

Impacto das Tecnologias de Recursos Humanos nas Organizações

Amina Can (Business Research Unit (BRU-IUL), ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa), Sandra Costa (Business Research Unit (BRU-IUL), ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa) and Maria João Velez (Business Research Unit (BRU-IUL), ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa)

Abstract

As mudanças que têm vindo a ocorrer no ambiente digital e nos recursos humanos digitais (Vardarlier, 2020) têm despertado o interesse de muitos estudiosos, no entanto, existe ainda uma grande ausência de conhecimento sobre o impacto das tecnologias de Recursos Humanos (RH) nas organizações (Bandarouk & Brewster, 2016).

Este estudo explora a forma como as tecnologias de RH foram implementadas pelas empresas e procura conhecer os seus efeitos sobre os processos, sobre os sistemas de RH e sobre as pessoas nas organizações, procurando compreender que ajustamentos são hoje necessários na GRH das empresas que venham a adotar estas tecnologias.

As tecnologias de RH referem-se à automatização inteligente aplicada à gestão dos recursos humanos, que inclui a implementação de tecnologias avançadas, inteligência artificial e robótica nas práticas de recursos humanos (Vrontis et al., 2021).

De acordo com Vrontis e colegas (2021), as tecnologias e a automação aplicadas aos RH estão a transformar profundamente as estruturas organizacionais, a natureza das funções e também as formas de gestão dos RH nas organizações. Os avanços tecnológicos oferecem aos empregados novas formas de trabalho, eliminando barreiras físicas e temporais através de serviços partilhados, teletrabalho e equipas virtuais. Além disso, as tecnologias estão relacionadas com a automatização dos processos de gestão da força de trabalho, com práticas de GRH, tais como E-Recruiting e selecção, melhoria do desempenho, personalização dos ambientes de trabalho, novas tarefas digitais, ferramentas de self-service, monitorização electrónica do desempenho (Vrontis et al., 2021).

Vários autores parecem concordar que a automatização aumenta a eficiência organizacional dos processos administrativos relacionados com as funções e tecnologia de GRH, introduz maior flexibilidade no trabalho virtual e aumenta a colaboração em massa (Bandarouk & Brewster, 2016), mas quais os efeitos destas mudanças para a Gestão de RH?

Neste estudo exploratório, recorreremos ao método indutivo sistemático do Gioia et al., (2012) e entrevistamos seis directores de RH de empresas dos sectores da tecnologia, saúde, indústria, agroalimentar, comércio e serviços a quem questionamos sobre as tecnologias aplicadas, processo de implementação, preocupações tidas, dificuldades, estratégias adoptadas e principalmente, os efeitos das tecnologias para a organização.

A análise preliminar de resultados evidenciou maior utilização de plataformas de apoio às tarefas administrativas, com tecnologia Sharepoint e RPAs (Robotic Process Automation), plataformas do colaborador, que permitiram maior autonomia do colaborador no registo de informação, reduzindo significativamente as tarefas administrativas, repetitivas dos RH.

As plataformas de recrutamento introduziram a pesquisa automatizada e ágil de candidatos e as plataformas de formação aceleraram o ensino à distância, ajudando também a divulgar, formar e preparar os colaboradores para a implementação das tecnologias de RH. As chefias intermédias foram igualmente fundamentais nesse processo de comunicação e divulgação interna das mudanças relacionadas com a implementação.

Numa perspetiva organizacional, foram destacados como efeitos positivos, a redução do tempo, diminuição de tarefas repetitivas, a maior acessibilidade dos serviços, maior flexibilidade e maior capacidade de resposta aos colaboradores, enquanto, numa perspetiva mais individual, destacaram como positivo, a aceleração da aprendizagem e as novas oportunidades para os indivíduos.

XI international Conference on Research and Intervention in Human Resources
People first - digital, diversity and sustainability

Quanto às consequências negativas, foram abordadas as perdas de humanização, de comunicação não-verbal dos indivíduos, das competências sociais, o isolamento dos indivíduos, que tem cada vez mais um impacto negativo no ambiente organizacional devido a problemas sociais e de saúde mental dos indivíduos.

A perda de cultura e da comunicação dos indivíduos e o aumento da dificuldade em reter pessoas nas organizações foram também elementos destacados.

Deste modo, o estudo traz uma nova dimensão de RH, para futura discussão e investigação: a emergência de políticas de RH baseadas no equilíbrio do trabalho e onde a saúde, o bem-estar a felicidade poderão ser novos temas da GRH.

As limitações deste estudo, prendem-se com o facto de a investigação estar ainda em curso, pelo que existe ainda um limitado número de pontos de vista. Por outro lado, a perspectiva dos colaboradores relativamente aos efeitos das tecnologias estão ainda omissos nestes resultados.

Palavras-Chave: Tecnologias de RH; Automatização dos RH; Impacto das tecnologias de RH; Gestão de RH; Diretores de RH

Track: ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND BUSINESS EFFECTIVENESS

Keywords: Tecnologias de RH, Automatização dos RH, Impacto das tecnologias de RH, Gestão de RH, Diretores de RH