

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 aquelas organizações que querem estar na vanguarda.

Neste contexto, a **Meta4**, líder mundial de soluções tecnológicas para a gestão e desenvolvimento do capital humano, proporciona **sete tendências em Recursos Humanos**, 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 Automação**, aspetos que se configuram como imparáveis, tanto a nível profissional como pessoal, e a **Humanização**, representados pelo aparecimento das chamadas “*soft skills*”.

Digitalização e automatização

Relativamente à digitalização e automação, a Meta4 define **quatro tendências** que os profissionais de RH 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 RH obtém um duplo benefício: por um lado, economiza custos com o pessoal e, 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 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 Automação Robótica de Processos, estão a ser uma das revoluções mais marcantes naquilo que diz respeito à digitalização dos RH. A utilização de robôs para a gestão de processos administrativos, como a gestão de registos de funcionários, as cargas de dados ou os comunicados e alerta, 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 “dedos” nos seus processos de RH. Por exemplo, no âmbito da seleção, graças a estas novas tecnologias,

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 dos RH 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 de-

Sete tendências em Recursos Humanos, para todas as empresas que têm previsto lançar projetos relacionados com a gestão de talentos das suas organizações

é possível definir “perfis ótimos de recrutamento”, projetar “modelos de absentismo”, “modelos de adaptação pessoal-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 de “*soft skills*”, como liderança, comunicação, colaboração ou gestão de tempo, 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

envolvimento da neurociência, dá-se cada vez mais importância à saúde física para o desenvolvimento mental e, 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 permite gerir a sua saúde e rotina desportiva, bônus para o ginásio e palestras sobre alimentação saudável, entre outras questões.

Para Carlos Pardo, CEO da Meta4, “As novas tecnologias estão a transformar o conceito de Recursos Humanos e, 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 aquelas capazes de atingir o sucesso nos seus negócios”.

meta4