

# REESCREVENDO AS REGRAS PARA A ERA DIGITAL

O relatório da Deloitte sobre tendências globais em RH deste ano traz informações importantíssimas que exigem uma profunda reflexão dos profissionais de RH.

Conduzida entre mais de 10.000 profissionais em 140 países, a pesquisa foi enriquecida com análises dos problemas sociais, econômicos, políticos, tecnológicos e culturais que os líderes empresariais, de RH e empregados enfrentam em todo o mundo. Ela mostra que a característica principal da nova era não é tão somente a mudança, mas sim como a sua aceleração vem criando novas regras para os negócios e para os recursos humanos.

As organizações enfrentam um contexto radical para lidar com o mundo, o ambiente e a força de trabalho. Os líderes empresariais, em sua maioria, já experimentaram essas mudanças em seus negócios e suas vidas pessoais e estão preocupados com o impacto dessas transformações, que não se limitam apenas à tecnologia, mas abrangem a sociedade como um todo.

Um “novo conjunto de regras” está sendo gestado para dar sentido a esse novo panorama. Essas regras refletem as mudanças na mentalidade e no comportamento que se acredita serem necessários para liderar, organizar, motivar, gerenciar e envolver a força de trabalho do século XXI.

Embora seja difícil prever quais práticas comerciais emergentes nos aguardam, é impossível ignorar a necessidade de mudanças. Este relatório é um apelo à ação para líderes de RH e negócios, que devem entender o impacto das mudanças e desenvolver novas regras para a relação entre pessoas, trabalho e organizações.

É bastante claro que a tecnologia está avançando a uma taxa

sem precedentes. Tecnologias como inteligência artificial, plataformas móveis, sensores e sistemas de colaboração social estão revolucionando a forma como vivemos, trabalhamos e comunicamos, e o ritmo está apenas acelerando. Isso causa estresse para os indivíduos, bem como para as sociedades. A pesquisa mostra que funcionários e organizações estão mais “atarefados” do que nunca.

A produtividade do negócio, porém, não acompanhou o progresso tecnológico. Dados de várias fontes mostram que o crescimento da produção continua baixo apesar da introdução de novas tecnologias no ambiente de negócios.

Outro dado interessante que o relatório apresenta, é a comparação entre a evolução da tecnologia com a taxa de adaptabilidade dos indivíduos, das organizações e das políticas públicas no uso dessa tecnologia. Os indivíduos têm uma taxa de evolução muito maior do que as organizações e as políticas públicas, apesar de ainda estarem bem distantes do nível de adaptação que a tecnologia lhes oferece.

Compreender as diferenças de evolução entre tecnologia, indivíduos, empresas e política pública, é essencial para navegar efetivamente no mundo do capital humano. O RH tem um único papel a desempenhar: apoiar líderes e organizações a adaptar-se mais eficientemente à tecnologia e assessorar as pessoas a viverem novos modelos de trabalho e carreiras, bem como assessorar a empresa a se renovar e incentivar mudanças na sociedade e nas políticas públicas.

Hoje novas tecnologias de trabalho e novos conjuntos de habilidades profissionais são necessárias. Como demonstra o relatório, o problema não é simplesmente treinamento ou planejamento de novas e melhores carreiras. As empresas devem se concentrar mais em fortalecer suas lideranças e estruturas e criar estratégias de carreira, mobilidade de talentos, ecossistemas organizacionais e redes para facilitar tanto o desenvolvimento individual como o organizacional.

A pergunta é: você está pronto? O estudo da Deloitte está disponível no site: [hc-2017-global-human-capital-trends-us](https://www.deloitte.com/br/insights/industry/human-capital/hc-2017-global-human-capital-trends-us).