

Etec “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Ana Flávia Ziviani Lima

Jhenifer Santos Corrêa

Maria Cristina Batista

O FUTURO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

Ana Flávia Ziviani Lima
Jhenifer Santos Corrêa
Maria Cristina Batista

O FUTURO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

Araraquara
2021

Ana Flávia Ziviane Lima
Jhenifer Santos Corrêa
Maria Cristina Batista

O FUTURO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em ____ de _____ de 2021.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: César Guilherme Roseguini

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra aos nossos familiares, amigos e professores que vem nos ajudado a todo o momento a conquistar nossos objetivos, e graças a Deus que tem nos dados forças de chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

À Deus pela nossa vida, e por nos ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

Aos nossos familiares que nos incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a nossa ausência enquanto dedicávamos à realização deste trabalho.

À Professora Gabriela Messias da Silva, nossa orientadora, pelas correções e ensinamentos que nos permitiram apresentar um melhor desempenho no nosso processo de formação profissional.

À ETEC Profª Anna de Oliveira Ferraz.

Não basta ter pessoas na empresa. É preciso contar com talentos humanos, infelizmente ter pessoas nem sempre significa ter talentos. Talento é uma pessoa muito especial, uma pessoa dotada de competências.

CHIAVENATO

RESUMO

Esse trabalho visa descrever e analisar como será o futuro do profissional de Recursos Humanos abordando os seguintes temas, o novo profissional de recursos humanos; perspectiva para o profissional de RH; O perfil do profissional do RH do futuro; profissional tradicional X profissional do futuro; como o Coaching pode auxiliar o profissional do futuro; as expectativas de carreira para analistas e gestores de RH; as principais tendências; o RH na indústria 4.0 e os desafios enfrentados. O trabalho descreve as mudanças que estão acontecendo no setor, pois o RH está se encaminhando para ser um setor mais estratégico e digital, com a chegada de novas tecnologias os profissionais da área terão que se reinventar, desenvolver novas habilidades e competências para suprir as novas necessidades do RH, o trabalho também descreve as novas tecnologias que chegam ao setor os desafios que surgem com a transformação acontecendo e os benefícios. Os dados usados no trabalho foram retirados de pesquisas bibliográficas e pesquisa quantitativa feita por meio do Google Forms, a partir de todas as pesquisas realizadas chegamos a conclusão de que o RH, está passando por essas transformações, e a maioria dos profissionais compreende a necessidade de se reinventar e o quanto é fundamental para o RH a mudança, a tecnologia que chega no setor faz com que os profissionais tenham que se adaptar à essa nova forma de atuar do RH.

Palavras-chave: Profissional. Futuro. Recursos Humanos. Tendências. Tecnologias. Coaching. Carreira.

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo describir y analizar cómo será el futuro del profesional de Recursos Humanos, abordando los siguientes temas, el nuevo profesional de recursos humanos; perspectiva para el profesional de RRHH; El perfil del profesional de RRHH del futuro; programa X profesional tradicional del futuro; cómo el Coaching puede ayudar al profesional del futuro; expectativas de carrera para analistas y gerentes de recursos humanos; las principales tendencias; RRHH en la industria 4.0 y los retos a los que se enfrenta. El trabajo describe los cambios que se están produciendo en el sector a medida que RRHH avanza hacia un sector más estratégico y digital, con la llegada de las nuevas tecnologías, los profesionales del área tendrán que reinventarse, desarrollar nuevas habilidades y competencias para satisfacer nuevas necesidades. de RRHH, el trabajo también describe las nuevas tecnologías que llegan al sector, los desafíos que surgen con la transformación que está sucediendo y los beneficios. Los datos utilizados en el trabajo fueron tomados de búsquedas bibliográficas e investigaciones cuantitativo realizadas a través de Formularios de Google, de todas las investigaciones hemos llegado a la conclusión de que RRHH, está pasando por estas transformaciones, y la mayoría de los profesionales entienden la necesidad de reinventarse y cómo El cambio fundamental es para RRHH, la tecnología que llega al sector hace que los profesionales tengan que adaptarse a esta nueva forma de actuar en RRHH.

Palabras-clave: Profesional. Futuro. Recursos Humanos. Tendencias. Tecnologías. Entrenamiento. Carrera profesional.

Lista de gráficos

Gráfico 1 – Gênero	28
Gráfico 2 – Faixa etária	29
Gráfico 3 – Mudanças no Setor de Recursos Humanos	30
Gráfico 4 – As perspectivas dos Profissionais de RH	31
Gráfico 5 – As características que o Profissional precisa buscar	32
Gráfico 6 – Revolução da Tecnologia ou Indústria 4.0 e seus Benefícios	33
Gráfico 7 – Tendências de ferramentas tecnológicas.....	34
Gráfico 8 – Mudanças no setor e adequações do Profissional na área de RH..	35
Gráfico 9 – Objetivos do Coaching na carreira do Profissional de RH	36
Gráfico 10 – A transformação no processo de Recrutamento e Seleção.....	37

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 O NOVO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS.....	12
2 PERSPECTIVAS PARA O PROFISSIONAL DE RH.....	13
2.1 Gestão de pessoas.....	13
3 O PERFIL DO PROFISSIONAL DO RH DO FUTURO	16
4 PROFISSIONAL TRADICIONAL X PROFISSIONAL DO FUTURO	18
5 COMO O COACHING PODE AUXILIAR O PROFISSIONAL DO FUTURO.....	19
6 AS EXPECTATIVAS DE CARREIRAS PARA ANALISTA E	20
GESTORES DE RH	20
7 AS PRINCIPAIS TENDÊNCIAS.....	21
8 O QUE ESPERAR DO RH.....	23
9.1 Transformação dos processos	25
9.1.2 Como começar a transformação digital na organização	26
10 PESQUISA.....	28
CONCLUSÃO	38
APÊNDICE A – Questionário de pesquisa.....	42
Anexo A – Termo de Autorização de Divulgação	45
Anexo B – Declaração de Autenticidade.....	46

INTRODUÇÃO

Uma nova era está se aproximando para os profissionais de Recursos Humanos, exigindo uma nova postura deste terço que aprender a atuar conforme está nova perspectiva. Acostumados com rotinas de Departamento Pessoal entre outros afazeres mais comuns os profissionais da área terão que se reinventar e desenvolve novas habilidades.

As novas tecnologias e avanços na área de TI (Tecnologia da Informação) podem realizar a função de um profissional de RH, porém faltará o aspecto humano, o profissional deverá extrair o máximo das novas tecnologias a seu favor mais sempre mostrando que o lado humano é o decisório.

Este estudo que será sobre as novas características que profissionais de Recurso Humanos terão que desenvolver na organização, e as dificuldades enfrentadas no caminho para essa mudança onde o RH será mais envolvido nas estratégias e decisões da organização e também com novas tecnologias dentre elas programas específicos de gestão e armazenamento de dados (Big data) que deverão fazer parte da rotina do novo profissional de RH.

Outra mudança no setor que vem se destacando é a Seleção On line, uma rede social já é utilizada nos dias de hoje: LinkedIn, uma rede social profissional no qual o candidato cria um perfil com suas qualidades, experiências, objetivos, entre outros dados para se candidatar a uma vaga específica na área desejada. Por essa rede, muitos candidatos são selecionados, uma forma rápida das empresas buscarem profissionais que encaixe no perfil da vaga, através de filtros no site. Cada vez mais o mercado está ainda mais competitivo, e na escolha de candidatos errados podem gerar prejuízos financeiros e agravar a redução o poder de atuação da empresa. Isso pode ser evitado por meio do aperfeiçoamento do processo de recrutamento e seleção dos candidatos. Esse processo envolve desde a implementação de medidas que possibilitam a captação dos melhores candidatos para as vagas até sua adaptação à função realizada, ou seja, a equipe de RH deve identificar o perfil ideal para as necessidades do negócio. (DIAS, 2019).

O aprimoramento vem por meio do mapeamento dos conhecimentos demandados até os traços das personalidades desejadas.

Também é fundamental especificar o que é exigido, planejar todas as fases do recrutamento e definir que pessoas serão as responsáveis por cada uma delas. Tudo deve ser inserido em um cronograma, e os gestores de outros departamentos devem estar envolvidos. Um sistema é importante para organizar o processo e as informações. (DIAS, 2019).

Segundo um estudo realizado pela Consultoria Deloitte (2019), entre outros os mais de 10 mil líderes entrevistados, a maioria reconheceu a tendência de crescimento do papel das soluções digitais em diferentes partes do processo:

- Divulgação – 87%;
- Triagem – 83%;
- Candidatura – 83%;
- Avaliação – 75%;
- Elaboração da oferta – 60%;
- Seleção – 54%;
- Contratação – 51%;
- Entrevista – 48%.

A participação das redes sociais nos recrutamentos on line já é uma realidade. Para se ter uma ideia, o ManpowerGroup entrevistou mais de 18.000 candidatos em um pesquisa global e, no Brasil, os anúncios em mídia social foram os recursos tecnológicos mais utilizados pelos candidatos (44%). (DIAS, 2019).

Nesse cenário, o LinkedIn pode ser destacado como o modelo bem-sucedido, com seus mais de 562 milhões de usuários espalhados por 200 países. (DIAS, 2019).

Outra tendência importantíssima é o People Analytics, pois é um método utilizado para averiguar quais funcionários podem receber promoções e/ou ajustes dentro da empresa, são dados que os responsáveis têm em poder.

Os dados serão coletados por meio de pesquisas em websites e artigos especializados em Recurso Humanos.

1 O NOVO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

Departamento Pessoal, Recursos Humanos, e os novos profissionais, vêm se destacando com suas mudanças tecnológicas e melhorias no setor. Antigamente os colaboradores eram vistos como números, viam o Departamento Pessoal como um setor apavorante dentro da empresa, onde somente eram tratados assuntos voltados para demissões e sermões. Nos dias atuais, essa área está mais ampla, cuidando de folhas de pagamento, férias, 13º salário, além de auxiliar os colaboradores a se desenvolverem melhor dentro das organizações, passando assim um novo conceito e visão deste setor.

No cenário atual, as empresas estão exigindo um perfil profissional mais qualificado dos colaboradores. Com o modernismo e o grande avanço da tecnologia, o comportamento humano, rotinas e a qualidade de vida, sofrem alterações constantemente e cabe ao Profissional de Recursos Humanos, se atualizar e acompanhar essas mudanças, no intuito de manter uma boa Gestão de Pessoas de qualidade. Esse Profissional precisa estar preparado para saber lidar com situações empresariais, principalmente humanas, já que há essa conexão direta com os colaboradores.

A área de Recursos Humanos é um setor responsável pelo relacionamento entre empresa e o colaborador. Também tem como função promover programas voltados à melhorias, focados no desenvolvimento dos funcionários, gerando resultados positivos à organização. Esses programas de desenvolvimento humano, podemos chamar de: Treinamento de Desenvolvimento, Carreira, Salários, Benefícios, Avaliação de Desempenho, Recrutamento e Seleção e Remuneração.

2 PERSPECTIVAS PARA O PROFISSIONAL DE RH

Fernandes (2019) destacou que os profissionais de RH estão se sentindo mais confortáveis em lidar com os setores operacionais da empresa e em tratar de assuntos mais comuns, como o Recrutamento e Seleção ou Treinamento e Desenvolvimento, e não de assuntos ligados à área financeira. Atualmente, o RH precisa estar cada vez mais inserido na esfera de decisão e definição da estratégia da empresa, já que ele ficará com a tarefa de criar as condições para disseminá-la aos colaboradores.

Segundo Fernandes (2019), vão se destacar as empresas que conseguirem traduzir a estratégia no comportamento de cada empregado, para que ele possa transformar-se efetivamente em ação, nesse processo o RH tem um papel fundamental. Antes, as organizações diferenciavam-se pela tecnologia ou capital financeiro que possuíam, hoje o foco são as pessoas. Essa nova realidade exige uma mudança na postura de quem trabalha na área de Recursos Humanos. Esses profissionais terão que passar por experiências diferentes e mesmo difíceis e não agradáveis, para que assim possam aprender a atuar de acordo com essa nova perspectiva.

À exemplo do que aconteceu em tempos atrás, despertará interesse nos profissionais de outros setores de atuação, que migrarão para a área de Gestão de Pessoas. Outra alteração, que tem impacto direto na modificação de enfoque das ações de RH, e que vão se tornar cada vez mais estratégicas nas empresas é a presença masculina que vem se intensificando no setor, e os homens estão trazendo mais racionalidade e menos emoção. Esse é mais um dos aspectos de reestruturação, pelos quais o setor de RH está passando, até que chegue à novos pontos de equilíbrio.

2.1 Gestão de pessoas

As organizações são constituídas por pessoas, se tornando assim o público-alvo de uma empresa. Quando não há funcionários motivados, a empresa

corre o risco de ter uma alta rotatividade, gerando um clima organizacional ruim, afetando a produtividade e performance de outros profissionais. Hoje em dia, as pessoas querem ter obter possibilidades de crescimento, ser ouvidas e valorizadas, e terem mais liberdade de escolhas.

A estratégia de Gestão de Pessoas serve para identificar o grau de motivação da sua equipe e como coletar os melhores resultados.

Na década de 70, os colaboradores eram vistos apenas como mão de obra e ativos contábeis da corporação. Hoje são considerados peças essenciais para o desenvolvimento corporativo. A nova perspectiva sobre a Gestão de Pessoas e o cuidado com o ser humano, melhorou com a evolução das áreas de Recursos Humanos nas organizações.

Fazer a gestão de Recursos Humanos não se trata apenas de procurar deixar seus colaboradores satisfeitos e motivados, mas de criar uma estratégia completa, que envolve toda a organização em busca do desenvolvimento, capacitação e humanização de quem faz parte dela.

Ela está apoiada em 5 pilares essenciais:

- **1° Pilar: Motivação:** um colaborador desmotivado entrega muito menos do que pode e está sempre pronto para deixar a empresa na primeira oportunidade possível. Esse não é o perfil de trabalhadores que as empresas buscam hoje, pelo contrário, a automotivação é um dos pontos essenciais buscados em processos seletivos. (ÁVILA, 2018).
- **2° Pilar: Processo de Comunicação:** a comunicação é fundamental para uma boa Gestão de Pessoas, e os gestores devem aprimorar o diálogo com os colaboradores. As barreiras devem ser quebradas e independente de hierarquias, todos podem transmitir conhecimento no ambiente de trabalho. Neste sentido, políticas e ferramentas de comunicação interna são fundamentais para manter os colaboradores informados sobre a empresa e integrar todos os setores corporativos. (ÁVILA, 2018).
- **3° Pilar: Trabalho em equipe:** a empresa é um corpo único com um objetivo comum para todos, portanto, não faz sentido que cada setor ou equipe tenha seus próprios objetivos se não tiverem conexão com os outros. Há algumas práticas de como melhorar o trabalho em equipe: criar grupos de trabalho (funcionam como projetos específicos, com começo, meio e fim, além de uma

meta muito clara que deve ser alcançada); usar o software de compartilhamento de tarefas (quanto mais natural a interação entre os colaboradores, mais prática será a geração de um trabalho em equipe); realizar reuniões de acompanhamento (ao fazer uma reunião de no máximo 30 minutos o início de cada semana, cria uma sinergia muito grande entre atividades em comum de equipes diferentes) e; tenha momentos de diversão (como happy hours, trilhas, entre outros). (ÁVILA, 2018).

- **4° Pilar: Conhecimento e competência:** ao contratar um funcionário, o seu currículo é totalmente analisado para buscar o melhor profissional para determinada área e função, portanto ele deve mostrar conhecimento e ter competência para executar seu trabalho. (ÁVILA, 2018).
- **5° Pilar: Treinamento e Desenvolvimento:** funciona com uma troca, a empresa incentiva a busca de conhecimento para que o profissional possa aplicar tudo no trabalho de forma eficiente. Assim todos crescem juntos. É uma excelente oportunidade para conversar com os funcionários e entender o que eles gostariam de aprender e se aprimorar. Seja em treinamento por uma ferramenta técnica como software, ou um workshop para desenvolver uma habilidade com vendas, por exemplo. (ÁVILA, 2018).

Segundo Chiavenato (2008, p. 11), “Para que os objetivos da Gestão de Pessoas possam ser alcançados, é necessário que as pessoas sejam tratadas como elemento básico para a eficácia organizacional.”.

3 O PERFIL DO PROFISSIONAL DO RH DO FUTURO

Com o avanço da tecnologia, os profissionais de RH terão que se adaptarem às novas mudanças. As empresas estão buscando profissionais qualificados ou dando a oportunidade para os mesmos poderem se adequar à elas. Com a chegada dessas mudanças o setor tende a fornecer melhor seus serviços.

Quando falamos em profissional do futuro, logo pensamos nas profissões que serão destaques nos próximos anos. Salário, campo de trabalho, possibilidades de ascensão na carreira, satisfação e realização pessoal, são alguns dos fatores avaliados quando analisamos as profissões que estarão em destaque no Brasil e no mundo.

Ficamos de olho nas tendências de mercado, pesquisando e analisando qual carreira se adequa mais ao nosso perfil, valores, crenças etc. Porém para o futuro, o profissional tem que ir além de seus conhecimentos técnicos. (EQUIPE IBC, 2019).

Algumas características que todo profissional deverá buscar ou aperfeiçoar para sua carreira, segue elas:

- **Autoconhecimento:** o profissional precisa identificar seus pontos positivos e negativos, potencializar suas habilidades e competências, para contribuir de forma positiva para a empresa em que presta o serviço, com isso poderá obter decisões seguras, foco, otimizar processos e alcançar resultados eficazes. (EQUIPE IBC, 2019).
- **Inteligência Emocional:** é essencial que o profissional tenha capacidade de entender e lidar com suas emoções para poder contribuir com seu próprio desenvolvimento e dos demais colegas de trabalho. (EQUIPE IBC, 2019).
- **Flexibilidade:** é ideal que o profissional do futuro seja flexível as situações como imprevistos, novos desafios e consiga transformá-las em oportunidades, adaptando-se às mesmas, sem que a sua performance sofra consequências negativas. (EQUIPE IBC, 2019).
- **Agilidade:** agilidade e rapidez são qualidades profissionais fundamentais para as empresas, na era da tecnologia, gerando a diminuição de retrabalhos, economia de recursos financeiros, otimização de processos e melhoria nas entregas. (EQUIPE IBC, 2019).

- **Capacitação:** os profissionais precisam se aperfeiçoar cada vez mais, fazendo cursos, especializações, formações, workshops, capacitações, etc. Com a busca desse desenvolvimento profissional, as empresas buscam por técnicas, habilidades e ferramentas, capazes de gerar melhorias em sua produtividade. (EQUIPE IBC, 2019).
- **Comunicação:** uma habilidade muito valorizada, quando o colaborador sabe ouvir e se expressar diante de qualquer situação, passar e receber feedbacks construtivos. Sendo assim a empresa ganha pontos em se destacar no mercado, quando a equipe consegue dirigir o relacionamento interpessoal. (EQUIPE IBC, 2019).
- **Proatividade:** o profissional do futuro precisa contribuir com o desenvolvimento da empresa, tomando iniciativas, dando ideias para melhorar os processos de trabalho. (EQUIPE IBC, 2019).
- **Criatividade:** exercendo o lado criativo, o profissional pode criar novas formas de trabalho e projetos, que garantem à empresa, o aprimoramento de novas habilidades e maximização da performance, capacitando sua inovação. (EQUIPE IBC, 2019).
- **Equilíbrio:** para ser um colaborador de destaque, a pessoa deve sim procurar por aperfeiçoamento, técnicas e ferramentas que garantam o seu crescimento. Mas nada disso adianta se ele não buscar o alinhamento de outros aspectos da sua vida, como relacionamentos, hobbies, família, etc. (EQUIPE IBC, 2019).

4 PROFISSIONAL TRADICIONAL X PROFISSIONAL DO FUTURO

De acordo com Ribeiro (2010), o profissional tradicional é aquele que desempenha seu trabalho de uma forma mais sequencial, ou seja, seguem com obediência a estrutura hierárquica da organização. De outra forma, suprem a necessidade da chefia imediatamente, sem questionamento. Nesse ambiente, priorizam-se os processos e não as pessoas.

Já o profissional do futuro obtém certas habilidades, que torna um Profissional mais apto no atual Mercado de Trabalho, ou seja, se relaciona com tudo e todo a sua volta, flexível e adaptável, trabalha em equipe, influencia seus colegas a atingir metas em comum, sabe se comunicar, tem uma visão estratégica e tem empatia.

O profissional moderno tem visão das exigências do mercado e sabe que precisa se reinventar, se adaptar, superar seus obstáculos, para manter-se competitivo. Afinal, estar comprometido no desenvolvimento das competências de um profissional moderno, aperfeiçoar as relações entre a Natureza humana (intrapessoal e interpessoal), desenvolver diversas competências que necessitar ao longo de sua carreira e vida, sem medo de sonhar e alçar novos voos, é sua meta diária. (RIBEIRO, 2010).

5 COMO O COACHING PODE AUXILIAR O PROFISIONAL DO FUTURO

É evidente que os profissionais da área de Rh precisam adaptar às mudanças e às novas tecnologias.

Sendo assim, o Coaching é um processo estratégico eficaz que ajuda a pessoa identificar melhor suas qualidades, seus limites e os pontos á melhorar.

O Coaching pode auxiliar o Profissional de RH a investir em um bom Currículo, como: definir qual Profissão que deseja iniciar uma carreira, o cargo que pretende atuar na área desejada, como se qualificar, ajuda o profissional a desenvolver novas habilidades e competências, obter um bom relacionamento interpessoal em equipe, aumentando sua produtividade e o compromisso de entregas de tarefas dentro do prazo.

Além disso, auxilia também no equilíbrio da vida profissional e pessoal de maneira assertiva, ajuda a manter o foco na carreira durante o momento dessa transição.

Durante todo esse processo, a possibilidade de aumentar a autoestima e a autoconfiança do profissional é imensa, além de desenvolver uma postura diferenciada na liderança de equipe e melhorando a habilidade de comunicação e a tomada de decisões.

O grande objetivo da Gestão de Pessoas é formar e consolidar equipes que sejam cada vez mais produtivas e comprometidas com os objetivos e estratégias estabelecidas pela organização. É importante ressaltar que para conseguir alinhar uma equipe deve utilizar adequadamente algumas estratégias, tais como: processos seletivos, atividades de treinamentos, cursos de aperfeiçoamento e desenvolvimento de habilidades individuais. (CHIAVENATO, 2008).

6 AS EXPECTATIVAS DE CARREIRAS PARA ANALISTA E GESTORES DE RH

De fato, essa transformação no cenário de gestão de pessoas vem sendo introduzidas nas organizações, no entanto é fundamental que os gestores adquiram mais conhecimento e sejam cada vez mais altruístas, dinâmicos, criativos para garantir bons resultados como líderes.

No momento atual nunca se exigiu tanto de um gestor competências para desenvolver, motivar e treinar esses colaboradores, ao passo que isso se torna uma exigência de muitas empresas que esse líder deve conciliar os objetivos da empresa com os objetivos dos colaboradores. Foco e atenção são primordiais para criar estratégias de como cuidar do bem mais importante das organizações as pessoas, um bom líder ele consegue criar mecanismo para ferramentas através do uso da tecnologia observar dados e saber exatamente onde terá que intervir para melhorar determinados setores.

Na pesquisa de Deloitte e feito um levantamento de dados de quais requisitos são essenciais para estarem à frente da liderança, os entrevistados responderam:

- 81% liderar através da complexidade e ambiguidade;
- 65% liderar por meio da influência;
- 50% gerenciar remotamente;
- 47% gerenciar a combinação entre humanos e máquinas;
- 44% liderar com rapidez.

Se observar bem essa pesquisa reflete o quão melindroso é tomar atitudes como um gestor e necessário ser um líder totalmente imparcial suas emoções não devem influenciar suas escolhas, ou seja, deve se avaliar a produtividade e desempenho do colaborador dentro da organização.

7 AS PRINCIPAIS TENDÊNCIAS

A gestão de RH está cada vez mais moderna e complexa onde podemos observar a instabilidade das empresas com as mudanças no RH, o qual ferramentas software e estratégias vêm conduzindo uma mutação na gestão de pessoas, metodologias como People Analytics serve como busca e análise de dados para incrementar decisões dos líderes que através dos resultados desses dados é possível como prever o crescimento e a produtividade desse colaborador na organização.

Um ponto importante e que é observado na análise de dados dessa nova metodologia e a eficiência como os dados são recolhidos e analisados e avaliado como desempenho, insatisfação, produtividade e metas desse colaborados através do cruzamento de dados ele consegue determinar com precisão as atividades e o envolvimento desse colaborador, uma metodologia que vem sendo apresentadas as organizações e vem mostrando bastantes resultados.

Em um cenário caótico de incerteza recriar estratégias e criar um plano de negócio formidável vem tornando o RH mais desafiador formar líderes com eficiência e equilibrado e o que as organizações estão em busca desses líderes que principalmente não abrem a mão da ética profissional.

A resiliência, estratégia, engajamento e equilíbrio são características novas, que deveram fazer parte desse novo profissional de RH, as habilidades devem acompanhar seu perfil não somente para se destacar, mas para que também ele consiga distinguir àquele determinado colaborador que poderá se tornar um coche, uma nova tendência desse mercado que as empresas estão em buscas de colaboradores com habilidades de coches. (HAAK,2021).

Outro aspecto importante e a auto avaliação demonstrar os pontos fracos e ser sincero com sua opinião de si mesmo, enxergar que mudanças são contaste no aperfeiçoamento de sua habilidade e perfil profissional. Pode se observar que as empresas também querem ter a confiança desse colaborador e que ela seja mutua para os dois lados, no entanto as organizações estão investindo em rastreamento digital o qual são softwares que consegue valarias e filtrar todas as atividades desse colaborador e também consegue rastrear sites o qual ele visita e seus

comportamentos na empresa, isso porque alguns colaboradores nessa era digital se distraem com outras interatividades e não focam no trabalho.

Nessa nova liderança e também primordial que essas líderes coloquem seus liderados em primeiro lugar e que analise cada perfil e suas habilidades para que ele saiba qual colaborador precise ser cobrado, treinado e desenvolvê-lo dentro da organização.

Algumas coisas se beneficiam com os choques: eles prosperam e crescem quando expostos à vitalidade, aleatoriedade, desordem e fatores estressantes e amam a aventura, o risco e a incerteza. (HAAK apud apud TELEB; NASSIM; NICHOLAS, 2012).

8 O QUE ESPERAR DO RH

Os caminhos percorridos pelo recurso humano até momento eram apenas em cumprir atividades diárias como folha de pagamento cálculos, pois se tratava apenas de processos burocráticos e rotineiros, esse era o Departamento Pessoal.

Com o uso de novas tecnologias e o mercado se tornando cada vez mais competitivo e falta de estratégias, resultaram na necessidade de recriar o departamento pessoas no qual hoje é conhecido como recursos humanos, isso porque esse setor foi sendo reformulado para atender as necessidades não só da empresa, mas também de como cuidar dos colaboradores. As empresas estão compreendendo que uma equipe motivada gera resultados positivos em ambos lados, ou seja, todos ganham.

Daí entende que uma gestão de pessoas moderna visionando com uso de novas ferramentas e estratégias novas pode se criar novos rumos de sucesso para área de RH, pois com um mercado cada vez mais exigente é essencial criar novos mecanismos na gestão de pessoas para fazer com que esses processos se tornem mais dinâmico e criativo para alavancar a motivação desses colaboradores .

Segundo Dias (2021), “Final, conhecimentos, habilidades e atitudes nunca exerceram um papel tão determinante nas organizações como nos dias atuais [...]”.

9 RH NA INDÚSTRIA 4.0 E OS DESAFIOS ENFRENTADOS

O RH 4.0 vem para ajudar os gestores a resolver alguns desafios que surgem no dia-a-dia com mais facilidade, segundo o artigo RH na indústria 4.0 quais os desafios e como se adaptar às mudanças no site <https://blog.convenia.com.br> destaca que são muitos os desafios para o RH na indústria 4.0, as novas tecnologias que chegam ao setor ajudam em algumas tarefas facilitando a rotina dos gestores e seus colaboradores.

Alguns dos desafios que os gestores encontram é o fato de ter que tomar decisões de forma rápida e assertiva e se projetar para um futuro incerto e algumas dessas tecnologias ajudam o gestor a tomar essas decisões, essas tecnologias como big data, busines intelligence, e- baming, sistemas de gestão de pessoa entre outros, que produzem relatórios com informações facilitando o gestor tomar uma decisão de forma rápida e assertiva e fazendo trabalhos mais rotineiros como distribuição de holerite entre outros. Porém para implantar todas essas tecnologias no setor o profissional passará por alguns desafios durante essa implantação.

Caso a empresa que o gestor atua ainda for muito tradicional ele terá que mudar o pensamento dos colaboradores e gestores da empresa de que o RH é somente um setor burocrático, sabemos que é difícil aceitar algo novo, mas é importante que o gestor tenha resiliência nesse processo, pois essas mudanças são fundamentais para o desenvolvimento da empresa, o gestor também terá que conquistar o apoio da gestão da empresa, é importante que eles acreditem que participar dessa mudança é fundamental para a empresa até porque são eles que irão bancar as novas tecnologias do setor, com tudo isso acontecendo é normal que o clima da organização mude e o gestor deverá trabalhar nisso também, pois os colaboradores estarão passando por uma mudança na rotina deles, isso pode até causar alguns conflitos, a mudança de cultura da organização é um pouco demorada após todos aceitarem e se adaptar com essa nova forma de atuação a cultura estará presente no ambiente de forma natural, é importante também que após todas essas mudanças o RH supra as necessidades da empresa.

Os colaboradores deverão desenvolver as competências necessárias para que possa trabalhar com as novas tecnologias que chegam ao setor deve ser feito também treinamentos com os colaboradores para que eles possam desenvolver

estas competências e aos que ingressarem na organização após as mudanças deverão ter as competências necessárias para trabalhar com as tecnologias.

O RH 4.0 traz benefícios para a empresa ajudando no melhor desenvolvimento da empresa aumentando a satisfação dos colaboradores gerando o aumento de produtividade entre outros benefícios.

Segundo o artigo RH na indústria 4.0 quais os desafios e como se adaptar às mudanças no site <https://blog.convenia.com.br> destaca que um dos benefícios é a redução de número dos erros e problemas diários e que a transformação ajuda no aumento da precisão diária melhorando o clima de trabalho. E assim aumentando o bem-estar diário e o engajamento dos profissionais na realização das tarefas ficar fora dessa modernização pode apresentar um enorme desafio, que é capaz de reduzir a produtividade dos funcionários. É fundamental a automatização de algumas rotinas.

9.1 Transformação dos processos

A transformação desses processos faz com que ocorram muitas mudanças no setor e na atuação do Recursos Humanos, pois o RH se encaminhará pra ser um setor mais estratégico e digital incluindo novas atividades para os colaboradores, porém é importante que a organização esteja sempre inovando e abraçando o novo.

Até no Recrutamento e Seleção que é uma prática muito importante e geralmente feita manualmente entra também na transformação digital, por conta da pandemia muitas empresas tiveram que adotar esse recrutamento remoto.

Existe diferentes plataformas com a função de ajudar o Recrutamento de pessoas como o glassdoor que é um site de vagas e Recrutamento e também a rede social LinkedIn, assim deixando de lado também os Currículos impressos e facilitando para o colaborador que não terá que olhar e analisar um por um também já existe uma ferramenta que faz a triagem dos Currículos 100% automatizadas, sendo feitas até entrevistas remotas por vídeo chamadas.

Em síntese, podemos afirmar que a transformação digital no RH chegou para mudar todo o processo seletivo, do início ao fim. Ou seja, a tecnologia se faz presente desde a visualização do candidato, à análise de perfil até a entrevista e contratação. (TRANSFORMAÇÃO digital no rh, 2021).

A integração também recebe algumas novas tecnologias e mudanças na sua atuação as novas tecnologias que chegam para a área ajudam na integração e adaptação de novos colaboradores, com aplicativos e chatbots, que tiram dúvidas do novo colaborador sobre o funcionamento da organização e ajuda também no monitorando da jornada de trabalho dos colaboradores.

A transformação digital também ajuda com o treinamento e desenvolvimento, pois dependendo do treinamento é possível usar a gamificação, realidade aumentada e plataformas de ensino, assim abaixando o custo do treinamento para a empresa.

Existem também softwares de análise de comportamento e softwares que indicam habilidades assim tornando mais fácil saber o perfil do colaborador e em qual cargo se encaixa melhor e a sua expectativa de carreira dentro da organização.

O softwares de Departamento Pessoal que são essenciais na empresa pois fazem todas aquelas atividades rotineiras como cálculo de folha de pagamento, distribuição de holerites e folhas de férias entre outros assim tornando o trabalho do colaborador mais diversificado e não rotineiro, esses são alguns dos processos fundamentais pra o melhor desenvolvimento da empresa.

9.1.2 Como começar a transformação digital na organização

Para começar a transformação o gestor deverá estudar cada processo e definir a melhor forma para se fazer, é importante que essa transformação aconteça com calma pois nem sempre o gestor terá todos os materiais disponíveis para a transformação como verba, pessoal, tempo e até mesmo as habilidades necessárias. O gestor deverá seguir alguns passos para implantar as tecnologias como redefinir os objetivos, essa parte é importante para que o gestor e a equipe saibam quais são as metas que deverão ser atingidas com as novas tecnologias e ter consciência de como integrar isso no dia a dia da organização. O gestor deverá

capacitar a equipe com treinamentos comportamentais para que todos os colaboradores aceitem as mudanças que estão acontecendo.

Resiliência, rapport, aprender a aprender e active listening são alguns dos conceitos que podem auxiliar nessa nova estruturação do RH, para que ele se torne aquilo que toda empresa quer: uma peça-chave no sucesso organizacional, que faça com que os objetivos pessoais de cada colaborador coincidam com os objetivos da empresa (BARROS, 2021).

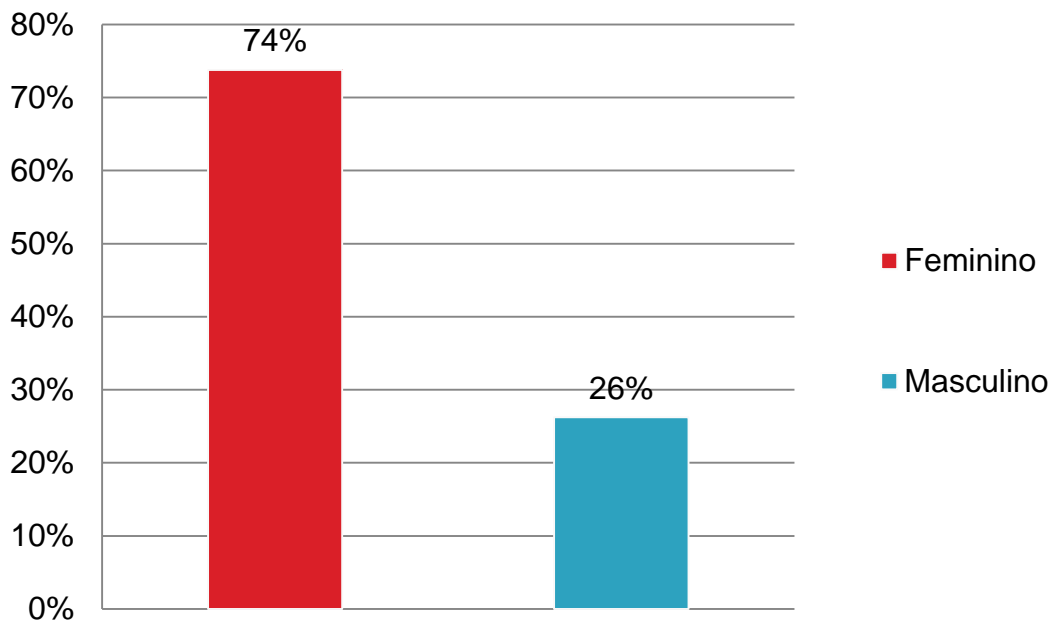
Priorizar processos que são mais estratégicos é a chave para começar como folhas de pagamento, recrutamento e seleção, desligamento entre outros.

Para que tudo dê certo conquistar aliados é imprescindível para que tenha o sucesso almejado, é importante que exista uma comunicação interna boa, e todos os colaboradores devem estar inserido no meio e consciente dos benefícios é importante que o RH ofereça experiências boas para os colaboradores por isso o gestor deve pensar em formas de promover essas experiências para que a equipe realmente esteja envolvida com a transformação.

10 PESQUISA

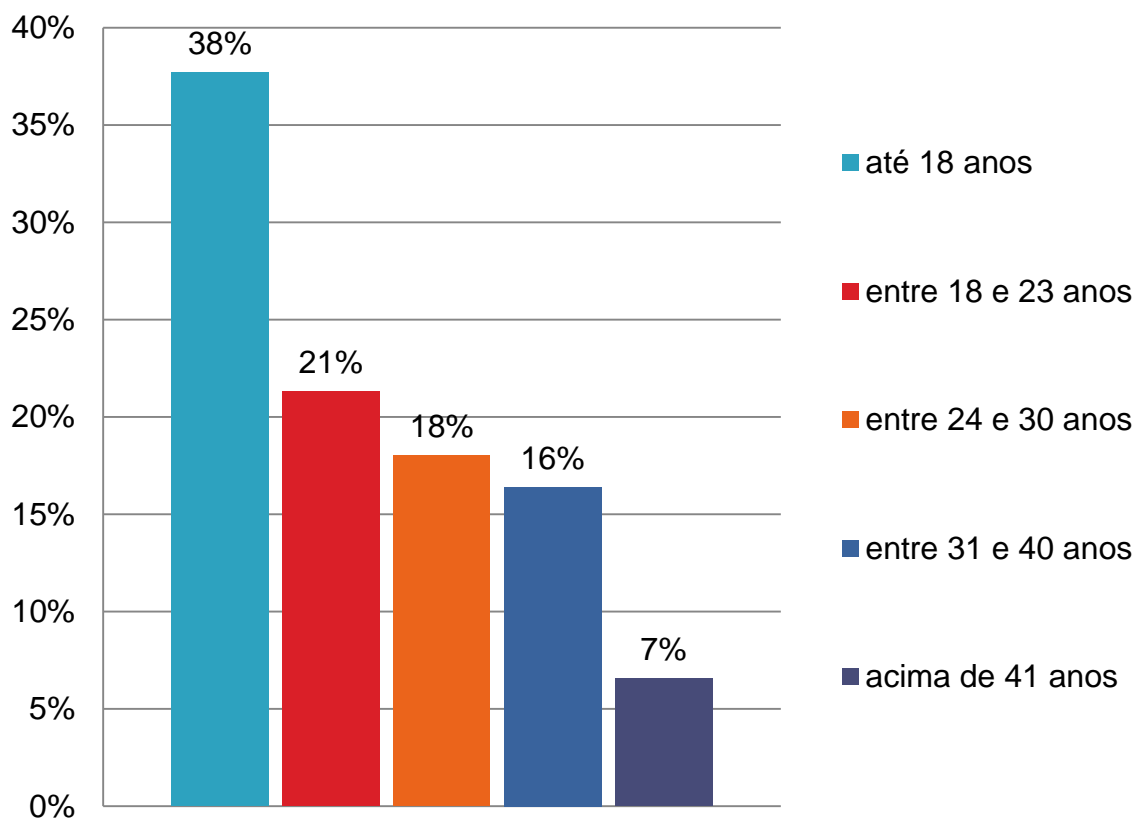
Esta pesquisa é caracterizada como quantitativa, foi elaborada através da plataforma Google Forms (Vide apêndice A), utilizada para elaboração de questionários. O questionário foi composto por dez perguntas seguidas de alternativas de múltipla escolha. O objetivo deste formulário é avaliar e testar o conhecimento das pessoas, voltado para a área de Recursos Humanos, no qual integra as mudanças tecnológicas no setor e como os profissionais do futuro da área vão se adaptar a elas. O formulário ficou disponível por sete dias, respondido por colaboradores e alunos.

Gráfico 1 – Gênero



Fonte: elaborado pelas autoras, Araraquara (2021).

No gráfico acima, representa a Questão de número 1 do Questionário, destaca-se os números totais de pessoas que responderam essa pesquisa, sendo 26% (equivalente à 16 Homens) e 74% (equivalente à 45 Mulheres), totalizando 61 pessoas.

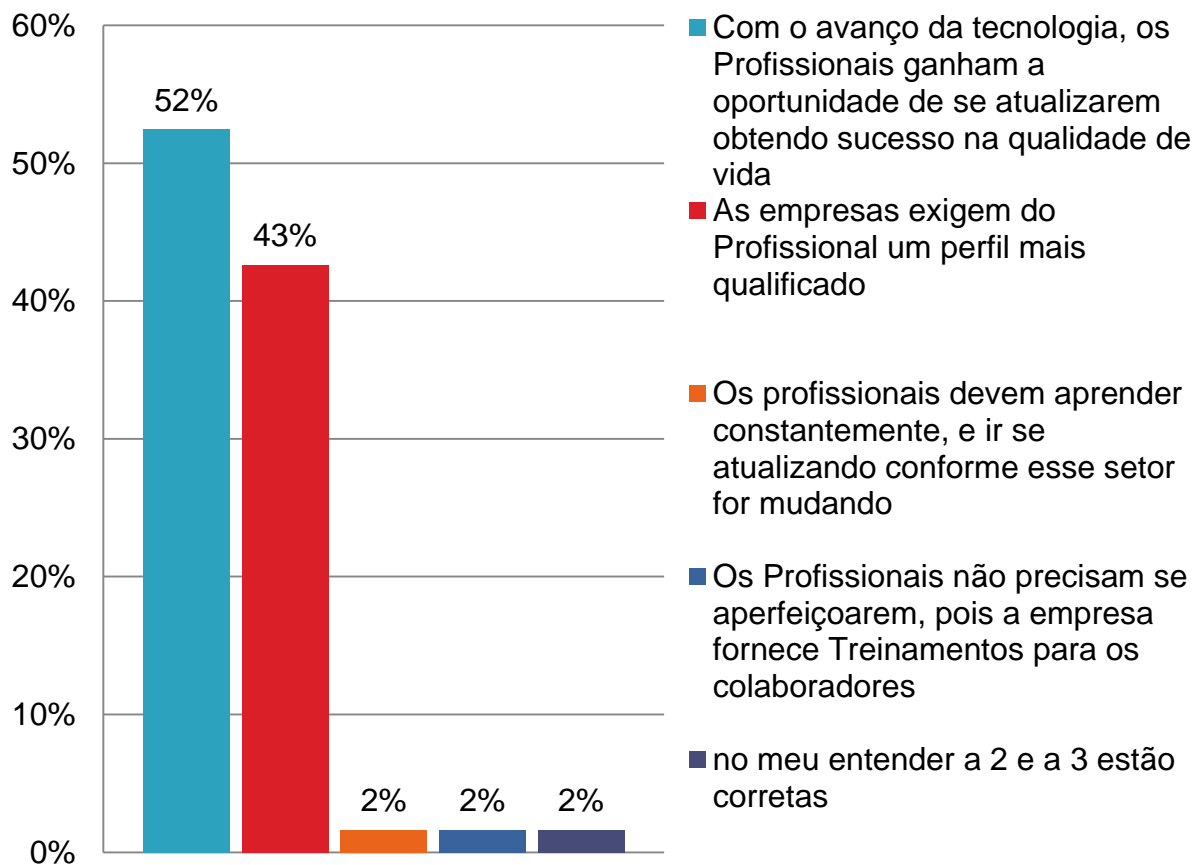
Gráfico 2 – Faixa etária

Fonte: elaborado pelas autoras, Araraquara (2021).

No gráfico exibido acima, relata a faixa etária dos participantes, sendo a maior porcentagem com 38% (equivalente à 23 pessoas) com até 18 anos. A segunda maior porcentagem 21% (equivalente à 13 pessoas) que tem entre 24 e 30 anos. A porcentagem menor refere-se à 7% (equivalente à 4 pessoas) que tem acima de 41 anos.

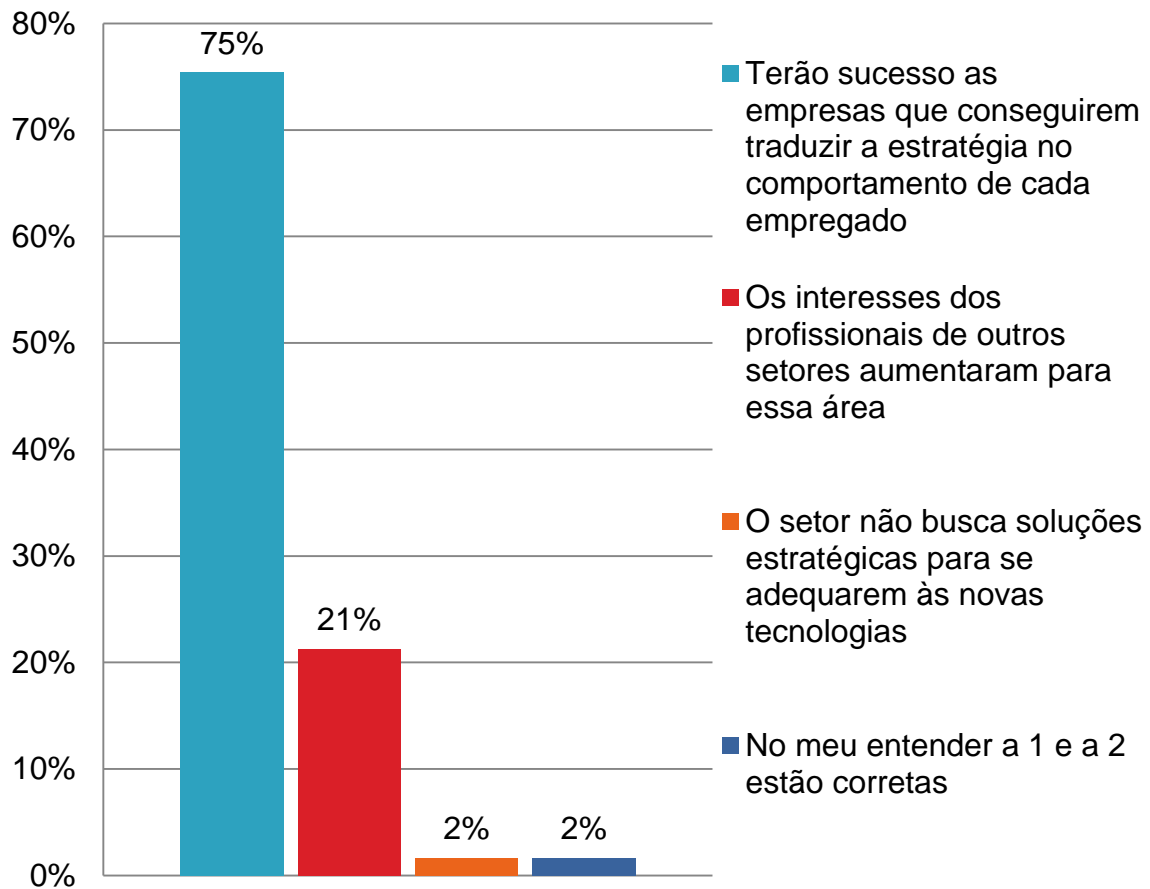
No gráfico abaixo, referente à Questão de número 3 do Questionário, que fala sobre as constantes mudanças no Setor de RH, observa-se que a alternativa “Com o avanço da tecnologia, os Profissionais ganham a oportunidade de se atualizarem obtendo sucesso na qualidade de vida” teve a maior porcentagem dos votos, com 52% (equivalente à 32 pessoas) opinaram nela. A segunda mais votada “As empresas exigem do Profissional um perfil mais qualificado” teve 43% dos votos (equivalente à 26 pessoas) opinaram nela. As demais alternativas, teve 2% dos votos (equivalente à 1 pessoa) para cada opção.

Gráfico 3 – Mudanças no Setor de Recursos Humanos



Fonte: elaborado pelas autoras, Araraquara (2021).

Gráfico 4 – As perspectivas dos Profissionais de RH

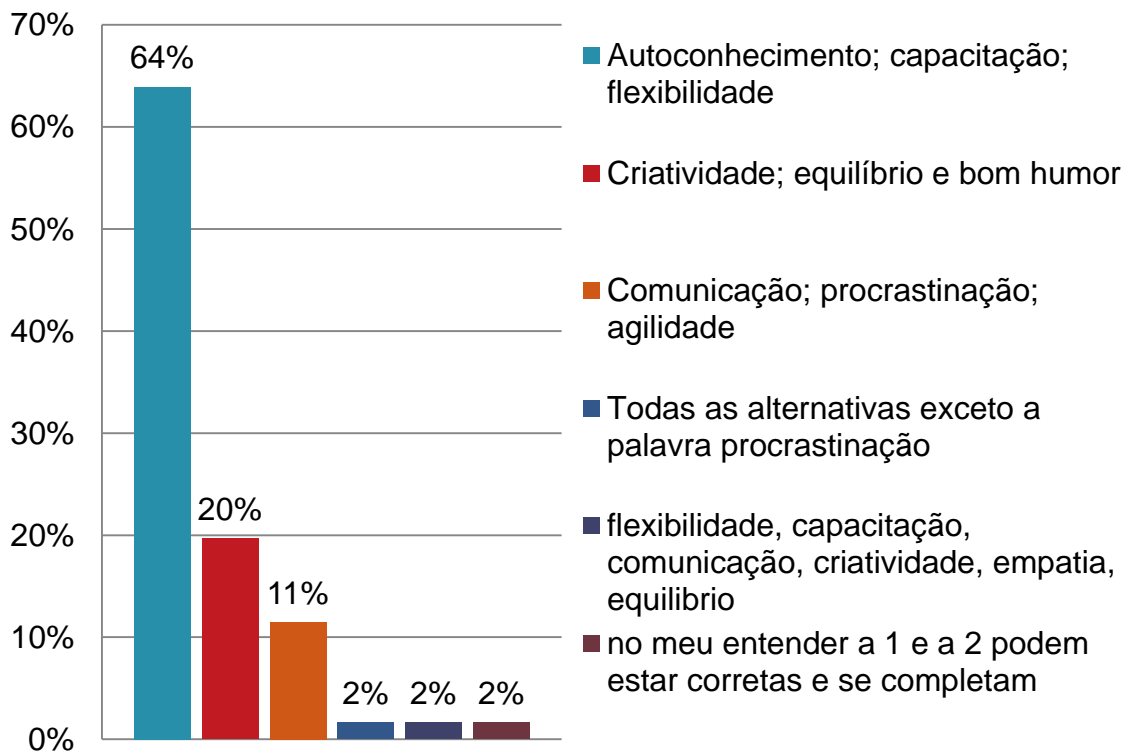


Fonte: elaborado pelas autoras, Araraquara (2021).

No gráfico acima, refere-se à Questão de número 4 do Questionário, que cita sobre as perspectivas do profissional na área de RH, a alternativa “Terão sucesso as empresas que conseguirem traduzir a estratégia no comportamento de cada empregado” obteve 75% dos votos (equivalente à 46 pessoas), a segunda mais votada com 21% dos votos (equivalente à 13 respostas) acham que “Os interesses dos profissionais de outros setores aumentaram para essa área”. As demais alternativas teve apenas 2% dos votos (equivalente à 1 pessoa) para cada opção.

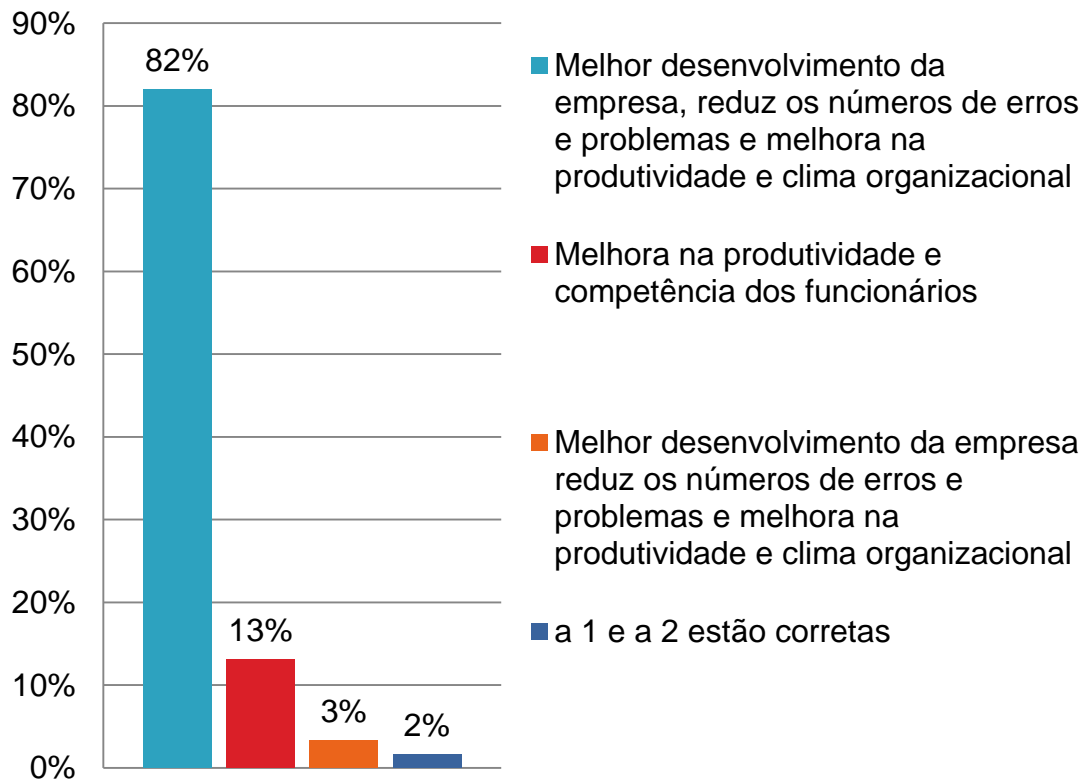
O gráfico abaixo representa a Questão de número 5 do Questionário. Sobre as características que o Profissional do futuro precisa buscar, a alternativa que teve maior porcentagem dos votos, com 64% (equivalente à 39 pessoas) “Autoconhecimento; capacitação e flexibilidade”, a segunda mais votada com 20% dos votos (equivalente à 12 pessoas), opinam por “Criatividade; equilíbrio e bom humor, em terceiro lugar, com 11% dos votos (equivalente à 7 respostas), acham “Comunicação; procrastinação e agilidade”, sendo esta uma alternativa incorreta, pois a palavra procrastinação não se encaixa no perfil do novo profissional. Apenas 2% dos votos (equivalente à 1 pessoa por resposta) opinaram na alternativa ou descreveu sua própria opinião.

Gráfico 5 – As características que o Profissional precisa buscar



Fonte: elaborado pelas autoras, Araraquara (2021).

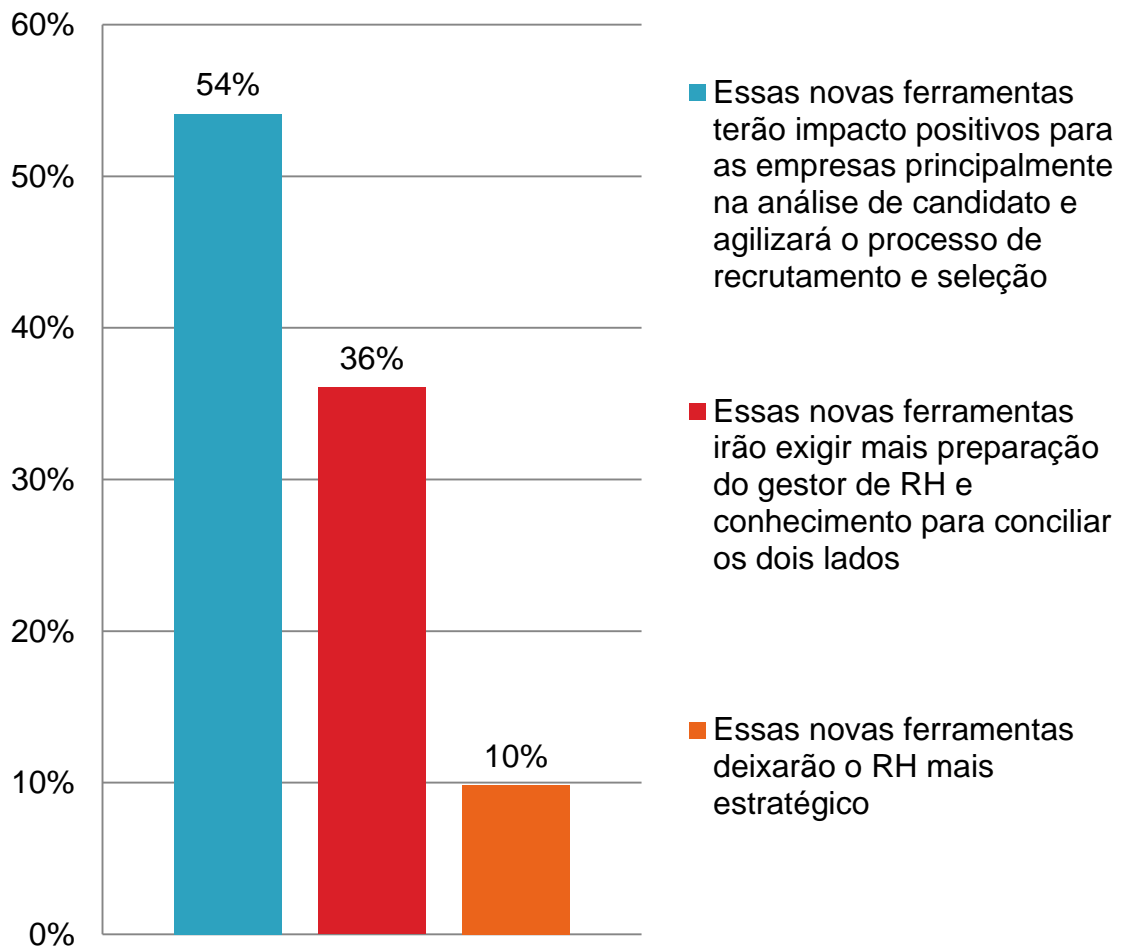
Gráfico 6 – Revolução da Tecnologia ou Indústria 4.0 e seus Benefícios



Fonte: elaborado pelas autoras, Araraquara (2021).

O gráfico acima representa a Questão número 6, que fala sobre a Revolução da Tecnologia ou indústria 4.0 e sobre os benefícios que essa mudança pode trazer para as organizações. De acordo com os dados, podemos analisar que o “melhor desenvolvimento da empresa reduz os números de erros e problemas e melhora na produtividade e clima organizacional” ganhou com 82% dos votos (equivalente à 50 respostas), já 13% (equivalente à 8 respostas) acham que “melhora na produtividade e competências dos funcionários”. 3% (equivalente à 2 respostas) acham que o “melhor desenvolvimento da empresa reduz os números de erros e problemas e melhora na produtividade e clima organizacional” e 2% (equivalente à 1 resposta) descreveu sua opinião.

Gráfico 7 – Tendências de ferramentas tecnológicas

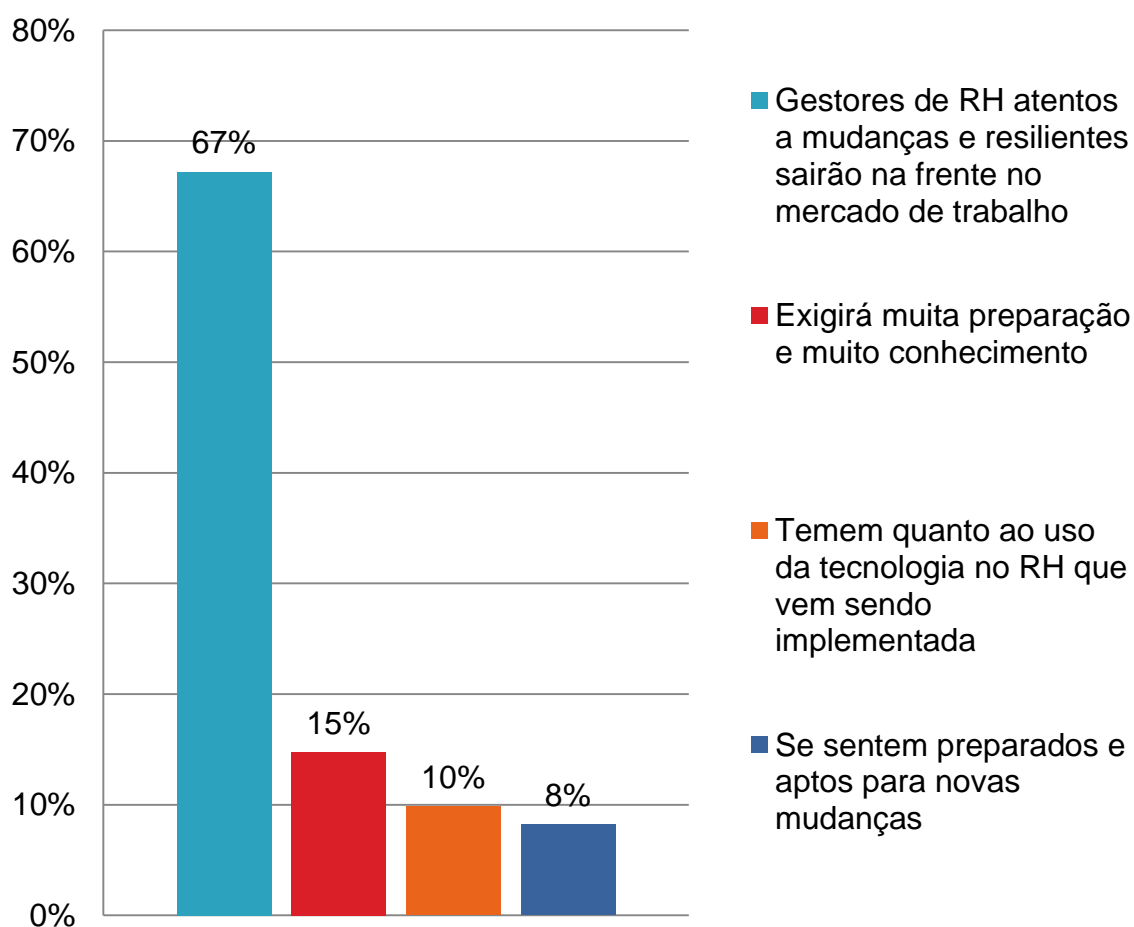


Fonte: elaborado pelas autoras, Araraquara (2021).

O gráfico acima representa a Questão de número 7, onde cita uma das tendências de ferramentas tecnológicas, como o People Analytics (Coleta de Dados). 54% (equivalente à 33 respostas), acham que “essas novas ferramentas terão impacto positivo para as empresas principalmente na análise de candidato e agilizará o processo de recrutamento e seleção”, 36% dos votos (equivalente à 22 respostas), acham que “essas novas ferramentas irão exigir mais preparação do gestor de RH e conhecimento para conciliar os dois lados”, apenas 10% dos votos (equivalente à 6 respostas) já acham que “essas novas ferramentas deixarão o RH mais estratégico”.

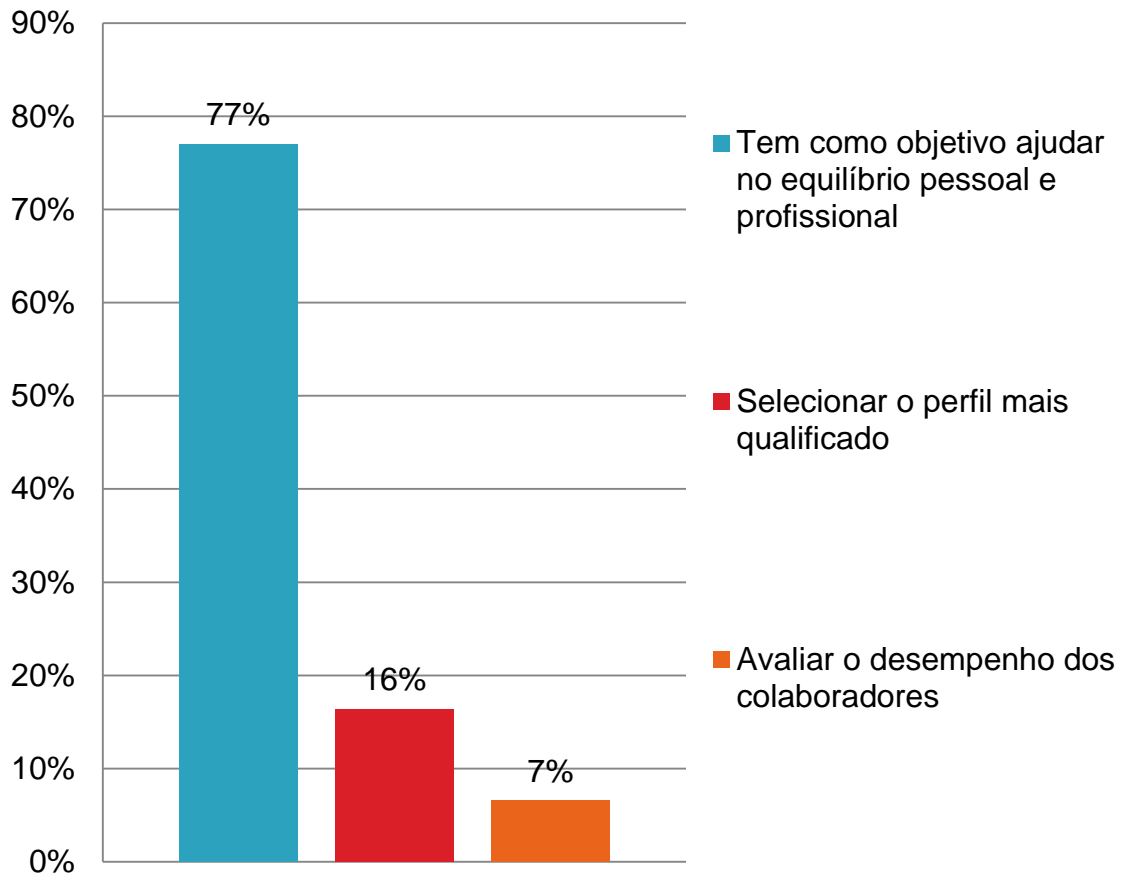
O gráfico abaixo representa a Questão de número 8, do questionário. Onde relata que o RH está passando por mudanças e os profissionais precisam se adequarem a elas, sobre o que os gestores estão esperando, de acordo com as amostras, a alternativa “gestores de RH atentos a mudanças e resilientes sairão na frente no mercado de trabalho” ganhou com 67% (equivalente à 41 respostas), com 15% (equivalente à 9 respostas) a alternativa “exigirá muita preparação e conhecimento” ficou em segundo lugar, com 10% (equivalente à 6 respostas) já acham que os gestores “temem quanto ao uso da tecnologia no RH que vem sendo implantada”, já a última alternativa “se sentem preparados e aptos para novas mudanças” obteve apenas 8% dos votos (equivalente à 5 respostas).

Gráfico 8 – Mudanças no setor e adequações do Profissional na área de RH



Fonte: elaborado pelas autoras, Araraquara (2021).

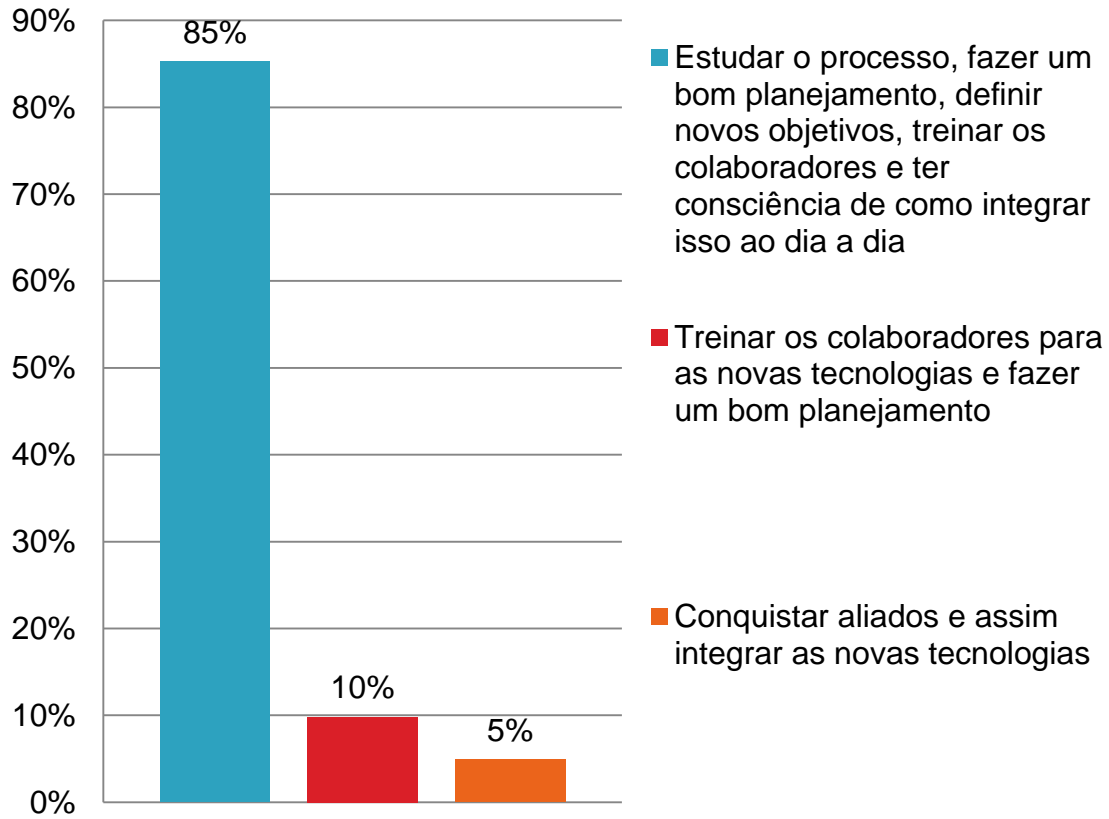
Gráfico 9 – Objetivos do Coaching na carreira do Profissional de RH



Fonte: elaborado pelas autoras, Araraquara (2021).

O gráfico acima representa a Questão de número 9 do questionário, onde fala sobre os objetivos que o Coaching traz na carreira dos Profissionais de RH, de acordo com os dados exibidos acima, a alternativa que teve maior porcentagem com 77% (equivalente à 47 respostas) acham que “tem como objetivo ajudar no equilíbrio pessoal e profissional”, com 16% dos votos (equivalente à 10 respostas) acham que o objetivo do Coaching é “Selecionar o perfil mais qualificado”, com apenas 7% dos votos (equivalente à 4 respostas) acham que o objetivo é “avaliar o desempenho dos colaboradores”.

Gráfico 10 – A transformação no processo de Recrutamento e Seleção



Fonte: elaborado pelas autoras, Araraquara (2021).

O gráfico acima representa a Questão de número 10, onde o gestor precisará fazer em questão ao iniciar a transformação de um processo, a alternativa “estudar o processo, fazer um bom planejamento, definir novos objetivos, treinar os colaboradores e ter consciência de como integrar isso ao dia-a-dia” ficou em primeiro lugar com 85% dos votos (equivalente à 52 respostas), 10% (equivalente à 6 respostas) acham que os gestores precisam “treinar os colaboradores para as novas tecnologias e fazer um bom planejamento” e a alternativa “Conquistar aliados e assim integrar as novas tecnologias” teve apenas 5% dos votos (equivalente à 3 respostas).

CONCLUSÃO

Iniciamos uma abordagem com estudos e pesquisas sobre o que esperar do RH, ao longo da trajetória verificamos o quão importante são as competências e habilidades de um gestor por outro lado, como havíamos abordado as novas transformações e tendências buscam um líder coache pois é essencial na organização, isso vem se redirecionando a nova era de Recursos Humanos como observamos em todo o trabalho resiliência, criatividade, altruísmo são partes das características de um bom profissional, além de todas essas novidades no mercado há outras ferramentas importantes que enaltecem ao projeto como a People Analytics que é uma peça fundamental na área como busca de dados e organização desses dados tem sido uma chave alternativa em muita gestão empresarial.

Como todo contexto é importante no RH o processo seletivo não poderia ser diferente, pois está cada vez mais inteligente e vem agregando mecanismos excepcionais como o LinkedIn que vem trazendo opções de como recrutar excelentes profissionais na área, além do que é uma rede social profissional.

Um ponto importante a ser trazido à tona é o quanto esse novo líder terá que se reinventar e acompanhar todas as inovações introduzidas, pois se não atenuar a essas mudanças será difícil se destacar nos negócios, vale ressaltar que a tecnologia não necessariamente vem tirando postos de trabalho, mas sim vem exigindo aos profissionais em geral resilientes e ao mesmo tempo flexíveis para se adaptarem em qualquer situação, mediante a tudo que vimos até agora recriar um recurso humano de sucesso será muito mais complexo se as organizações de modo geral não entenderem que o seu bem mais precioso são os seus funcionários e o novo RH deve estar preparado para lidar com as pessoas e acima de tudo entendê-las o que é primordial em uma gestão estratégica.

REFERÊNCIAS

BARROS, Leonardo. **Transformação digital e o papel do RH estratégico para o futuro das organizações**. 2021. Disponível em:

<<https://blog.tangerino.com.br/transformacao-digital-e-o-papel-do-rh-estrategico-para-o-futuro-das-organizacoes/>>. Acesso em: 11 mar. 2021.

COUTINHO, Kelly. **Metodologia de TCC**. Saiba como definir. Kelly Coutinho in Acadêmico. 2019. Disponível em: <<https://www.tuacarreira.com/metodologia-tcc.>> Acesso em: 23 nov. 2020.

DIAS, Mariana. **Futuro do RH**. Descubra nove perspectivas sobre recrutamento e seleção. Gupy. 2020. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/futuro-do-rh.>> Acesso em: 29 out. 2020.

FERNANDES, Daniela Pereira. **Tudo sobre people analytics**. Treasy planejamento e controladoria. 2018. Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/www.treasy.com.br/blog/people-analytics/amp/>>. Acesso em: 20 fev. 2021.

FERNANDES, Francisca Tainara Alves. **O novo profissional de Recursos Humanos**. Administradores.com. 2019. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-novo-profissional-de-recursos-humanos-1>>. Acesso em: 10 mar. 2021.

HAAK, Tom. Onze **tendências para recursos humanos**. Hr trend Institute. 2021. Disponível em: <<http://www.hrtrendinstitute.com/2021/01/27/11-tendencias-de-rh-para-2021/>>. Acesso em: 20 fev. 2021.

OS 5 pilares da Gestão de Pessoas. Luz Planilhas Empresariais. 2018. Disponível em: <<https://blog.luz.vc/o-que-e/os-5-pilares-da-gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 09 mar. 2021.

QUAL o perfil do profissional de RH do futuro. 2020. Disponível em: <<https://www.appus.com/blog/carreira/profissional-de-rh-do-futuro/#:~:>>. Acesso em: 30 out. 2020.

QUAL o perfil do profissional do futuro. 2019. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-carreira/qual-perfil-profissional-futuro/>>. Acesso em: 14 fev. 2021.

QUAIS as perspectivas do profissional de RH do futuro?. 2016. Disponível em: <<http://www.phsoftwares.com.br/blog/2016/12/09/quais-as-perspectivas-do-profissional-de-rh-para-o-futuro/>>. Acesso em: 21 fev. 2021.

RH na indústria 4.0: quais os desafios é como se adaptar as mudança?. S.d. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/rh-na-industria-4-0-quais-os-desafios-e-como-se-adaptar-as-mudancas/>>. Acesso em: 11 mar. 2021.

SESENTA dicas de temas para TCC de RH. UFSC. 2020. Disponível em: <<https://regrasparatcc.com.br/temas-para-tcc/temas-para-tcc-derecursoshumanos/>>. Acesso em: 28 out. 2020.

SEIS formas de praticar uma gestão de pessoas do futuro. 2019. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/Artigos-RH/Tecnologia-no-rh/>>. Acesso em: 30 out. 2020.

RIBEIRO, Helena. **O profissional moderno & o profissional tradicional**. 2010. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-profissional-moderno-o-profissional-tradicional>>. Acesso em: 23 fev. 2021.

TALEB, Nassim Nicholas. **Como viver em um mundo que não entendemos**. Antifragile. Randon House. 2012. Disponível em: <<http://www.hrtrendinstitute.com/2021/01/27/11-tendencias-de-rh-para-2021/>>. Acesso em: 20 fev. 2021.

TAMBOSI JUNIOR, Jandir. **O profissional de RH do futuro**. Gestas Sênior Blog. 2019. Disponível em: <<https://www.Senior.com.br/blog/o-profissional-de-rh-do-futuro>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

TRANSFORMAÇÃO digital no RH e os benefícios disso para empresa. 2020. Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/blog/transformacao-digital-no-rh/>>. Acesso em: 11 mar. 2021.

GLOSSÁRIO

Altruísta: Quem busca ajudar o próximo não colocando seus interesses em primeiro lugar, em detrimento dos demais.

Ambiguidade: Qualidade daquilo que possa ou pode possuir diferentes sentidos, do que é incerto ou indefinido.

Ascensão: Direção ou movimento para cima, elevação, subida, submeta.

Big data: É a área do conhecimento que estuda como tratar, analisar e obter informações a partir de conjuntos de dados grandes demais para serem analisados por sistemas tradicionais.

Dissemina-las: Fazer com que se desloque por várias direções; mover para muito longe, espalhar-se.

Enfoque: É um modo de focalizar em assuntos e perspectiva.

Feedback: Respostas enviadas à origem sobre o resultado de uma tarefa que já foi realizada; respostas.

Formidável: Que ultrapassa as dimensões usuais, colossal, gigantesco, que produz maior administração.

Melindroso: Algo de difícil execução, que provoca certa dificuldade.

Performance: Atuação ou desempenho de algo.

Perspectiva: Ponto de vista sobre uma determinada situação; plano que apresenta as dimensões de projetos com as modificações decorrentes da perspectiva.

People Analytics: É um processo de coleta e análise de dados voltado para a gestão de pessoas em empresas.

Resiliência: Capacidade de resolver facilmente ou se adaptar às mudanças.

Sinergia: Ações simultâneas, esforço coletivo, cooperação e junção de diversos para realização de uma função.

Sucinta: Adjetivo dito ou escrito, resumidamente com poucas palavras.

Workshop: É uma reunião de grupos ou pessoas interessados em determinados projetos ou atividades para discussão sobre o que lhes interessa.

APÊNDICE A – Questionário de pesquisa

O objetivo do nosso questionário é testar o conhecimento das pessoas em relação ao setor de RH, pois sabemos que nem todos estão cientes de tantas mudanças. Através do mesmo, queremos transmitir informações que podem auxiliá-los na carreira.

Segue o questionário de pesquisa.

1 - Sexo:

- () Masculino
- () Feminino

2 - Faixa etária:

- () até 18 anos
- () entre 18 e 23 anos
- () entre 24 e 30 anos
- () entre 31 e 40 anos
- () acima de 41 anos

3 - Sabemos que o Setor de Recursos Humanos, vem sofrendo mudanças constantemente, junto a elas, em sua opinião é correto afirmar que:

- a. () Os Profissionais não precisam se aperfeiçoarem, pois a empresa fornece Treinamentos para os colaboradores;
- b. () As empresas exigem do Profissional um perfil mais qualificado;
- c. () Com o avanço da tecnologia, os Profissionais ganham a oportunidade de se atualizarem obtendo sucesso na qualidade de vida;
- d. () Outros

4 - Em sua opinião, sobre as Perspectivas do Profissional de RH, acredita-se que:

- a. () Os interesses dos profissionais de outros setores aumentaram para essa área;
- b. () Terão sucesso as empresas que conseguirem traduzir a estratégia no comportamento de cada empregado;

- c. () O setor não busca soluções estratégicas para se adequarem às novas tecnologias;
- d. () Outros

5 - Em sua opinião, quais características o Profissional do futuro de Recursos Humanos precisa buscar?

- a. () Criatividade; equilíbrio e bom humor;
- b. () Autoconhecimento; capacitação; flexibilidade;
- c. () Comunicação; procrastinação; agilidade;
- d. () Outros

6 - O RH também está vivendo a quarta revolução industrial conhecida como revolução da tecnologia ou indústria 4.0, participar dessa revolução é fundamental para o desenvolvimento da empresa, essa mudança no RH pode trazer alguns benefícios para a organização, em sua opinião quais são esses benefícios?

- a. () Melhora na produtividade e competência dos funcionários;
- b. () Melhor desenvolvimento da empresa reduz os números de erros e problemas e melhora na produtividade e clima organizacional;
- c. () O RH 4.0 não traz benefícios nenhum para a empresa;
- d. () Outros

7 - Em sua opinião, o que os profissionais de RH acham sobre o uso de novas ferramentas como: People Analytics, que estão sendo introduzidas nas novas tendências?

- a. () Essas novas ferramentas terão impacto positivos para as empresas principalmente na análise de candidato e agilizará o processo de recrutamento e seleção;
- b. () Essas novas ferramentas irão exigir mais preparação do gestor de RH e conhecimento para conciliar os dois lados;
- c. () Essas novas ferramentas deixarão o RH mais propensas a erros;
- d. () Essas novas ferramentas deixarão o RH mais estratégico;
- e. () Outros

8 - O RH está passando por mudanças, e os profissionais estão precisando se adequarem a essa nova realidade. Neste sentido, em sua opinião, o que os gestores esperam desse novo RH?

- a. () Exigirá muita preparação e muito conhecimento;
- b. () Gestores de RH atentos a mudanças e resilientes sairão na frente no mercado de trabalho;
- c. () Temem quanto ao uso da tecnologia no RH que vem sendo implementada;
- d. () Se sentem preparados e aptos para novas mudanças;
- e. () Outros

9 - O Coaching é uma das ferramentas mais utilizada no setor de RH. Em sua opinião qual é o objetivo?

- a. () Selecionar o perfil mais qualificado;
- b. () Tem como objetivo ajudar no equilíbrio pessoal e profissional;
- c. () Avaliar o desempenho dos colaboradores;
- d. () Outros

10 - Para começar a transformação de um processo, em sua opinião o gestor deverá:

- a. () Conquistar aliados e assim integrar as novas tecnologias;
- b. () Treinar os colaboradores para as novas tecnologias e fazer um bom planejamento;
- c. () Estudar o processo, fazer um bom planejamento, definir novos objetivos, treinar os colaboradores e ter consciência de como integrar isso ao dia a dia;
- d. () Outros

Anexo A – Termo de Autorização de Divulgação



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“O FUTURO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS”** apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 23 de Junho de 2021.

Nome	RG	Assinatura
ANA FLÁVIA ZIVIANI LIMA	62.754.180-X	Ana Flávia Z. Lima
JHENIFER SANTOS CORRÊA	46.172.166-1	Jhenifer S. Corrêa
MARIA CRISTINA BATISTA	47.862.486-4	Maria Cristina B.

Anexo B – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“O FUTURO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 23 de Junho de 2021.

Nome	RG	Assinatura
ANA FLÁVIA ZIVIANI LIMA	62.754.180-X	Ana Flávia Z. Lima
JHENIFER SANTOS CORRÊA	46.172.166-1	Jhenifer S Corrêa
MARIA CRISTINA BATISTA	47.862.486-4	Maria Cristina B.