
Ferramentas na Gestão de Recursos Humanos; Inovações Tecnológicas¹

Etyene Torres Gonçalves²

Bruna Almeida³

Faculdade Laboro-MA

RESUMO

As Organizações precisam está aliadas aos profissionais da Gestão de Recursos Humanos, para sustentabilidade na Reestruturação e Implementação dos Recursos inovadores com metodologias e estratégias na valorização do seu principal capital humano; Pessoas.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Recursos Humanos; Pessoas; Ferramentas; Mudanças; Covid-19.

A Sociedade vivencia a quarentena e o isolamento social em pleno século XXI no atual status da pandemia do COVID-19, cenário vulnerável das drásticas e inesperadas mudanças que causaram efeitos físicos e psicológicos sobre as pessoas, a otimização dos processos deve ser necessariamente mais eficiente e eficaz equilibrando seus *Stakeholders* todas as partes envolvidas, para reconstrução e desenvolvimento contínuo da sociedade face à pandemia.

Segundo, Chiavenato (2014, p.34) a era da informação as organizações requerem agilidade, mobilidade, inovação e mudança necessárias para enfrentar as novas ameaças e oportunidades em um ambiente de intensa mudança e turbulência.

Os processos interativos funcionam como ferramentas de avaliação do comportamento humano, quebrando paradigmas antes burocráticos e operacionais, agora consolidado nas inovações em ações motivacionais no ambiente organizacional, enfrentando um desafio; como lidar com desequilíbrio emocional dos seus colaboradores pós a pandemia do covid-19.

As mudanças são constantes no mundo extremamente competitivo onde a Gestão de Recursos Humanos é uma das áreas que mais tem passado por transformações, tornando-se parceiras ao levar estratégias para organizações, mensurando aspectos quantitativos e qualitativos na contribuição dos processos decisórios mais assertivos, desta forma a Gestão

¹ Trabalho apresentado à disciplina de Produção e Inovação Científica ministrada na data de 02 de Maio de 2020

² Graduada em Recursos Humanos; Aluna do Curso de Pós-Graduação em MBA Administração Estratégica: ADM-8-SLS. e-mail: etyenetorres83@gmail.com

³ Orientadora do trabalho Professora Mestre Bruna Almeida. e-mail: professorabruna.almeida@gmail.com

do RH se posiciona como consultorias, mapeando a cultura organizacional de cada empresa, envolvendo outros departamentos do Jurídico, do TI, da Saúde e Segurança do Trabalho (SST), todos em geral, pois os padrões da cultura organizacional ainda prevalecem com valores, normas, e procedimentos, só que agora bem mais flexíveis, criativos, dinâmicos, e inovativos, com ênfase nas pessoas, baseado em pilares essenciais; engajamento, comunicação, trabalho em equipe, conhecimento e competência, treinamento e desenvolvimento. “As pessoas precisam estar preparadas para enfrentar novos desafios e ajudar a organização a superá-los “(CHIAVENATO, 2014, p.35).

A Gestão de Recursos Humanos evoluiu com a era digital estrategicamente bem inovada no RH 4.0, já considerada a quarta Revolução Industrial explorando softwares de Inteligência Artificial como ferramentas digitais para aprimorar a experiência dos seus colaboradores, diante das contingências e as transformações que estão ocorrendo no mundo, em um momento em que as pessoas estão fisicamente juntas mais socialmente distantes, vivenciando o medo da doença, da crise financeira, do desemprego, do desequilíbrio emocional, a insegurança e a incerteza de se reeiventar no futuro, após a pandemia do covid-19.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto .Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP : Manole, 2014.

OLIVEIRA, Djalma de P. Rebouças de. Manual de consultoria empresarial: conceitos, metodologia, práticas/ Djalma de Pinho Rebouças de Oliveira. -9.ed- São Paulo: Atlas, 2010.
