

META4

SMART TALENT, A INTELIGÊNCIA APLICADA AOS RH

O software inteligente é um marco fundamental na construção do sucesso das Empresas do Futuro. Já que ajuda a Gestão de Recursos Humanos a planear a sua força de trabalho.



Por: Guadalupe Garcia-Soto, Marketing e Comunicação na META4

não há dúvida de que uma das grandes revoluções tecnológicas dos últimos tempos passa pelo Big Data. Este é um conceito que surge para dar resposta ao crescente volume de dados gerados um pouco por todo o lado e em todos os âmbitos da sociedade. Segundo o estudo “Data Age 2025” de Seagate e elaborado pela IDC, o volume de dados gravados a nível mundial deverá aumentar em 10 vezes até 2025. O mesmo estudo avança com um prognóstico de que essa informação equivalerá a um total de 163 zettabytes (ZB). Para além disso, para já, os consumidores são os principais criadores do volume de dados, mas o estudo prevê que em 2025 essa seja uma tendência invertida, com as empresas a gerar cerca de 60% dos dados.

No entanto, como se costuma dizer, “o importante é a qualidade, não a quantidade”, e por isso, o conceito de Big Data tem evoluído com base na

necessidade de dotar de sentido toda a recolha e tratamento de grandes volumes de informação, com o objectivo de resolver problemas reais e de dar resposta às necessidades das organizações. Existem quatro características associadas ao Big Data, denominadas de “4Vs”. Volume de dados, Velocidade com que se acede e transfere os mesmos, Variedade de fontes e Veracidade da informação. Adicionalmente podemos juntar um 5.º “V” sobre o Valor que estes dados têm para a tomada de decisões e para executar acções tendo por base a inteligências e dados recolhidos. É este 5.º elemento que eleva o conceito de Big Data para Smart Data.

Sectores pioneiros, como o da Tecnologia e do Marketing, têm vindo a aplicar este conceito nos seus processos, de forma a munir as suas actividades de uma inteligência extra, e o sucesso e popularidade destas introduções pode-se comprovar a partir da proliferação de uma enorme quantidade de termos que têm surgido nos últimos tempos em torno de Smart Phone, Smart TV, Smart Watch, Smart Cities, Smart Wi-fi...

E NO ÂMBITO DAS RRHH?

Pensando assim no conceito referido acima, e tendo em conta o facto das empresas se tornarem nos maiores geradores de informação, como consequência tanto do seu



O software inteligente na área de Recursos Humanos tem diversos elementos fundamentais para uma organização.



desempenho de actividades externas com os seus clientes, como no desempenho da sua actividade interna com os colaboradores, há um outro departamento pioneiro na adopção deste conceito: falamos dos Recursos Humanos, que é motivado em grande parte pela necessidade de demonstrar a correlação entre as suas actividades e os resultados empresariais. A possibilidade de dispor deste tipo de informação, de forma qualificada e personalizada sobre os colaboradores de uma organização, incluindo tanto os actuais colaboradores como os candidatos, resultará na chave necessária para definir as políticas e estratégias de talento para os anos seguintes. Pensando, por exemplo, no impacto negativo que a rotatividade de colaboradores-chave traz para as organizações: incumprimento de objectivos, perda de conhecimento, aumento dos custos de formação, selecção, etc., na pressão que isso coloca nos departamentos de Recursos Humanos, e nas graves consequências no processo de selecção de profissionais, que depois de contratados não se adequam à cultura e valores da organização. A aplicação de Smart Data vem ajudar os departamentos de RH a prever estas situações e assim poder actuar antecipadamente. Mas para o fazer é fundamental obter dados de qualidade e orientados para levar a cabo

as análises necessárias. Estas podem ser obtidas a partir de diversas fontes:

➔ **Informação Macro:** De forma a estabelecer as suas estratégias de talento, os Recursos Humanos necessitam de analisar informação que lhes permita obter uma visão do estado em que se encontra o mercado laboral na sua área de actuação, como conhecer qual a taxa de desemprego, quais os cargos com mais oferta, quais os sectores que dispõem de maior oferta e qual a oferta de profissionais, que factores são mais valorizados pelos candidatos na hora de aceitar a oferta de uma organização, etc. Para isso, contar com informação, como por exemplo, a proporcionada pelos Sensores elaborados pelo Instituto Nacional de Estatística, com o objectivo de obter dados da força de trabalho e das suas diversas categorias, resultaram de grande utilidade para os profissionais de RH que desta forma terão informação actualizada que lhes irá permitir antecipar os movimentos contínuos que vão surgindo para a toma de decisões e por consequência, dos seus objectivos de negócio.

➔ Por outro lado, no actual contexto digital, o crescimento do **uso da Internet e das Redes Sociais**, converteu-se numa nova e poderosa fonte de informação, vital

para os RH e geradora de uma grande quantidade de dados relacionados com os gostos, preferências, relações e condutas de valor, tanto de colaboradores como de candidatos a colaboradores numa organização.

➔ E ainda, as RH precisam de contar com **informação relacionada com a actividade gerada pelos colaboradores** das suas organizações durante todas as fases da “viagem” – “Employee Journey Map”, como por exemplo a sua formação académica e/ou experiência profissional prévia, o nível do seu desempenho profissional, o grau de produtividade, os planos salariais, os planos de carreira, entre outros.

Depois de recolher e armazenar este grande volume de informação (Big Data), as organizações têm à sua disposição dados relevantes para uma tomada de decisão inteligente (Smart Data): a tecnologia é um factor imprescindível que permite armazenar e exportar toda essa informação necessária para fazer uma análise de todos esses dados, e o mais importante, conferir-lhes o valor para tornar os planos e políticas de RH mais efectivos.

Hoje, alcançamos um nível de complexidade nas empresas e no mundo dos negócios que dificulta cada vez mais a gestão bem-sucedida das pessoas. Actualmente, as empresas estão a exigir soluções integradas ou pacotes de software que suportam estratégias de capital humano necessárias. Ao mesmo tempo, também já não é suficiente o plano estratégico elaborado pelos gestores para atingir os objectivos corporativos, nem que seja implementado em todos os departamentos, excepto no de Recursos Humanos, o cenário típico de hoje. Agora é absolutamente vital que o planeamento estratégico permeie os departamentos de Recursos Humanos, para que estes possam analisar e detectar áreas de melhorias e identificar as necessidades futuras a serem cobertas.

Estes processos inteligentes oferecem informação necessária aos Recursos



Humanos, mas também aos gerentes, uma vez que lhes mostra os possíveis caminhos para investigar, não apenas levando em consideração os desafios para a empresa, mas também outras variáveis de missão crítica para o negócio, como a situação macroeconómica. Em outras palavras, estamos a falar de um software capaz de processar os dados e que nos ajuda a antecipar as necessidades futuras para tomar as melhores decisões, devido a essa capacidade de antecipação.

O software inteligente tem diversos elementos absolutamente fundamentais para uma organização, estes são capaz de gerar informações sobre o grau de perda de talentos, o estado do conjunto de talentos disponíveis, o grau de motivação da força de trabalho, o risco de futuros vazamentos de talentos, gestão de sucessão, e assim por diante. É crucial que estes aplicativos gerem as análises necessárias para fazer as correlações e comparações correctas. Outros factores externos, fora das empresas, também devem ser contabilizados, como a lacuna de talentos ou as quebras económicas.

Ser capaz de antecipar o futuro antes que este chegue e a capacidade de criar caminhos de decisão para explorar, ajuda a avaliar melhor a situação. Torna possível gerar sugestões para possíveis acções a serem tomadas, fornece aos gerentes a capacidade de tomar as



melhores decisões possíveis sem exigir um conhecimento prévio da Gestão de Recursos Humanos ou a realização de um treino complementar. O futuro está em alavancar o conhecimento comercial que um gerente possui, juntamente com essa funcionalidade preventiva disponibilizada por meio desse tipo de software.

O planeamento da força de trabalho começou a desempenhar um papel fundamental na Gestão de Recursos Humanos. O sucesso das empresas do futuro depende, em grande parte, se não inteiramente, da capacidade que têm para avaliar suas necessidades de talento e construir um plano de acção para cobri-las da maneira mais eficiente possível. O software inteligente é por isso um marco fundamental para nos ajudar a alcançar esses objectivos. ✓