NewsSearch
Media Intelligence

meta4
A Cegid Company

Betsy Kolkea
Consultora RH da Meta4
www.meta4.pt

Oito tendências RH em 2020

Neste artigo, descrevo algumas das tendências de recursos humanos (RH), em formato de pergunta/ resposta, que na Meta4 acreditamos que vão ter maior impacto em todo o mundo e que, de acordo com pesquisas e especialistas nesta área, farão parte das nossas vidas nos próximos anos, num contexto marcado pelas novas tecnologias.

1. Como escutamos os colaboradores?

Todos gostamos de ser ouvidos, e os nossos colaboradores esperam poder expressar as suas opiniões a qualquer momento, e obter respostas. As empresas que ouvem são aquelas que irão obter mais das pessoas e maior produtividade, beneficiando da redução dos níveis de rotação.

2. Como lidamos com a informação?

Nos últimos anos, temos tido uma abordagem que se tem concentrado em responder à pergunta «Que dados devemos recolher?», mas agora existe uma tendência para a pergunta «Como é que usamos os dados que recolhemos de forma ética?». Aqui, a área de recursos humanos (RH) tem um papel fundamental na definição da posição ética que as organizações devem adotar.

3. Como definimos a carreira profissional?

Sabemos que a geração 'millennial' coloca o desenvolvimento e o crescimento como uma prioridade em relação aos benefícios tradicionais, e também sabemos que as carreiras tradicionais baseadas na mudança de cargos e promoções se estão a tornar obsoletas. Os RH devem liderar o caminho para estabelecer novos ambientes de trabalho que incentivem a aprendizagem contínua e forneçam transparência nas oportunidades.

4. Como aprendemos e nos desenvolvemos?

Com a introdução de novas tecnologias de informação e comunicação, a área de RH precisa de desenvolver estratégias de aprendizagem. A questão chave é «Como podemos desenvolver todas as habilidades de que precisamos?».

5. Como permitimos o «acesso» às pessoas?

Mais de 70% dos colaboradores dizem que os seus chefes devem mostrar mais transparência. As empresas que lideram o caminho nesta área estão a oferecer transparência radical, disponibilizando gratuitamente todos os dados salariais e de desempenho. Os RH devem ir além da sua zona de conforto em termos de transparência e de informações que partilham com os colaboradores, perguntando «Como é que podemos conhecer a crescente necessidade de transparência dos nossos colaboradores?».

6. Como gerimos?

Na última década, os gastos organizacionais aumentaram 10 vezes em termos de desenvolvimento da equipa administrativa. O resultado? A eficácia da equipa administrativa permanece inalterada. Isto significa que, a partir de agora, devemos pensar mais profundamente em redefinir o que significa ser um gestor, para melhorar a eficácia. Por exemplo, deviam os gestores concentrar-se principalmente em desbloquear o potencial da equipa, fornecendo pensamentos disruptivos e criando um ambiente colaborativo?

7. Como trabalhamos juntos?

Um estudo da Google realizado com 180 equipas analisou os indicadores que tiverem mais efeito em termos de desempenho de alto nível. A resposta foi a criação de segurança psicológica: criar ambientes onde a falha é admitida, a ignorância é mostrada e é permitido fazer perguntas e aprender. Portanto, se sabemos que crescimento e sucesso são resultado da colaboração e segurança psicológica, o que é que isto significa para as abordagens de gestão de desempenho?

8. A área de RH deve liderar novamente o caminho em 2020?

As equipas de RH e os líderes têm um papel fundamental a desempenhar neste novo ambiente. Para que os colaboradores prosperem, cresçam nas organizações e deem o melhor de si, os RH precisam de agir como líderes no que diz respeito à capacidade de ouvir e cuidar de cada colaborador, ter um pensamento estratégico claro e incentivar a colaboração. Da mesma forma, as novas tecnologias podem ajudar, contribuindo para a consecução das prioridades de cada organização e os RH devem aproveitar as oportunidades que essas ferramentas oferecem, para superar os desafios atuais e futuros que enfrentam. ®

As novas tecnologias podem contribuir para a consecução das prioridades de cada organização, e os RH devem aproveitar as oportunidades que essas ferramentas oferecem, para superar os desafios atuais e futuros que enfrentam.

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial