

# APRENDA TUDO SOBRE O RH 4.0



Introdução	03
O que é o RH 4.0?	05
Quais são as principais características do RH 4.0?	07
Como implantar o RH 4.0 na sua empresa?	13
Conclusão	20
Sobre a Grou	22



---

# Introdução



O renomado autor Klaus Schwab publicou um livro chamado “A quarta revolução industrial”. Essa obra literária fala que a humanidade está vivenciando uma revolução tecnológica que mudará profundamente a maneira como realizamos nossas atividades diárias.



O efeito dessa transformação será muito evidente no mundo corporativo. Entretanto, uma área específica já presencia essa modificação tecnológica: o RH. Em vista disso, esse novo setor está sendo chamado de **RH 4.0**.

Mas o que é o RH 4.0? Quais são as peculiaridades mais marcantes dessa área? Como sua empresa pode ingressar nesse novo modelo de RH? Essas perguntas serão respondidas em nosso e-book. Boa leitura!



## O que é o RH 4.0?

Atualmente, fala-se muito na quarta revolução industrial que traz consigo a inserção de novas tecnologias no mundo fabril. Seguindo essa tendência, o RH 4.0 transforma o modo habitual de realizar as demandas de uma organização. Em vez de serviços morosos e manuais, as tarefas são automatizadas e estrategicamente direcionadas.

Para entender melhor vamos fazer uma comparação: normalmente, o cenário que vemos no RH tradicional é de um grupo de profissionais focados em funções burocráticas, como a gestão da folha de pagamento e o registro de dados dos funcionários.

Por outro lado, o RH 4.0 permite a expansão das “fronteiras” desse departamento. Pois, além dos serviços citados, contribui diretamente para os resultados da empresa no que diz respeito a:



- atrair profissionais de alto desempenho;



- melhorar o clima organizacional;



- estimular a cultura da aprendizagem e da inovação; e



- construir um programa de desenvolvimento de profissionais.

Tudo isso é possível graças a **inserção de tecnologias inteligentes** que auxiliam os gestores no mapeamento das necessidades prementes do seu capital humano.



# Quais são as principais características do RH 4.0?



Como vimos, é bem claro que o RH 4.0 tem o objetivo de facilitar os serviços da equipe dessa área e ajudar o negócio na elaboração de estratégias eficientes para seu bom desempenho e desenvolvimento.

A partir de agora, veremos os atributos que definem esse novo modelo de gestão e que sobrepõem a forma como o RH tradicional realiza as suas demandas.

## MUDANÇA NO PERFIL DOS COLABORADORES

Há um tempo, o comum era as áreas de RH das empresas iniciarem um processo de seleção de profissionais quando um cargo ficava vago. Agindo assim, essa nova contratação servia apenas para **ocupar uma função e dar seguimento às tarefas inerentes ao cargo.**



Por outro lado, o RH 4.0 muda esse modo engessado de seleção, tornando a contratação **mais estratégica**. Como assim? Por exemplo: com o suporte de ferramentas virtuais é feito um estudo sobre quais competências um colaborador precisa possuir para exercer um cargo.

Após isso, é feito um mapeamento do [perfil comportamental](#) e profissional de todos os candidatos a uma determinada função. Os que forem compatíveis com as atribuições da vaga têm maiores chances de ser contratados.

Fazendo assim, qualquer posto de trabalho é visto como um pilar que sustenta a enorme estrutura da organização — e os colaboradores são os **agentes fundamentais** para a manutenção de práticas internas eficientes.



## REDUÇÃO DE TEMPO E CUSTOS

Várias das atividades do RH demandam muito tempo, esforço e gastos financeiros. Um exemplo é o processo de busca de profissionais qualificados para fazer parte do time interno da empresa.

No RH tradicional, a instituição possui uma atitude mais passiva nessa fase do recrutamento e seleção, visto que o seu serviço envolve divulgar a vaga e receber uma avalanche de currículos.

Após isso, os recrutadores contam com a sua experiência profissional para identificar os candidatos que parecem mais adequados para a função. Com esse processo nada transparente e eficiente, todo o trabalho da equipe de RH pode resultar em uma contratação equivocada.





Em contrapartida, o **RH 4.0 é pró-ativo**. Como dito no tópico anterior, antes de iniciar uma busca por candidatos, a instituição já sabe exatamente o tipo de profissional que deseja.

A partir daí, um software com recursos da [inteligência artificial](#) rastreará na internet pessoas que detenham as competências e habilidades em conformidade com as exigências da organização.

Ao encontrar esses profissionais, o recrutador faz um convite para que participem do processo seletivo. Dessa forma, **o trabalho da equipe do RH será direcionado e agilizado**, pesando menos nos recursos financeiros da empresa.





## INOVAÇÃO CONSTANTE

Outra característica do RH 4.0 é a **constante inovação**, criando assim um ambiente fértil para novas e melhores práticas internas na instituição. Uma questão que melhora consideravelmente com metodologias inovadoras é o processo de desenvolvimento de colaboradores.

Hoje, o RH 4.0 tem à sua disposição ferramentas virtuais que auxiliam os gestores na construção de um programa de desenvolvimento individual e acelerador de mudanças. Por meio delas, a empresa identifica uma **competência de alto impacto** em um colaborador. Então, algumas ações são traçadas visando potencializar essa habilidade e, em pouco tempo, o profissional poderá ser utilizado para uma função estratégica na instituição.

Infelizmente, no RH tradicional, um programa para desenvolver os colaboradores pode ser pouco eficaz e não ter meios de evidenciar os resultados. Em vista disso, esse processo é mais longo e, muitas vezes, o que realmente evolui o profissional são os anos de vivência em determinada função.



## NOVAS FORMAS DE GESTÃO

O RH 4.0 proporciona uma **gestão interna mais flexível**. Essa maneira de gerir é uma tendência muito forte, valorizada pelas empresas mais jovens, como as startups, e pelos talentos profissionais que estão ingressando ou começando no mercado de trabalho.



Nesse novo modelo de gestão, tanto os horários como os locais de trabalho são mais flexíveis. Por exemplo, algumas organizações permitem que os seus funcionários escolham o período do dia em que desejam trabalhar, enquanto outras oferecem a opção de seus funcionários trabalharem em home office.

Nesse e em outros tipos de trabalho remoto, os colaboradores são **remunerados pela sua produtividade**. Essa “elasticidade” na gestão é possível porque o RH 4.0 possui tecnologias que permitem o monitoramento a distância do trabalho dos funcionários.

Algo que não é conseguido pelo RH tradicional, que continua com uma **estrutura administrativa inflexível**, na qual todo o capital humano é mantido nas dependências internas e regido por horários fixos de trabalho.

# Como implantar o RH 4.0 na sua empresa?



Com algumas mudanças internas, a organização conseguirá implantar o RH 4.0. Vejamos agora um passo a passo de como fazer essa atualização:



## MUDE O CONCEITO SOBRE O TIME DO RH

Tudo começa com um ajuste no [modo de pensar](#) da equipe de RH, da alta gestão e de todo o restante da empresa. Para isso, é necessário entender que o RH precisa deixar o papel meramente operacional e **se colocar na vanguarda da instituição**. Com esse posicionamento mais ativo, o setor contribuirá para o alcance das metas da organização.

Mas como fazer isso? O gestor de RH precisa mostrar que o departamento pode ajudar muito no sucesso do negócio. Talvez seja preciso que participe ativamente das reuniões da alta gestão, apresentando números, gráficos e metodologias que provem o que o RH está fazendo ou poderá fazer pela instituição.



Aos poucos, a área será mais ouvida e **respeitada na empresa**. Como consequência disso, a atualização para o RH 4.0 ocorrerá com maior facilidade, pois a alta gestão entenderá que essa mudança beneficiará os resultados da companhia.

## INSIRA NOVAS TECNOLOGIAS

Talvez não seja possível automatizar todo o setor de uma só vez. Nesse caso, o ideal é uma **transição suave e constante**. Desse modo, ao longo do tempo, as demandas manuais e operacionais serão substituídas por [tecnologias inteligentes e estratégicas](#).

É claro que a equipe de RH precisará receber treinamento para usufruir de todos os recursos dessas ferramentas virtuais. Para ajudá-los, a empresa pode construir um programa de aprendizagem que envolva todos os colaboradores do setor.

Alguns gestores ficam na dúvida quanto a que área do RH deve ser automatizada primeiramente. Embora não haja uma regra a ser seguida, é interessante começar por uma função que tenha grande impacto na organização, como a de recrutamento e seleção ou [desenvolvimento de líderes](#).

Fazer assim é bom por dois motivos: o primeiro é que a empresa como um todo logo sentirá os benefícios da mudança para o RH 4.0. Além disso, diante desses bons resultados, a alta gestão ficará ainda **mais motivada a investir em tecnologias para o setor**.



## ADOTE NOVAS FORMAS DE ARMAZENAMENTO

Muitas empresas têm um servidor interno para o armazenamento de informações e para abrigar toda a infraestrutura virtual. No entanto, para suportar todos os equipamentos e aplicações tecnológicas do RH 4.0, talvez seja necessário ampliar o sistema de armazenamento de dados.

Um servidor adequado consegue também fornecer um bom desempenho na transmissão de informações entre os diversos dispositivos conectados à rede central da internet.

Para conseguir isso, algumas instituições migram sua infraestrutura virtual para um data center externo. Desse modo, adquirem mais **escalabilidade, verticalização, flexibilidade, segurança e disponibilidade**. Esses atributos serão a base para a implantação do RH 4.0.





## MENSURE O DESEMPENHO DO SETOR

Como o processo de transição do RH tradicional para o 4.0 é gradativo, os gestores precisam **acompanhar e mensurar o desempenho** do setor com as novas ferramentas e metodologias adotadas.

Alguns KPIs (indicadores de desempenho) que podem ser implantados são os que demonstram a produtividade do time de RH, o prazo de entrega das tarefas e a qualidade dos serviços prestados.

Haverá pontos a melhorar, detalhes para ajustar e aspectos que demonstrarão excelentes resultados. Todas essas informações devem ser registradas em relatórios específicos e apresentadas em reuniões tanto com a alta gestão quanto com a equipe de RH.



Fazer isso resulta em uma **participação maior dos colaboradores** e influencia também na motivação deles, uma vez que percebem os resultados tangíveis da atualização do RH e como seu serviço foi aprimorado.

## CONTRATE OS PROFISSIONAIS CERTOS

Para consolidar o RH 4.0, a equipe de colaboradores do RH terá um papel fundamental. Em vista disso, a empresa precisa se preocupar com o [tipo de profissionais que fará parte desse time](#).



Esses trabalhadores deverão ter um **perfil inovador** e estarem acostumados a lidar com ferramentas virtuais. É obvio que as instituições contam com tecnologias instaladas de acordo com as necessidades do negócio.

Mas a contratação de profissionais que têm experiência no uso de aplicações tecnológicas **facilitará o aprendizado** deles com relação aos equipamentos da empresa.

Dessa forma, o ideal é que todos tenham o conhecimento tecnológico — em especial os que exercerão os cargos de liderança. Afinal, serão os responsáveis pelo constante treinamento e capacitação do time e pela implantação de novas ferramentas virtuais para a gestão do RH.

## INTEGRE OS COLABORADORES

**O RH 4.0 tem a capacidade de integrar todo o capital humano da empresa.** Fazendo assim, os colaboradores se tornam parceiros que ajudam nas estratégias desse departamento.

Por exemplo: por meio de uma rede social corporativa, o RH pode solicitar a opinião dos participantes de um programa de [desenvolvimento](#) interno. Esse mesmo canal servirá para que a equipe de RH converse sobre determinado projeto ou o andamento de uma tarefa.

Mesmo que um dos integrantes de um projeto esteja em uma viagem de negócios, estará conectado com o restante do time e poderá participar de decisões importantes e outros aspectos do trabalho.

Além disso, para descobrir como está o clima organizacional, um questionário online com perguntas sobre a empresa pode ser enviado para os colaboradores. Essa participação colaborativa faz com os funcionários fiquem **mais engajados com a organização.**



# Conclusão



Como vimos neste e-book, a tecnologia já faz parte da realidade do mundo corporativo — em especial na área de RH. Esse é um caminho sem volta e as instituições que não se atualizarem correm o risco de ficarem obsoletas e, por fim, fecharem as suas portas.



Olhando por esse lado, parece que a automação é algo destrutivo, mas não é. Na verdade, **traz inúmeras vantagens** para os profissionais e para a organização. Conforme citado, entre esses benefícios está a otimização das demandas e a redução de tempo e dos custos para a empresa.

Sendo assim, prepare sua organização para o RH 4.0. Insira de modo sistemático e estratégico as novas tecnologias nas diversas funções do RH e mensure os resultados.

Com o tempo, sua empresa se tornará um **modelo de organização inovadora** e, melhor do que isso, crescerá no mercado em que atua. O resultado serão lucros ainda maiores para o seu negócio!



Resultado sem felicidade não tem graça. Felicidade sem resultado é vazia de sentido. Por que não aliar essas duas vertentes? Esse é o maior sonho da Grou Inovação para Gestão de Pessoas.

Com soluções digitais que favorecem a troca e o autoconhecimento dos profissionais, a Grou oportuniza uma melhora em 360 graus. A partir do mapeamento dos pontos fortes e fracos, diversas empresas têm experimentado mudanças profundas na maneira como selecionam e gerenciam talentos.

Esta é a nossa maneira de contribuir para um mundo melhor, onde cada pessoa saiba reconhecer e aprimorar suas qualidades e possa, conseqüentemente, construir um futuro de sucesso.

