

OS IMPACTOS DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

Arthur Henrique Dias Fernandes¹
Fabio Junio Moreira Mendes¹
Leonardo Corrêa Imafuku¹
Dirceu Fernandes Batista²

1. Graduanda, Administração, UNIFEOB, São João da Boa Vista-SP/Brasil.
1. Graduanda, Administração, UNIFEOB, São João da Boa Vista-SP/Brasil.
1. Graduanda, Administração, UNIFEOB, São João da Boa Vista-SP/Brasil.
2. Dirceu Fernandes Batista, UNIFEOB, São João da Boa Vista-SP/Brasil, Mestre.

INTRODUÇÃO

O RH (Recursos Humanos), no século XX era voltado a questão salarial tinha jornada de trabalho excessiva, com trabalhadores apáticos sem motivação, pois era uma relação sem criatividade onde homem e máquina tinham a mesma finalidade, ou seja, produzir, esse processo desumanizado gerava esgotamento físico e mental. De acordo com (FELLIPELLI 2016), “Nesse cenário, a pressão pela padronização dos processos gerava exaustão, que influenciava diretamente na produtividade, sendo esse o principal desafio.”

A partir dos anos 90 com a entrada da globalização e abertura das fronteiras para o mercado mundial, o fácil acesso à tecnologia de informações o RH (Recursos Humanos), torna-se um forte aliado ao trabalhador e empregador, ou seja, uma área mais humanizada com praticidade para a contratação de profissionais, com objetivo de demandar um direcionamento efetivo para sua estrutura organizacional.

A tecnologia da informação na gestão de pessoas se tornou fundamental nas empresas, já que as ferramentas proporcionadas pela mesma trazem melhoras significativas nos processos do setor de RH, sendo uns reflexos disso bons resultados na empresa. Os profissionais de RH tiveram que adotar uma nova forma de trabalhar, com uma visão mais estratégica, tendo algumas mudanças, a automação de processos, redução de custos, redução da rotatividade de funcionários, aumento da produtividade, entre outros.

DESENVOLVIMENTO

Na área de recrutamento e seleção a tecnologia acaba facilitando essa área com seus softwares, inteligência artificial e até mesmo entrevistas por vídeos. Já na área de treinamento e desenvolvimento a tecnologia acaba fazendo uma grande diferença e mudança sobre o setor com algumas ferramentas que podem agilizar o conhecimento do colaborador, sendo em qualquer lugar e qualquer hora para ser acessado. Dentre essas ferramentas temos o EAD, mobile learning e a gamificação.

Os impactos da Inteligência Artificial (IA), no setor de RH corroborou com a qualidade do setor nos dias atuais “Lembrando apenas que, o bom funcionamento da tecnologia depende de uma combinação eficaz entre pessoas, processos, tarefas e tecnologia” (PONTOTEL, 2021). Conforme citação, a empresa ao processar os dados não delonga tempo, pois a Inteligência Artificial (IA) é automotiva cumprindo tarefas repetitivas, proporcionando aos funcionários a opção de focar em questões estratégicas, conseguindo facilitar também as decisões voltadas a gestão de pessoas, e agiliza processos de recrutamento e seleção.

Os chatbots são uma tecnologia robótica que vem ganhando muito espaço entre as organizações, por se tratar de uma ferramenta tecnológica e inteligente, roteirizadas e de machine learning, ou seja tem capacidade de aprender conforme respostas por meio de associações de diferentes dados, desde imagem, números e tudo que for ofertado pela tecnologia.

Softwares são uma área da tecnologia que se ramifica para recursos humanos, esta que cria programas que facilitam o cumprimento de tarefas e rotinas, onde se eleva o nível de gestão de pessoas acima do burocrático se tornando um protagonista dentro da empresa.

O que os softwares fazem de maneira bruta separam dados, catalogam informações, cria grupos selecionados, coleta dados, organiza de maneira eficiente, para que algumas atividades causem um impacto mais positivo para o setor e para a empresa, contudo existem algumas dessas atividades que se destacam como: cálculo de folha de pagamento, cálculo e controle de férias, controle de jornada de colaboradores, processo de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento.

Tradicionalmente o setor de recursos humanos era focado apenas nas máquinas e na produção exaustiva dos trabalhadores da empresa. Atualmente tem uma área ampla, tecnológica e humana, sua atuação é estratégica, com planejamento de toda sua estrutura é baseada num conjunto administrativo de pessoas, reunindo vários fatores corporativos, para obtenção de melhores resultados, entre eles o Recursos Humanos ágil,



AUTORIA MARCELO MARCONDES; SITE TAQE

CONCLUSÃO

A tecnologia é uma porta de novas oportunidades, por estar sempre sendo atualizada, buscar métodos que possam facilitar a vida da sociedade e do mercado empresarial, mas estas mudanças precisa ser acompanhada através de capacitação para poder competir no mercado globalizado e ao mesmo tempo não trabalhar de forma automatizada, precisa estar alinhado com a questão sociocultural, socioeconômico e psicossocial, buscar no colaborador além do conhecimento e habilidades prover bem-estar, para que a organização tenha uma equipe conceituada e disposta a se reinventar, quando for necessário.

REFERÊNCIAS

- IA, Inteligência artificial no RH: principais benefícios, impactos e como funciona para a organização!, Pontotel, 2021. Disponível em: [\(IA\) Inteligência artificial no RH: principais benefícios, impactos e como funciona para a organização!](#). Acesso em: 20 out. 2021.
- A história do departamento de recursos humanos, Fellipelli, 2016. Disponível em: <https://fellipelli.com.br/a-historia-do-departamento-de-recursos-humanos/>. Aceso em: 29 de out. 2021.
- MARCONDES, Marcelo. RH 4.0: Como a tecnologia está transformando a gestão de pessoas., Taqe, 2020. Disponível em: [RH 4.0: Como a tecnologia está transformando a gestão de pessoas.](#) Acesso em: 05 de nov. 2021.

UNifeob