

## Colunista

## Por que os profissionais de recursos humanos precisam entender de tecnologia?

17 de novembro de 2010

O crescimento acelerado de países como o Brasil orienta as organizações que aqui atuam para uma busca constante por melhoria de desempenho. E nesse contexto, gestão e retenção de talentos, educação corporativa e desenvolvimento interno de lideranças surgem como tentativas de compensar uma dura realidade do país: a escassez de profissionais devidamente qualificados para atender a esse mercado.

Fala-se em apagão de talentos e, naturalmente, os departamentos de recursos humanos assumem um papel estratégico. Como não se conquistam novas terras com mapas antigos, esse é o momento para que eles proponham saídas inovadoras ou não garantirão os resultados de suas organizações. Enxergar a tecnologia como meio para o desenvolvimento organizacional é tão importante para o RH de hoje quanto foi para a indústria de entretenimento prever o impacto da internet na distribuição de conteúdo dez anos atrás.

Se o cálculo do retorno sobre o investimento é questão central para processos de treinamento, não há dúvidas de que ter as melhores ferramentas de gestão do conhecimento é uma vantagem significativa. Porém, as soluções estão disponíveis para todos os competidores e, cabe ao profissional de RH fazer delas um diferencial no desenvolvimento do capital humano, conhecendo a fundo seus três principais usos: mapear lacunas de conhecimento, transformar *know how* corporativo em ativo tangível e dar suporte ao desempenho dos colaboradores.

A avaliação do desempenho é uma questão complicada. Traçar as relações entre as pessoas, os perfis profissionais e as competências virou um trabalho analítico complexo. Mas sistemas de mapeamento vêm automatizando os registros e a identificação de *gaps* entre o que as pessoas efetivamente sabem e o que elas deveriam saber. Além de estruturar as demandas de treinamento, essas soluções provêem uma base sólida para que o RH possa evoluir do levantamento de informações para a estratégia.

A tecnologia digital revolucionou também a maneira de produzir e armazenar informação. Os álbuns de família foram substituídos por HDs e a quantidade de fotos armazenadas neles supera de longe a de câmeras tradicionais. Mas esse aumento da quantidade de informação gera vulnerabilidades na memória de uma organização, seja ela uma família ou uma multinacional: a mídia digital exige processos de gestão da informação adaptados ao volume e à velocidade de evolução. Conceber e gerenciar de forma digital acervos que concentrem o conteúdo corporativo estratégico é o principal caminho nos dias de hoje para transformar conhecimento em ativo.

Por fim, o RH precisa criar ambientes corporativos mais estimulantes e produtivos. Dar acesso rápido a conteúdo personalizado, conectar pessoas com desafios comuns, comunicar de maneira direta, acompanhar resultados em tempo real são tarefas que a mídia *on-line* revolucionou. O importante agora é dominar as ferramentas e munir os colaboradores com recursos inovadores que se reflitam em resultados positivos e alcance de metas.

Assim, é importante olhar em volta e conferir como a informática já contribuiu com várias áreas que, aos poucos, adotaram soluções tecnológicas para facilitar seu trabalho. Um exemplo é Wall Street, que realiza 30% das transações financeiras por meio de softwares de investimentos que tomam decisões para os investidores, sem intervenção humana. Trata-se de uma evolução, de um caminho sem volta, e que comprova, a cada dia, que a tecnologia está a favor de todos. E nesse panorama, o profissional de RH deve ser capaz de estar um passo adiante e descobrir quais são as aplicações mais relevantes para o seu negócio hoje e no futuro próximo. Afinal, como previa Peter Drucker, um dos mais influentes estudiosos de gestão no mundo, "a melhor maneira de prever o futuro é criá-lo".

**Romain Mallard**Diretor de tecnologia da **Digital SK**  
([www.digitalsk.com.br](http://www.digitalsk.com.br)).