Tecnologias da Informação com aplicabilidade ao RH

e-RH / Recursos Humanos Virtual

MS. Fabrizio Leandro Fonsêca Fiscina

Novas Tendências

- Como já foi visto com o advento da globalização e do crescimento da tecnologia e a difusão da Internet, começaram a surgir práticas de gestão que buscam a competitividade.
- São exemplos de sucesso o e-business e o e-commerce.
- A área de Recursos Humanos também tem que se manter competitiva, e para isso também busca se adequar às novas tendências.

e-business

- É uma coleção e modelos e processos de negócios motivados pela tecnologia da Internet e enfocando melhoria de desempenho empresarial em bases mais amplas.
- E-business mais relacionado a negócios entre empresas (B2B)

e-commerce

- **É a capacidade de realizar transações comerciais importantes eletrônicamente.**
- **E-commerce é apenas parte do E-business.**
- **E-commerce refere-se a negócios dirigidos a consumidores (B2C).**

Novas Tendências

- O RH deve se tornar um parceiro estratégico, um business partner, também chamado consultor interno.
- Um business partner tem hoje como objetivos a redução de custo, a eficiência e rapidez dos processos e a alta produtividade.

Novas Tendências

- Outra grande mudança que afeta a área de RH é o surgimento de virtual workplaces – organizações em que os empregados podem trabalhar de qualquer ponto do mundo, estando conectados a suas empresas eletronicamente.

Recursos Humanos Virtual

- Todas estas transformações acabaram por levar ao surgimento do e-RH, ou Recursos Humanos Virtual, que busca refletir na gestão de pessoas e na estruturação da área os benefícios da tecnologia.

Definição do e-RH

- **O e-RH é o uso de sistemas, mídia eletrônica e redes de telecomunicações para o desempenho da função de Recursos Humanos.**
- **Jones (1998) define o RH Virtual como "um modelo de gestão de Recurso Humanos baseado em tecnologia de informação altamente avançada, que conduzam algumas ou muitas das funções de RH".**

Definição do e-RH

- Segundo Jones , inicialmente o e-RH era visto como um programa de ganho de eficiência, mas tem sido cada vez mais visto como uma fonte de vantagem competitiva.

Definição do e-RH

- **Para a firma de consultoria Watson Wyatt 3, o e-RH busca conectar as pessoas às estratégias de negócio, conectar as pessoas entre elas mesmas, difundir conhecimento e facilitar o uso de ferramentas operacionais necessárias para alcançar o sucesso organizacional.**

Definição do e-RH

- **Mas ressalta: "o e-RH não envolve apenas tecnologia. Ele envolve uma tecnologia única 'linkada' à estratégia, para conectar as pessoas e as pessoas ao negócio, com o objetivo de adaptar ambos, as pessoas e o negócio, rapidamente às mudanças"**

Definição do e-RH

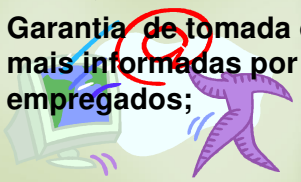
- **É a tecnologia que faz o e-RH possível, enquanto a visão estratégica e competitiva dos negócios é que faz o e-RH necessário.**

Benefícios do e-RH

- **Redução de papel e redução do fluxo de trabalho (automatização de atividades rotineiras e repetitivas);**
- **Oferece liberdade aos empregados para que utilizem os sistemas de forma self-service;**

Benefícios do e-RH

- **Aumento na velocidade de resposta dos sistemas/ atividades de RH;**
- **Garantia de tomada de decisões mais informadas por parte dos empregados;**

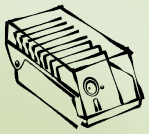


Benefícios do e-RH

- **Permite que a equipe de RH deixe de lado as atividades rotineiras e operacionais para se dedicar às atividades mais produtivas e estratégicas.**
- **Uniformidade da informação repassada aos empregados.**

Benefícios do e-RH

- **O ideal é que com o e-RH, todo e qualquer empregado, independente de nível hierárquico ou localização geográfica, terá acesso a mesma informação, aos mesmos recursos.**



6 Forças do e-RH

A evolução do RH virtual é baseada em 6 forças, descritas por Jones (1998) são elas:

6 Forças do e-RH

1. **Evolução da tecnologia da informação: o acelerado crescimento no campo dos hardwares, softwares, das redes e da tecnologia telefônica são essenciais ao movimento e desenvolvimento do e-RH;**

6 Forças do e-RH

2. Processos de reengenharia: busca de processos mais eficientes e melhoria contínua, usando a tecnologia;

6 Forças do e-RH

3. Alta velocidade das formas de gestão: as organizações estão na busca de meios rápidos e inteligentes, e na área de RH o e-RH é este meio;

6 Forças do e-RH

4. Organizações modernas: empresas organizadas em rede, nas quais há poucas atividades burocráticas;

6 Forças do e-RH

5. Trabalhadores focados no conhecimento: nesta nova fase empresarial, as empresas competem por informações estratégicas e conhecimento, são conhecidas como learning organizations;

6 Forças do e-RH

6. Globalização: para serem bem sucedidas as empresas atualmente tem que buscar uma estratégia de negócio global, o que vale também para Recursos Humanos.

RH tradicional ao RH virtual:

RH Tradicional	RH virtual
Uso intensivo de papel	Redução no uso de papel
As habilidades individuais são as mais importantes	As habilidades no gerenciamento da informação e no conhecimento da tecnologia são essenciais
Os arquivos de dados e a disseminação de informações são funções chave	O gerenciamento estratégico de RH é crítico

RH tradicional ao RH virtual:

RH Tradicional	RH virtual
A área de RH é orientada para funções	A área de RH assume papel de consultor
Uso de processos tradicionais, como por exemplo entrevistas e avaliações face a face	Uso de recursos tecnológicos para processos, como por exemplo testes e entrevistas online
Os profissionais de RH reagem às inovações tecnológicas de IT	Os profissionais de RH são pró-ativos e requisitam inovações tecnológicas para IT

O status do e-RH pelo mundo

A consultoria Watson Wyatt realizou, em 1997, um estudo com 343 empresas norte americanas sobre o tema RH virtual, intitulado Empowering Employees. Obteve algumas descobertas importantes (Jones, 1998). São elas:

O status do e-RH pelo mundo

1. **A maior parte das empresas investe neste tipo de projeto para liberar a área de RH de atividades operacionais, voltando-se para assuntos estratégicos;**
2. **Aproximadamente 66% dos empregados das empresas pesquisadas consideram o e-RH útil.**

O status do e-RH pelo mundo

3. As aplicações mais freqüentes de tecnologia para RH são:

- **Recrutamento (70%);**
- **Comunicação (57%);**
- **Informações sobre benefícios e adesão a planos de benefícios flexíveis (32%).**

O status do e-RH pelo mundo

4. As razões principais para implementar o RH virtual são:

- **Melhorar os serviços para os empregados;**
- **Melhorar a comunicação;**
- **Reduzir custos;**
- **Aumentar a produtividade.**