que dar um jeito de reter esse profissional, já que ele é cobiçado por outras empresas.

Mas, como fazer isso? Bom, com uma boa comunicação, um bom clima organizacional, uma ajuda no plano de carreira do funcionário, feedback contínuo, oportunidade de crescimento profissional, uma boa carga horária são formas de mostrar que esse profissional é importante para a empresa, que a sua presença é necessária. Disponibilizar um treinamento e desenvolvimento para os funcionários, ou até mesmo um programa de desenvolvimento individual é importante para reter esse profissional.

Vale ressaltar que também existem outros tipos de incentivos, exemplo: assistência médica, vale-alimentação, vale-refeição, incentivo acadêmico... lembrando que, esses incentivos se completam, pois uns são feitos no dia a dia, e o outro vem no fim do mês junto com o salário.

Cada empresa deve elaborar sua própria política de atração de talentos, já que o mercado de trabalho se encontra muito competitivo, como já foi citado antes. Elas devem encontrar um jeito de se destacar, já que estamos vivenciando um ambiente mais dinâmico e cheio de transformações. Podemos ver que apenas as qualificações não importam, é necessário experiência, capacidade para trabalhar em equipe, se adaptar às novas tecnologias, saber agir em situações nunca vivenciadas, etc.

O desempenho dos colaboradores se tornou ainda mais indispensável para o sucesso da empresa, pois se o profissional cresce, a empresa e suas ações crescem juntos. Os talentos de cada colaborador são os bens mais preciosos que uma empresa.

6.4 DECISÕES TOMADAS POR USO DE DADOS

Antes de tudo precisamos entender o que é essas decisões tomadas por uso de dados. De acordo com o site Tableau "a tomada de decisões impulsionadas por dados (DDDM, do inglês "data-driven decision making") é definida como o uso de fatos, métricas e dados para orientar decisões comerciais estratégicas alinhadas aos seus objetivos, metas e iniciativas." Ou seja, podemos ver a inteligência artificial fazendo parte dessas decisões, percebemos que ela é muito importante tanto nas decisões estratégicas visando o futuro da organização, como nas decisões operacionais ajudando os líderes de cada setor.

Hoje em dia, as organizações têm em mãos uma variedade de informações que ajudam na hora da tomada de decisões. Mas o problema é que as organizações estão desperdiçando informações, não estão utilizando a metade de dados disponíveis para eles, para seus negócios. E por que isso? Bem, pela falta de conhecimento. Por não saber fazer uso desses dados.

O uso de dados é uma ferramenta que deveria ser padrão das organizações, pois ela estimula o pensamento crítico e a curiosidade. Por isso é necessário que os colaboradores estejam capacitados. Cada empresa poderia criar uma oportunidade de treinamento e desenvolvimento para os funcionários poderem adquirir as habilidades de dados e assim ficarem aptos para as suas funções.

A tecnologia de hoje permite que qualquer empresa, independente do tamanho e do setor, analise informações garantindo que as decisões sejam baseados em dados verídicos.

Sabemos que mudar alguma coisa na empresa não é algo fácil, agora transformar a maneira como ela toma as decisões, isso é complicado, porém é uma maneira mais segura e mais garantida de causar um impacto transformador na organização.

As empresas desenvolveram três recursos para essa mudança: proficiência em dados, agilidade analítica e comunidade. Esse tipo de reforma precisa de um avanço dedicado para poder ter um ótimo programa de análise de dados.

Entendemos que essa tomada de decisão leva tempo e investimento, mas também entendemos que melhora a empresa de forma positiva. E através do planejamento e da estratégia, a empresa com certeza terá sucesso, pois o uso de dados chegou para acrescentar, ajudando a empresa correr menos risco e a ter um maior número de assertividade.

A sociedade se encontra cada vez mais conectada, aumentando os fluxos de dados que precisam ser coletados, cuidados e interpretados pelas empresas. Os dados dão uma grande oportunidade de crescimento para a empresa. Por meio desses dados, a empresa pode analisar o comportamento dos clientes e seus desejos em determinados períodos do ano. As organizações sabendo que caminho seguir, sai completamente beneficiada, pois os gestores das organizações têm diferentes perspectivas que podem considerar na hora de tomar uma decisão.

6.5 AUTOMATIZAÇÃO E MODERNIZAÇÃO DOS PROCESSOS

A automatização e modernização dos processos de acordo com o site DocuSing "é a utilização de ferramentas e soluções tecnológicas com o objetivo de simplificar, organizar e agilizar os processos internos, de modo a reduzir os seus custos." Ela facilita a superação de desafios, cria uma economia inovadora, coloca o cliente no centro das atividades, coloca o colaborador no centro da produção e permite uma industrialização mais sustentável.

A gestão desses novos processos leva a empresa a participar dessa nova realidade que o mercado atual se encontra inserido. Essa gestão substitui as metodologias de trabalho ultrapassadas e lentas, deixa de lado a baixa eficiência organizacional e as burocracias e compensa tudo isso com as novas tecnologias e seu grande potencial com a quantidade de dados e informações nelas inseridas.

Com esse novo formato de trabalho a empresa se adapta à nova realidade. Não desperdiça dinheiro, não desperdiça tempo, foca apenas nas atividades

essenciais e na qualidade dos seus serviços. Trocar os documentos de papel por documentos eletrônicos e arquivos armazenados em salas pelo formato digital é uma ótima forma de poupar tempo e espaço, pois são formatos bem mais eficientes, seguros e bem mais sustentáveis. É um processo que aumenta a produtividade dos colaboradores.

Além disso, não adianta modificar tudo e esquecer dos colaboradores. Eles devem estar preparados para manusear corretamente essas novas tecnologias, devem saber como extrair o melhor dessa modernização. É interessante a empresa preparar esses profissionais, até porque essa automatização veio para ser uma aliada e não uma concorrente. Os gestores devem fazer com que os colaboradores entendam essa nova visão que a empresa está construindo, eles precisam estar aptos para saberem usar essas novas ferramentas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o estudo realizado, foi visto que o RH era um setor monótono e burocrático. Que este era um setor que não usava a tecnologia e a estratégia a seu favor. Mas com a chegada da quarta revolução, isso mudou.

O RH entende a necessidade da transformação, passando a adotar medidas que fizessem esse setor se manter alinhado com a competitividade que o mercado de trabalho exige.

O RH passa por mudanças. Ele começa a fazer o uso da tecnologia e o uso de dados, logo, o RH se torna estratégico. Ele aprende a trabalhar junto com a tecnologia, pois ela está sempre se renovando. Ele passa a entender que a inovação é algo contínuo.

Dessa forma o RH deixa de ser burocrático, porque ele para de desperdiçar tempo em coisas desnecessárias, e acaba ganhando mais tempo para aplicar em suas demandas. Ele passa a focar mais em pessoas, e assim, consegue reter

colaboradores talentosos e cheios de ideias, dispostos a dar o seu melhor. Por isso, também é importante que a empresa tenha suas próprias políticas, pois facilita o encontro desses profissionais.

Portanto, adotar o uso da tecnologia artificial é importante tanto para o crescimento do colaborador e tanto para o crescimento da organização. Ambos os lados crescem e se ajudam. Isso, simplesmente porque essa revolução veio apenas para agregar.

REFERÊNCIAS

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

STEINMETZ, Edeuzane. **Administração de Recursos Humanos**. Brasília: NT, 2013.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2007.

TOLEDO, Flávio. **Recursos Humanos: crises e mudanças**. São Paulo: Atlas 1986.

CHIAVENATO, Idalberto Recursos Humanos: o capital humano das organizações/ Idalberto CHIAVENATO- 9.ed. - 7ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

ROBERTO, José Chaves. **Líder moderno x Líder tradicional**. IBC, Instituto Brasileiro de Coaching, 2019.

DOYLE, Daniella. **O que é tomada de decisão nas organizações**. Siteware, 2019

ROCHA, Hugo. **Persona: o que é, para que serve e como criar uma persona.** klickpages, 2020.

MACHADO, Hendrik. **Como a automação de processos pode modernizar sua empresa?** Ponto mais, 2016.