

**TUDO SOBRE COMO USAR A TECNOLOGIA
PARA A GESTÃO DE PESSOAS**



Introdução

Saber como empregar a tecnologia na gestão de pessoas pode fazer toda a diferença em um negócio. Os fluxos de trabalho internos foram consideravelmente alterados com a chegada de novas ferramentas tecnológicas. Logo, o relacionamento com os colaboradores não poderia ficar de fora.

Há, sim, quem afirme que a tecnologia, aos poucos, “acaba” com o contato interpessoal. No entanto, nas empresas, o efeito ocorre de forma contrária. **Ela favorece a comunicação, estreitando as relações entre os profissionais e contribuindo de modo significativo para a interação do quadro de pessoal.**

Além disso, na gestão de pessoas, a sua aplicação pode significar uma grande mudança no processo de recrutamento. O resultado abrange especialmente a estratégia de conhecimento do perfil dos trabalhadores — **o que é um ponto fundamental para traçar as características esperadas de um candidato que concorre a uma vaga na organização.**

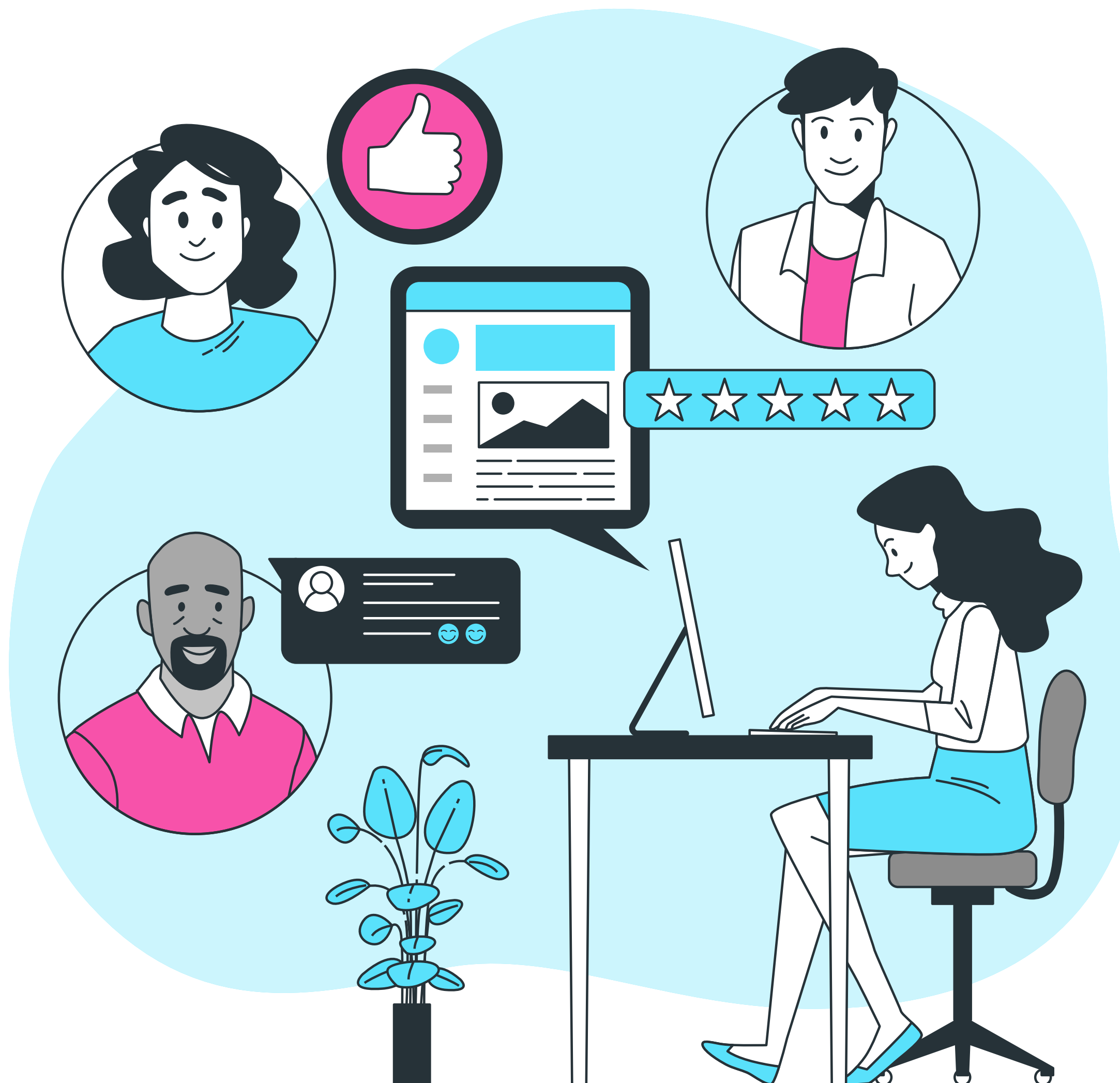
Portanto, a utilização da tecnologia na gestão de pessoas pode, de fato, revolucionar a forma como a sua corporação se relaciona com os integrantes da força de trabalho. Inclusive, pensando na importância desse assunto, nós preparamos este e-book para abordarmos o tema mais a fundo.

Neste material, você vai descobrir como a tecnologia pode ser aplicada na gestão de pessoas, como esse processo funciona na prática e os impactos dessa iniciativa, entre outras questões igualmente relevantes. Boa leitura!

Afinal, é possível utilizar a tecnologia para a gestão de pessoas?

Antes de tudo, é importante ter em mente que a tecnologia pode ser perfeitamente aplicada à gestão de pessoas. As ferramentas tecnológicas possibilitam a automatização de tarefas, minimizando o esforço humano dentro das organizações, até mesmo no departamento de Recursos Humanos (RH).

A cada dia, surgem novos desafios nessa área. Ou seja, **se os profissionais do setor não acompanharem essas mudanças e não se tornarem mais estratégicos, estarão perdendo tempo com trabalhos repetitivos, burocráticos e demorados.**





Durante anos, os colaboradores do RH dedicavam horas do seu dia elaborando relatórios manuais e estratégias documentais, que interferiam no relacionamento entre os talentos. Com essa demora, em boa parte das vezes, quando um documento ficava pronto, outras demandas já tinham surgido.

Atualmente, existem sistemas que são capazes de elaborar todos esses relatórios de forma automatizada, utilizando tecnologias, como a Inteligência Artificial (IA), a Internet das Coisas (IoT) etc. Com esses processos inovadores, um gestor pode ter acesso à taxa de absenteísmo, ao turnover e a outros dados em apenas alguns segundos.



Assim, a tomada de decisões se torna mais acertada e rápida, garantindo resultados efetivos para o negócio e, principalmente, para os próprios profissionais. Aliás, a tecnologia também é utilizada na hora de **fazer a seleção de currículos e de candidatos**. A própria Inteligência Artificial faz um comparativo das opções disponíveis com o perfil que a empresa está buscando para que sejam entregues apenas resultados compatíveis com o que é desejado.

No mesmo sentido, o departamento de RH também pode usar tecnologias para fazer a gestão de contatos da melhor maneira. Como as relações de trabalho estão passando por mudanças, determinados recursos — como as assinaturas eletrônicas — permitem a contratação de profissionais de regiões distantes para a atuação em regime home office, por exemplo.

Até mesmo uma simples videoconferência tem um impacto significativo no trabalho da área, já que viabiliza a condução de entrevistas online.



Como utilizar a tecnologia na gestão de pessoas na prática?

Agora que você sabe que é possível utilizar a tecnologia na gestão de pessoas, vamos para a parte prática! Veja, a seguir, algumas estratégias a serem adotadas no seu negócio e os resultados esperados a partir de cada uma delas.

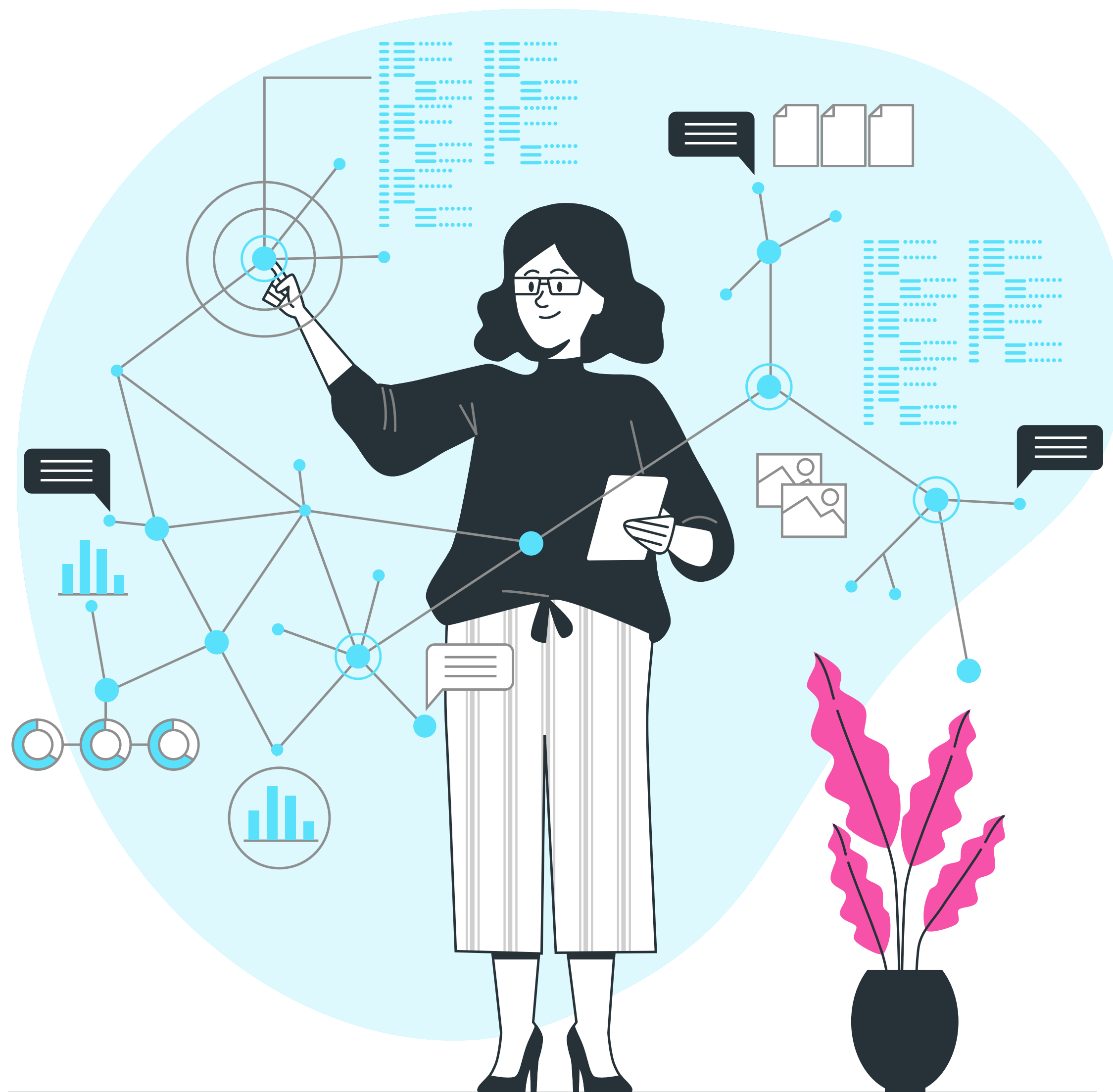
GAMIFICAÇÃO

Esse método utiliza a lógica dos jogos com o objetivo de realizar tarefas corporativas. A estratégia reduz um pouco aquela ideia do trabalho como algo pesado e penoso para algumas pessoas. **Em outras palavras, a gamificação insere certo grau de leveza nas rotinas diárias, o que proporciona um engajamento maior entre os integrantes do quadro de pessoal.**

Os jogos implicam momentos que reúnem as pessoas. Assim, eles podem ser adaptados para o uso no ambiente empresarial. Basicamente, trata-se da elaboração de um esquema com regras, desafios e premiações que **pode ser implementado de acordo com as ações promovidas pelo próprio setor de Recursos Humanos.**

Por exemplo, fazer cursos e treinamentos, cumprir as metas traçadas pela diretoria etc. — com o auxílio da tecnologia, o gestor vai registrando a evolução do trabalhador e oferecendo bônus e benefícios a cada um que completa uma fase determinada. **O objetivo é promover uma experiência diferente e divertida,** incentivando os profissionais por meio de premiações.

A propósito, a estratégia também permite o estímulo a competições saudáveis para que os colaboradores ou os talentos do RH busquem o seu melhor desempenho no intuito de alcançarem pontuações cada vez mais altas no ranking.



INTERNET DAS COISAS (IOT)

A Internet das Coisas também pode ser utilizada na gestão de pessoas. **Resumidamente, é um processo que consiste na interação entre sistemas e equipamentos físicos.** Um exemplo clássico envolve a possibilidade de acompanhar os horários de entrada e de saída de um relógio de ponto a partir de um computador.

Ou seja, você estaria alinhando um equipamento físico a um sistema. Inclusive, esse tipo de tecnologia é muito interessante para a elaboração de relatórios analíticos sobre os seus colaboradores — por exemplo, acerca do absenteísmo, do controle de jornadas etc.

A IoT pode ser utilizada até mesmo em processos de recrutamento. Um exemplo também muito interessante é a [startup Recruta.AI](#). **A empresa criou uma plataforma de recrutamento e seleção (R&S) que é usada por corporações de todos os segmentos.**

O diferencial da tecnologia empregada pela startup é a Inteligência Artificial. A solução garante que os empreendimentos tenham o menor custo possível e uma assertividade maior nos seus processos de seleção. Além disso, assegura que eles ocorrerão em um intervalo de tempo mais reduzido.

A ideia por trás da iniciativa é muito simples: há uma triagem cognitiva, estabelecendo a separação de currículos que têm mais chances de satisfazer às necessidades da companhia. Em seguida, é feito um processo chamado “Fit Comportamental”. De modo geral, trata-se de uma funcionalidade que escolhe as pessoas que apresentam um perfil adequado ao negócio, **analisando 21 marcadores de comportamento.**

Por fim, é conduzida uma análise de localização, indicando a possibilidade de um indivíduo se deslocar do seu local de moradia para o trabalho. Com isso, **a startup entrega aos empresários os candidatos mais interessantes, fazendo uma triagem eficiente, o que facilita e agiliza o processo de contratação.**

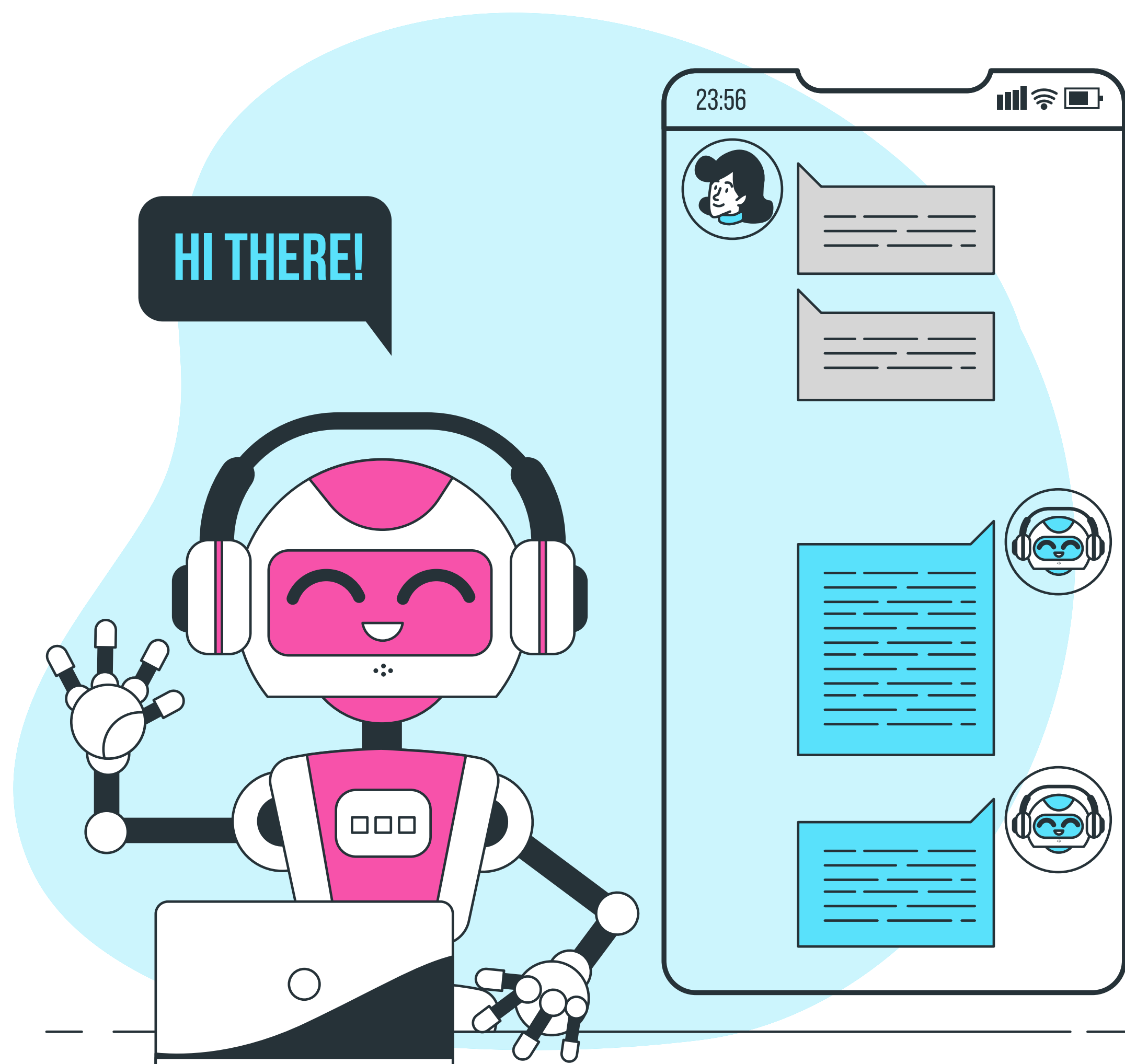
BIG DATA

É indiscutível que os dados são o grande tesouro das empresas atualmente, mas eles não têm aplicação somente no marketing e nas vendas. O setor de RH pode implementar a tecnologia Big Data para aproveitar insights valiosos e otimizar o seu próprio trabalho.

A solução consiste no **processamento e na análise de um grande volume de dados** — algo que encontramos no registro dos Recursos Humanos. Os profissionais podem analisá-los, fazendo cruzamentos e comparativos para levantar informações que mostram, por exemplo:

- as características das pessoas que procuram vagas na empresa;
- o seu tempo de experiência;
- a sua localidade;
- a idade;
- a pretensão salarial, entre outros fatores.

Tudo isso torna viável traçar estratégias mais precisas na hora de conduzir o processo de recrutamento e seleção. Aliás, as informações ainda exibem quais são os melhores canais de comunicação com essas pessoas, onde encontrar os talentos ideais e assim por diante, contribuindo para admissões mais inteligentes.



CHATBOT

Acredite: o chatbot não é uma tecnologia voltada apenas para o atendimento ao consumidor. No setor de RH, a solução **contribui para a obtenção de informações de uma forma rápida e simplificada**, mais uma vez, aproveitando a era da Inteligência Artificial. Inclusive, a sua aplicação pode favorecer o gerenciamento da interação dos colaboradores com o RH.

Na verdade, a lógica é a mesma do autoatendimento em uma loja virtual. Um colaborador que tem uma dúvida, por exemplo, acerca de como solicitar o reembolso de uma viagem, sobre o período de férias ou em relação ao cálculo de horas extras pode recorrer ao chatbot para obter as respostas com autonomia.

Também é possível aplicar esse recurso para automatizar processos, conduzir entrevistas de seleção, fazer pesquisas de clima organizacional, realizar atualizações cadastrais, entre muitas atividades.

Tudo depende da sua programação.

CLOUD COMPUTING

Com a computação na nuvem — tradução livre de “*cloud computing*” —, as informações não ficam mais limitadas aos dispositivos físicos. Portanto, um documento não precisa ficar arquivado no computador, por exemplo.

Na prática, ele é salvo na nuvem, **descentralizando as informações**. Dessa maneira, todos os demais que tiverem acesso ao sistema de *cloud computing* poderão obter cópias, fazer consultas ou até mesmo realizar alterações nesses materiais.

Ou seja, o fluxo de trabalho não fica mais restrito a um espaço físico. É viável ter acesso a dados e a informações com facilidade, além de compartilhar documentos importantes utilizando esse sistema descentralizado.

Aliás, a tecnologia *cloud computing* também evita o congestionamento das caixas de entrada dos profissionais devido a uma grande quantidade de e-mails. Os candidatos poderão deixar os seus currículos na nuvem, e o setor de RH ainda terá a possibilidade de utilizar a Inteligência Artificial para fazer a sua seleção, conforme explicamos.





CHATGPT

Uma das grandes tendências do momento — e que também tem aplicação no setor de Recursos Humanos —, o ChatGPT é um modelo de Inteligência Artificial que **facilita a interação das pessoas com a tecnologia**. Da mesma forma que acontece com o chatbot, é possível utilizar o ChatGPT para responder às dúvidas mais comuns dos colaboradores.

A ferramenta também pode ser programada para realizar a integração de novos talentos, fornecendo informações sobre a política e a cultura da empresa, além de esclarecer os questionamentos dos trabalhadores recém-admitidos. A propósito, outra maneira de aplicação envolve a análise do clima organizacional, a execução de pesquisas de satisfação e até mesmo a condução de treinamentos para o desenvolvimento de habilidades nos integrantes do quadro de pessoal.

FERRAMENTAS DE CONTROLE DO HOME OFFICE

Por fim, temos as ferramentas de controle de trabalho no regime home office. Esse modelo foi impulsionado pela pandemia do novo coronavírus, e as mudanças que ocorreram no período da crise apresentaram novas possibilidades para os profissionais e para as empresas.

Muitas das tecnologias que elencamos neste e-book podem ser aproveitadas para fazer a gestão de pessoas no trabalho remoto e também para otimizar o fluxo de trabalho, mantendo a organização das tarefas e uma boa comunicação entre as equipes. A computação na nuvem é uma dessas alternativas, assim como o ChatGPT e o chatbot. No entanto, existem outras soluções específicas que viabilizam o controle da jornada e o acompanhamento das atividades dos profissionais.

A grande questão aqui envolve a definição das demandas por parte da organização — de acordo com as rotinas e os processos — para, então, haver o estabelecimento das ferramentas que funcionarão melhor para os times.

O intuito é possibilitar que o setor de RH garanta a qualidade de vida do trabalhador, um bom engajamento com a empresa, a ampliação da produtividade e, claro, níveis positivos de satisfação com o trabalho.





Quais são os impactos do uso da tecnologia na gestão de pessoas?

A aplicação de tecnologias na gestão de pessoas beneficia tanto a equipe de RH quanto os próprios colaboradores — e a empresa de modo geral. A seguir, confira alguns dos principais impactos positivos que essa estratégia proporciona!

OTIMIZAÇÃO DO TEMPO

Ao empregar ferramentas tecnológicas, você se torna capaz de **eliminar uma série de processos manuais e repetitivos**. Consequentemente, as rotinas são otimizadas, sobrando tempo para investir em outras atividades.

Além disso, a tecnologia auxilia na redução de erros que atrapalham muito o dia a dia e consomem uma parcela significativa do expediente. **O uso de soluções modernas que eliminam o trabalho manual diminui essas falhas que interrompem os fluxos convencionais.**

MELHORA NO ENGAJAMENTO E NO DESENVOLVIMENTO DAS PESSOAS

Outro benefício interessante dessa estratégia envolve a melhora no engajamento — especialmente quando a organização elabora programas utilizando a gamificação com premiação em equipe. **A medida faz com que os colaboradores se reúnam em prol de um benefício maior.**

Com isso, torna-se viável potencializar o relacionamento entre os talentos e até mesmo a gestão da empresa, estreitando os laços entre os trabalhadores, os gerentes, os diretores e/ou os proprietários. Aliás, ainda tomando como exemplo a gamificação, não podemos esquecer que ela pode ser utilizada no treinamento de pessoas. Portanto, essa e outras tecnologias são fundamentais para promover o desenvolvimento pessoal e profissional da força de trabalho.

Inclusive, é possível utilizar a Inteligência Artificial e fazer o cruzamento de dados para entender quais são os aspectos que ainda precisam ser otimizados entre os integrantes do quadro de pessoal. Assim, eles poderão ser capacitados conforme as demandas e as necessidades do negócio.



MAIS FACILIDADE NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

Ao longo deste material, já falamos sobre isso, mas **convém ressaltar que um dos grandes impactos positivos das tecnologias implementadas no RH diz respeito à facilidade trazida ao processo de recrutamento.** O uso de determinados recursos, como a Inteligência Artificial, **torna as ações mais precisas e simples**, como o exemplo que mencionamos.

Contudo, outras soluções também podem ser empregadas nesse processo. É válido, por exemplo, fazer uso das redes sociais para divulgar as informações da vaga em aberto.

Já o envio dos currículos e/ou as candidaturas podem ser concluídos por meio de plataformas digitais da própria companhia. Em seguida, a triagem pode ser executada de forma automática, utilizando sistemas que separam candidatos com determinadas características, skills etc.

PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO PESSOAL

A utilização de tecnologias de ponta proporciona resultados exponenciais para as empresas. No entanto, o foco deve ser voltado para o negócio e para o colaborador.

Afinal, **não há como esquecer o importante papel das pessoas no crescimento de uma organização.** É por isso que as ferramentas devem ser direcionadas para a promoção do seu desenvolvimento.

O surgimento de novas formas de trabalho — como o regime home office — fez com que a tecnologia se tornasse uma grande aliada no aprendizado corporativo. Ou seja, passou a ser viável entender uma nova metodologia de fixação de rotinas e descobrir como torná-las eficientes.

Em outras palavras, isso **significa que a corporação deve aproveitar essas novidades tecnológicas para fomentar o desenvolvimento dos seus próprios colaboradores.** Acredite: com o passar do tempo, essas práticas agregarão mais motivação para os talentos trabalharem com foco e dedicação.



AUMENTO DA FACILIDADE NA COMUNICAÇÃO

Mais um benefício interessante é a facilidade na comunicação empresarial. A existência de um canal de interação interno torna possível “descomplicar” a divulgação de notícias, de políticas internas e até mesmo das conversas entre os departamentos do negócio. Portanto, essa medida simples viabiliza que todos estejam cientes das suas responsabilidades.

Uma comunicação eficiente favorece a tomada de decisões. As falhas nesse processo, por outro lado, podem gerar informações equivocadas, que serviriam como base para o empreendedor — ou para algum gestor de departamento — fazer as suas escolhas. Logo, a adoção de estratégias tecnológicas de comunicação melhora o relacionamento entre os colaboradores e a empresa de modo geral.

Por fim, ainda nesse contexto, a aplicação da tecnologia garante a publicação de informes, que servem para que os talentos tenham consciência das ações que vêm sendo tomadas pela companhia. Além disso, trata-se de uma prática crucial na gestão de equipes remotas.

REDUÇÃO DE CUSTOS

A redução de custos surge como vantagem em conjunto com o fato de que a tecnologia torna o setor de Recursos Humanos mais eficiente. Ou seja, ao agilizar o trabalho da equipe, **passa a ser possível reduzir os gastos com o pessoal, com multas e com erros ocasionados pela má administração desse departamento.**

Além disso, você pode mensurar rapidamente os resultados. A partir dessa iniciativa, medidas precisas e embasadas em informações corretas serão tomadas.



CONSOLIDAÇÃO DO RH COMO UM SETOR ESTRATÉGICO

Todo esse trabalho tem como objetivo consolidar o RH como um departamento estratégico na empresa, juntamente ao financeiro e à contabilidade. Afinal, nos últimos anos, essa área deixou de ser um setor operacional para atender a necessidades gerenciais e estratégicas das companhias.

Inclusive, foi esse um dos principais motivos do surgimento da necessidade de haver soluções tecnológicas para implementar no departamento, assim, **tornando-o mais dinâmico e flexível.**

Por consequência, o RH assumiu um papel estratégico na organização, contribuindo para a melhoria da competitividade corporativa.

Atualmente, o modelo de gestão de pessoas utiliza o capital humano como um diferencial competitivo. Em outras palavras, os colaboradores deixaram de ser vistos como simples “engrenagens” que fazem as operações funcionarem, tornando-se verdadeiros tesouros para o negócio. Ou seja, **ter profissionais de alto nível atuando em uma empresa pode ser a diferença entre o seu sucesso e o seu fracasso.**

Diante disso, toda essa evolução demanda a criação de um setor que deixa de lado a parte operacional, transformando-se em uma área com uma relação direta com os resultados positivos do empreendimento.

Conclusão

A gestão de pessoas é um processo que pode ser revolucionado com o uso da tecnologia. A sua utilização vai muito além da simples comunicação entre os indivíduos. Na verdade, **também é uma grande aliada na manutenção do foco e da dedicação dos colaboradores.**

Além disso, trata-se de uma excelente forma de acompanhar o trabalho realizado por eles. Portanto, não perca mais tempo e comece a implementar as dicas deste material no seu negócio. Assim, você já poderá começar a colher os bons frutos que a tecnologia pode proporcionar para a sua empresa.





O **Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas** (Sebrae), que tem unidades em todo territorial e vasta experiência de mercado, é uma entidade privada que tem como objetivo auxiliar os empreendedores na gestão e no crescimento de seus negócios. Situado em Pernambuco, o Sebrae PE presta apoio a empreendedores locais.

Nosso objetivo é construir oportunidades em conjunto, oferecendo **capacitações, oficinas, consultorias e diversos outros serviços** para ajudar diferentes empresários a alcançar prosperidade em seus negócios. Atuamos no **fortalecimento do empreendedorismo e no estímulo à formalização dos negócios**, buscando criar soluções criativas em parceria com os empresários.