

# TECNOLOGIAS DE GESTÃO: INOVAÇÃO E IMPACTO NA GESTÃO DE PESSOAS

*Nelma Rodrigues Pereira<sup>1</sup>*

*Vanessa Roberg<sup>2</sup>*

## RESUMO

Este artigo representa o papel das tecnologias de gestão na inovação e no impulsionamento da gestão de pessoas nas organizações. À medida que a tecnologia avança de forma acelerada torna-se fundamental para as empresas tomarem frente a soluções inovadoras e gerir seus recursos humanos de forma eficiente. Serão explorados os benefícios e a efetividade da implantação dessas tecnologias na gestão de pessoas. Entre os principais benefícios estão a melhoria da produtividade e desempenho dos colaboradores e o aperfeiçoamento dos processos de recrutamento e seleção, a simplificação da comunicação interna e o avanço do desenvolvimento de forma contínua. Com base em estudo e questionário aplicado, abordamos e trouxemos discussões e desafios, relacionados a considerações éticas com o uso das tecnologias. Questões como privacidade, segurança de dados e possíveis perspectivas que devemos levar em consideração para ter uma implantação mais assertiva e responsável das tecnologias de gestão. Trouxemos também a importância de viabilizar uma intermediação para a comunicação interna da organização, fornecendo informação e conhecimento que serão disseminados e agregarão valor aumentando a produtividade e dando agilidade aos processos e tomadas de decisão. Destacamos as tecnologias de gestão e o impulso significativo na gestão de pessoas, gerando um impacto na inovação e melhorando de forma eficaz as boas práticas de RH. Entretanto, é essencial que as organizações tenham conhecimento dos benefícios, desafios e considerações éticas vinculadas a essas tecnologias, com a finalidade de implementá-las de forma responsável e potencializar o sucesso da organização e seus processos

Palavras-chaves: Inovação. Pessoas. Tecnologia.

## 1 INTRODUÇÃO

O sucesso e o crescimento de uma organização estão totalmente ligados aos seus colaboradores. São eles os responsáveis por executar as tarefas diárias, alcançar metas e objetivos, e contribuir para o bom funcionamento de todos os setores.

As pessoas são de extrema importância para o sucesso de uma organização, pois são elas que gerenciam e comandam a empresa; são elas que executam, controlam atividades e processos [...]. Alguns autores afirmam que a empresa é um organismo vivo, pois a dependência e

---

<sup>1</sup> Professora – Tecnologia – Faculdade SENAC Tubarão – nelma.rpereira@gmail.com

<sup>2</sup> Professora – Tecnologia – Faculdade SENAC Tubarão – vanessaroberg@gmail.com

influência das pessoas são enormes, é por esse motivo que deve ser dada atenção especial ao desenvolvimento dos fatores humanos na empresa com o propósito de aproveitar o talento dessas pessoas nas mais diversas atividades da organização (EUNICE, 2017).

O desafio de estar sempre se adequando às necessidades do mercado que está na constante crescente, faz com que as organizações tenham que renovar-se e se ajustar às mudanças, e um dos elementos-chave para isso é a gestão de pessoas.

Pochmann (2015) descreve a gestão de pessoas como uma função gerencial que abrange a participação das pessoas dentro das organizações com o objetivo de estas alcançarem as metas e os objetivos organizacionais e individuais almejados.

Identificar as necessidades de treinamento, implementar programas de desenvolvimento, promover um ambiente de trabalho saudável, atrair, selecionar e reter talentos são desafios constantes para os profissionais da gestão de pessoas.

A utilização da tecnologia como aliada da gestão de pessoas, permitiu que as organizações conseguissem aprimorar suas atividades, elevar suas habilidades de tomada de decisão e promover um ambiente de trabalho eficiente e produtivo.

Conforme exposto por Pessoa et al. (2017, p. 02):

É importante hoje em dia que as organizações adotem ferramentas de tecnologia visando resolver suportar o seu negócio. Com o avanço tecnológico, as ferramentas tornaram-se poderosas e até certo ponto cativantes, pela facilidade de uso e integração com vários sistemas. Os profissionais têm necessidade de usar ferramentas que os auxiliem no dia a dia da empresa.

É importante destacar que a tecnologia também trouxe uma série de desafios para a gestão de pessoas. Além da segurança e a privacidade dos dados dos colaboradores, outras questões como a resistência às mudanças e a dificuldade na adaptação das novas tecnologias são fatores que precisam ser discutidos e tratados.

Duque, Machado e Pelissari (2008), relatam que a resistência à inovação torna-se evidente quando, ao implantar novas tecnologias ou sistemas de gestão [...], os usuários reagem de modo habitual temendo o novo, à ameaça de perder o poder, cargo e vantagens.

Com base nos tópicos apresentados acima, este artigo apresenta as tecnologias de gestão, suas inovações e o impacto na gestão de pessoas. Além disso, serão expostos os benefícios e as dificuldades da sua implantação.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo geral

Analisar o impacto das tecnologias de gestão na inovação e na gestão de pessoas.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar as principais tecnologias de gestão utilizadas nas organizações;
- Avaliar os benefícios e desafios da adoção das tecnologias de gestão na gestão de pessoas;
- Investigar o impacto das tecnologias de gestão na eficiência, produtividade e satisfação dos colaboradores;
- Analisar casos práticos de organizações que implementaram tecnologias de gestão e seus resultados;
- Propor recomendações para uma adoção efetiva das tecnologias de gestão na gestão de pessoas.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 TECNOLOGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS

As tecnologias de gestão de pessoas são sistemas utilizados para gerenciar, agilizar e aprimorar os processos relacionados ao capital humano dentro de uma organização.

Ulrich et al. (2009), apontam que as tecnologias de gestão de pessoas têm o potencial de transformar a maneira como as organizações recrutam, selecionam, desenvolvem e avaliam seus colaboradores, proporcionando processos mais eficientes, objetivos mais claros e uma experiência positiva para os funcionários.

Entre as ferramentas mais utilizadas na gestão de pessoas podemos citar: os Sistemas de Gestão de Recursos Humanos (HRMS/HRIS), as Plataformas de

Recrutamento e Seleção, os Sistemas de Gestão de Desempenho, as Plataformas de Treinamento e Desenvolvimento, as Plataformas de Comunicação Interna e os Sistemas de Análise de Dados de Recursos Humanos.

### **2.1.1 Sistemas de Gestão de Recursos**

São os sistemas responsáveis pela automação e integração de tarefas e processos administrativos.

Os *Human Resource Management Systems* (HRMS) são uma poderosa ferramenta para centralizar e automatizar os processos de gestão de pessoas, promovendo maior eficiência, redução de erros e fornecendo informações valiosas para a tomada de decisão (RAYMOND. et al, 2020).

Alguns recursos e funcionalidades comuns encontrados nesses sistemas incluem: o cadastro de funcionários, a administração de benefícios, o controle de frequência e folha de pagamento, a gestão de desempenho, o recrutamento e seleção, gestão de talentos e análise de relatórios.

### **2.1.2 Plataformas de Recrutamento e Seleção**

A utilização dessas plataformas permite o aprimoramento do processo de recrutamento e seleção de candidatos, uma vez que essas ferramentas possuem funcionalidades capazes de encontrar candidatos qualificados de maneira mais rápida e efetiva.

Elas permitem a publicação de vagas, triagem de currículos, agendamento de entrevistas, gerenciamento do fluxo de candidatos e até mesmo a aplicação de testes e avaliações.

Segundo Perry e Haluska (2016), as Plataformas de Recrutamento e Seleção permitem a automação de tarefas repetitivas e a análise de grandes volumes de dados, permitindo que os recrutadores se concentrem em aspectos mais estratégicos do processo de contratação.

### **2.1.3 Sistemas de Gestão de Desempenho**

Permitem que os gestores acompanhem o desempenho de seus colaboradores através de um conjunto de práticas, processos e instrumentos para estabelecer metas, monitorar o progresso, realizar avaliações periódicas, fornecer feedback e desenvolver planos de melhoria.

Os Sistemas de Gestão de Desempenho são uma poderosa ferramenta para impulsionar o engajamento dos colaboradores, fornecendo clareza sobre expectativas, reconhecimento pelo bom trabalho e oportunidades de crescimento e desenvolvimento (COKINS, 2017).

#### **2.1.4 Plataformas de Treinamento e Desenvolvimento**

Também conhecidas como *Learning Management Systems* (LMS), essas plataformas permitem que as empresas criem e disponibilizem cursos personalizados, baseados nas necessidades de desenvolvimento dos seus colaboradores.

A adoção de *Learning Management Systems* (LMS) possibilita às organizações acompanhar e medir o impacto do treinamento e desenvolvimento, fornecendo dados e análises que auxiliam na tomada de decisão e no aprimoramento das estratégias de aprendizagem (KATS, 2013).

#### **2.1.5 Plataformas de Comunicação Interna**

As plataformas de comunicação internas podem ser utilizadas pelas organizações para facilitar a comunicação e a cooperação entre os colaboradores. Permitindo que todos tenham acesso em tempo real, podendo realizar o compartilhamento de documentos, manuais, apresentações, entre outros arquivos importantes que podem servir de base para coleta e criação de métricas ou apoio para tomada de decisão.

Esse tipo de comunicação gera um engajamento, tornando a comunicação mais clara e transparente, dando a possibilidade de que os próprios colaboradores proponham novas ideias e sugestões de melhoria.

"As Plataformas de Comunicação Interna fornecem uma infraestrutura tecnológica para a distribuição de informações estratégicas, atualizações

organizacionais e conteúdos relevantes aos colaboradores, promovendo o alinhamento e a compreensão dos objetivos da empresa.” (PATRICK; VALSKOV, 2014).

#### **2.1.6 Sistemas de Análise de Dados de Recursos Humanos**

Os sistemas de análise de dados têm o importante papel na área de Recursos Humanos (RH), eles proporcionam *insights* de grande valia, fundamentados em dados dos seus colaboradores que foram coletados e armazenados. Essas informações geradas pelos sistemas de análise podem ser utilizadas de diversas formas, como recrutamento e seleção de pessoas, desenvolvimento e capacitação dos seus colaboradores, gestão de desempenho, entre outras.

Essas análises são de extrema importância para as organizações, trazendo uma maior assertividade na tomada de decisões e promovendo eficácia e agilidade.

Os Sistemas de Análise de Dados de Recursos Humanos oferecem a oportunidade de adotar uma abordagem baseada em fatos e dados na gestão de pessoas, permitindo a identificação de padrões, a previsão de tendências e a criação de estratégias eficazes para atrair, desenvolver e reter talentos. (NELSON, 2015)

#### **2.2 CASES DE SUCESSO DE TECNOLOGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS**

São muitos os casos de sucesso de tecnologias de gestão de pessoas que nos demonstram como essa solução pode impulsionar a eficácia e a produtividade dos colaboradores de forma assertiva, trazendo inúmeras vantagens para as organizações.

Cada organização pode adaptar e tornar flexível o uso dessas tecnologias de forma que, as suas necessidades e particularidades serão respeitadas e evidenciadas, tornando o engajamento e aceitação dessa nova cultura mais assertiva.

### **3 METODOLOGIA**

Nesse artigo o tipo de pesquisa utilizado é classificado como qualitativa e quantitativa.

Segundo Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem.

Na visão de Wilson (2000), a mudança de foco da pesquisa quantitativa para pesquisa qualitativa fortalece a proposição que a Ciência da Informação é uma ciência social que se associou aos métodos de pesquisa social para o desenvolvimento de modelos na perspectiva da filosofia do social (e não física), principalmente para contextos comportamentais e organizacionais de busca de informação.

Além das pesquisas qualitativa e quantitativa, foi realizado uma revisão sistemática da literatura para coletar dados secundários sobre o tema.

Não por acaso, artigos que apresentam revisões de literatura estão usualmente entre os mais procurados pelos leitores de publicações científicas (BAEK et al.,2018).

Os dados foram coletados por meio de formulários respondidos por gestores de recursos humanos e colaboradores de diferentes organizações que utilizam tecnologias de gestão. Após o recolhimento dos dados foi desenvolvido um estudo das respostas, a fim de identificar padrões relacionados aos benefícios, desafios e o impacto do uso das tecnologias na gestão de pessoas.

Os resultados da análise qualitativa e quantitativa serão apresentados e discutidos, comparando os dados coletados nos formulários com os dados da revisão sistemática da literatura. Serão identificados os principais benefícios, desafios e impactos das tecnologias de gestão na gestão de pessoas, destacando-se os casos práticos e as recomendações para uma adoção efetiva.

Vale ressaltar que conforme especificado nas diretrizes éticas e nos regulamentos cabíveis à pesquisa científica, os dados e demais informações dos gestores de recursos humanos e colaboradores que contribuíram com essa pesquisa não serão publicados.

O tratamento confidencial e anônimo dos dados dos participantes é considerado a norma para a realização de pesquisas. Os pesquisadores devem

reconhecer o direito das instituições e dos indivíduos participantes à privacidade e devem conceder-lhes seus direitos à confidencialidade e ao anonimato.

## 4 ANÁLISE DOS DADOS / RESULTADOS / DISCUSSÃO

Após a coleta e análise dos dados, foram obtidos os seguintes resultados:

### 4.1 TECNOLOGIAS UTILIZADAS

Durante as entrevistas com gestores de recursos humanos e colaboradores, identificamos as principais tecnologias de gestão adotadas pelas organizações.

Essas tecnologias incluem sistemas de gestão de RH, plataformas de análise de dados, softwares de recrutamento e seleção, sistemas de gestão de desempenho, plataformas de *e-learning*, ferramentas de comunicação interna e colaboração, entre outras.

### 4.2 BENEFÍCIOS

A adoção de tecnologias de gestão trouxe uma série de benefícios relatados tanto pelos colaboradores quanto pelos gestores de Recursos Humanos. Os benefícios identificados foram os seguintes:

- **Aumento na eficiência e produtividade:** Ao automatizar tarefas, simplificar processos e minimizar erros, as responsabilidades diárias tornam-se mais eficientes.
- **Agilidade na tomada de decisões:** A tomada de decisão que se torna mais assertiva com a disponibilização de dados e informações em tempo real.
- **Melhor comunicação e interação entre os colaboradores:** As ferramentas de comunicação permitem a troca de ideias, promovem a interatividade entre os colaboradores e estimulam uma maior colaboração e comunicação.
- **Maior eficácia e agilidade no treinamento e qualificação dos colaboradores:** O uso de plataformas de *e-learning* e treinamentos online

fornece oportunidades para o desenvolvimento contínuo das habilidades e competências dos funcionários.

- **Melhoria da experiência do colaborador:** A criação de um local de trabalho moderno é auxiliada pela incorporação de tecnologias de gestão, que aprimoram a experiência dos colaboradores.

#### 4.3 DESAFIOS

Embora os benefícios sejam significativos, também foram identificados alguns desafios na adoção das tecnologias de gestão. Alguns dos desafios relatados pelos participantes incluem:

- **Resistência à mudança:** A adoção de novas tecnologias pode encontrar resistência por parte dos colaboradores, exigindo iniciativas de maior conscientização.
- **Preocupação com a segurança dos dados:** As preocupações de privacidade, segurança e armazenamento de dados pessoais foram frequentemente relatadas na pesquisa.

#### 4.4 RESULTADOS APONTADOS PELOS GESTORES DE RH

A análise dos dados revelou a significativa influência do uso das tecnologias nas práticas de gestão de pessoas.

A utilização dessas tecnologias permitiu a automação e a centralização dos processos o que resultou em uma gestão mais eficiente e ao mesmo tempo mais ágil.

#### 4.5 SUGESTÕES PARA A IMPLANTAÇÃO DAS TECNOLOGIAS

Com base nos resultados da pesquisa, sugere-se algumas recomendações para uma adoção efetiva das tecnologias de gestão na gestão de pessoas:

- **Análise e Planejamento:** Identificar as necessidades da empresa com o objetivo de escolher as tecnologias adequadas.
- **Participação dos colaboradores:** Envolver os colaboradores, fornecendo treinamento e promovendo uma comunicação clara sobre os objetivos e benefícios.
- **Acompanhamento:** Acompanhar os resultados e desenvolver processos de melhorias.

#### 4.6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão com os resultados da pesquisa, podemos afirmar ser de extrema importância a utilização de tecnologias de gestão em ambientes corporativos.

A implantação dessas tecnologias pode influenciar no aumento da qualidade e produtividade, na satisfação e na qualificação dos colaboradores e na melhoria do clima organizacional.

Apesar do impacto positivo na adoção das ferramentas, é importante ressaltar que a pesquisa apontou a preocupação com a segurança dos dados e a resistência de alguns colaboradores diante do uso desses recursos. Com isso, sugere-se seguir as sugestões para a implantação das tecnologias, que visa identificar as necessidades, envolver os colaboradores e acompanhar os processos.

## 5 CONCLUSÃO

Dessa forma, podemos concluir que, a tecnologia inovou a forma como as organizações gerenciam seus colaboradores e processos. Constatamos que, desde sistemas automatizados de RH a utilização de ferramentas de comunicação virtual, a tecnologia possibilitou que as organizações e seus processos ganhassem maior produtividade e criassem um engajamento expressivo dos seus colaboradores. Como vimos neste artigo, implementar a utilização de tecnologias de gestão pode impulsionar conquistas consideráveis para as organizações, reduzindo custo, retrabalho, aumentando a eficácia e proporcionando uma cultura de inovação. Desta maneira, é fundamental que as organizações estejam em constante atualização, com as tecnologias de gestão mais recentes, aproveitando suas vantagens para

estar à frente da concorrência. Com as tecnologias ao nosso favor, nos possibilitando uma gestão de pessoas e processos eficaz, trazendo vantagens imensuráveis para as organizações.

## REFERÊNCIAS

Cokins, G. **Performance Management: Integrating Strategy Execution, Methodologies, Risk, and Analytics**. Hoboken, NJ: Wiley, 2017.

DUQUE, W. S.; MACHADO, M. V.; PELISSARI, A.S., **Resistência à mudança tecnológica: Uma análise de influências nas instâncias de clima, cultura e poder de uma empresa de importação**. Espírito-Santense, 2019.

EUNICE, Maria. **A importância das pessoas na organização**. 2017. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/importancia-das-pessoas-na-organizacao/>>. Acesso em: 17 maio, 2023.

FITZPATRICK, L.; VALSKOV, K. **Internal Communications - A Manual for Practitioners**. [S.l.]: Kogan Page, 2014.

KATS, Y. **Learning Management Systems and Instructional Design: Best Practices in Online Education**. 1. ed. [S.l.]: Idea Group Inc, 2013. Acesso em: 17 maio, 2023.

Nelson, G. S. (2015). **The Analytics Lifecycle Toolkit: A Practical Guide for an Effective Analytics Capability**. Arlington, VA: Analytics Press.

NOE, R. A., HOLLENBECK, J. R., GERHART, B., & Wright, P. M. **Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage**. New York: McGraw-Hill Education, 2020.

PERRY, D. E., & HALUSKA, M. J. **Hiring Greatness: How to Recruit Your Dream Team and Crush the Competition**. Hoboken, NJ: Wiley, 2016.

PESSOA, Cláudio Roberto Magalhães et al. **Da gestão de TI à gestão de informação e tecnologia: uma abordagem teórica da evolução do conceito= From management of technology and information to a management of information and technology: a theoretical approach of concept development**. Descobrimientos da Ciência da Informação: desafios da Multi, Inter e Transdisciplinaridade (MIT): XVII Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação (ENANCIB), 2016.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. Bomtempo Editorial, 2015.

ULRICH, D., ALLEN, J., BROCKBANK, W., & YOUNGER, J. **HR Transformation: Building Human Resources From the Outside In**. New York: McGraw-Hill, 2009.

DENZIN, N. K; LINCOLN, I.O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. Porto Alegre: Artmed, 2006.

WILSON, T. D. Recent trends in user studies: action research and qualitative methods. *Information Research*, v. 5, n. 3, s. p., Apr 2000.

BAEK, S. et al. The most downloaded and most cited articles in radiology journals: a comparative bibliometric analysis. *European Radiology*, v. 28, n. 11, p. 4832–4838, 2018.