

Recursos Humanos em transformação

Área começa a ganhar papel mais estratégico dentro das companhias com o auxílio de recursos tecnológicos. Gestão de mudanças é fundamental nesse processo

Pesquisa aponta tendência de uso da computação em nuvem para auxiliar os profissionais de RH na tomada de decisões



O advento de *Data & Analytics* em paralelo a uma forte demanda por compliance tem exigido da área de RH uma atuação de forma associada à tecnologia, principalmente a sistemas que permitam obter uma base de dados padronizada, na busca por mais eficiência, transparência e assertividade. Com essa demanda e a tecnologia disponível, o RH pode mudar o patamar de sua atuação e interação com seus diversos clientes, para ser mais estratégico, ter seus resultados apresentados e mensurados de forma mais objetiva e suas ações de cunho operacional oferecidas em sistema *self-service*, assegurando, ainda, a precisão dos dados e a conformidade com as regras.

Nesse ambiente de transformação, o uso de computação em nuvem tem se mostrado uma tendência para a área. De acordo com o estudo KPMG 2016 Global HR Transformation Survey, as empresas que conquistaram

maiores benefícios dedicaram tempo e recursos para transformar a área de RH e o modelo de serviços a partir da implementação de novas tecnologias. O levantamento apontou que essas empresas alcançaram um nível mais elevado de resultados depois que utilizaram sistema em nuvem e competências de gestão de mudanças para a transição.

O estudo contou com a participação de 854 executivos, sendo 40% dos entrevistados vice-presidentes e/ou líderes de RH em organizações com mais de 5 mil funcionários. As organizações são oriundas de 52 países e representam os setores de Serviços Financeiros, Bens Industriais e Serviços, Tecnologia e Telecom, Mídia e Serviços Profissionais.

Entre os respondentes, 25% afirmaram que a utilização dessas ferramentas está agregando mais valor ao setor, enquanto 20% relataram que a área

está buscando orientações baseadas em análises de dados reais da força de trabalho.

O levantamento também indicou que os resultados alcançados incluem o maior uso dos serviços de autoatendimento a gerentes e funcionários (57%), processos de gestão aprimorados, incluindo os fluxos de trabalho (53%), e acesso maior às informações gerenciais (53%).

Gestão de mudanças

A Sócia-líder da prática People & Change da KPMG no Brasil, Patrícia Molino, comenta que há uma forte discussão nas áreas de RH das empresas sobre as expectativas com relação à tecnologia de nuvem.

De uma forma geral, as companhias estão buscando a computação em nuvem para revolucionar a área de RH com tomadas de decisões baseadas



Tecnologia

em dados, vantagens de custos e novos níveis de valor para o resultado final. No entanto, muitas estão descobrindo que a transformação de RH requer mais do que simplesmente conectar-se aos serviços de *cloud*. “A pesquisa revela um cenário desnivelado entre as empresas na jornada de transformação da área de RH – uma jornada amplamente caracterizada por expectativas não atendidas, à medida que os investimentos se concentram na tecnologia em nuvem e não na reavaliação do modelo atual e no esforço de gestão de mudança para implementar a transformação de fato e de forma sustentável”, diz.

Diante disso, ela alerta que a opção pela computação em nuvem não traz benefícios de forma automática. É necessário, primeiro, avaliar se a tecnologia está alinhada com a transformação que a área quer promover, com a participação de um profissional ou parceiro com visão analítica e, depois, realizar uma gestão de mudanças, até mesmo para as pessoas entenderem como trabalharão após a implementação e os clientes conhecerem os novos papéis e as novas possibilidades.

Esse engajamento é fundamental, porque as transformações representam um desafio para todos os gestores da empresa e não apenas para os profissionais de recursos humanos, já que a nova realidade exige novas atitudes e comportamentos e expõe os processos com mais transparência. “O que está faltando é uma visão clara para o futuro da área de RH e uma gestão estratégica de mudanças capaz de integrar profissionais, processos e tecnologias, lembrando que o uso crescente de tecnologia é o único caminho, não uma opção”, conclui Patrícia Molino. **BM**

Para conferir a pesquisa completa, acesse:



<https://goo.gl/5DirAI>

Conclusões da pesquisa



42%

substituirão seu sistema de RH por uma solução baseada em nuvem – a tecnologia está se tornando líder em modelo de entrega para o RH.



63%

esperam que a tecnologia acrescente valor ao negócio com modelo aplicado ao RH, mas especialistas alertam que a simples aquisição do sistema não é o suficiente.



Apenas

24%

relatam que a nuvem é capaz de reconfigurar o RH. O sucesso da área depende da integração inteligente de tecnologias, pessoas e processos.

Vantagens da computação em nuvem:

Implantação rápida e acessível.

Tomada de decisões mais inteligentes via análise de dados.

Escalabilidade, flexibilidade e atualizações de funcionalidade contínuas.





Práticas recomendadas para a transformação bem-sucedida de RH

1 Visão sólida

É necessário iniciar a jornada de transformação de RH por meio de uma visão clara do estado atual da área e do objetivo desejado.

2 O sucesso não é automático

Por mais inovadora que a tecnologia possa ser, o planejamento preciso, os recursos necessários e a disponibilização de energia e de tempo são imprescindíveis.

4 Insights de dados exigem expertise

Para o RH receber informações analíticas em nuvem, é necessário estabelecer novos processos, papéis e habilidades com um parceiro de negócios.

3 A gestão da mudança é crucial

A gestão estratégica chega a ser mais necessária nas soluções de nuvem em comparação aos sistemas de ERP tradicionais.

5 As habilidades de RH devem ser consideradas

Como um novo modelo operacional pode requerer novas habilidades, a agenda de aprendizagem e desenvolvimento para a função de RH não pode ser negligenciada.

6 A colaboração é fundamental

Não espere que os gerentes de linha adotem uma postura imediata para o gerenciamento de pessoas por meio de nuvem. Isso requer estratégias de mudança.

7 Desafio do status quo

O alinhamento a um sistema de RH padronizado, simplificado e global exige que o modelo de processo padrão seja desafiado, exceto nos casos regulamentares.

8 Ousadia para completar a jornada

Uma transformação leva tempo e coloca uma pressão sobre a função de RH ao longo do caminho. Mantenha o curso e entregue melhorias tangíveis para fazer a mudança.