

Webinar "Lançamento HR Ahead Center"
30 de Março 2022



O FUTURO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM TEMPOS DE MUDANÇA ACELERADA: PERSPETIVA E PRÁTICA DE GESTORES DA ÁREA

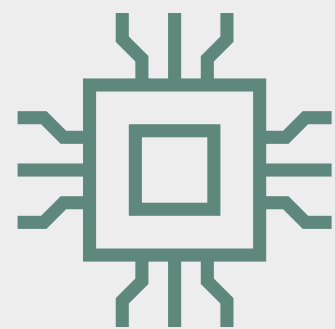
Mestrado Ciências Empresariais
Trabalho Final de Mestrado Dissertação

Submetido por Francisca Almeida Catroga Vasconcelos Casimiro
Orientado por Professor Doutor Paulo Lopes Henriques

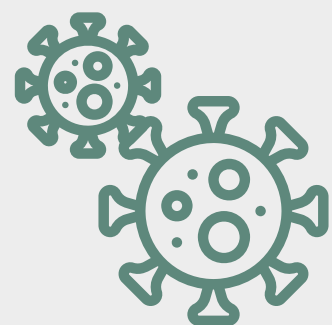
CONTEXTUALIZAÇÃO



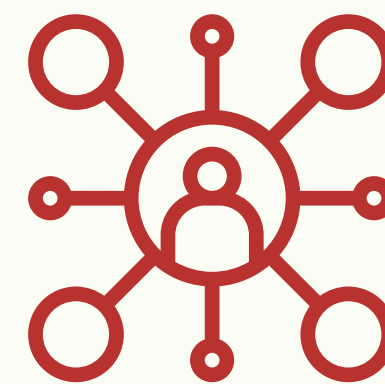
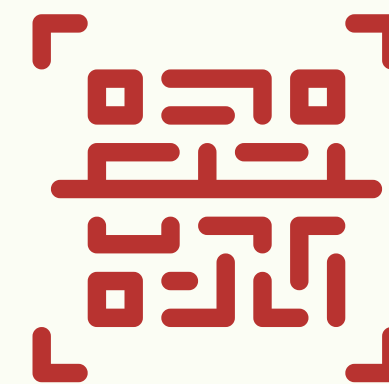
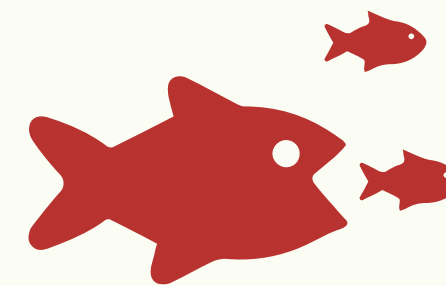
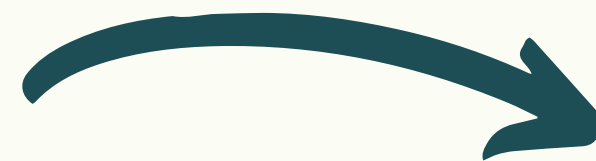
GLOBALIZAÇÃO



4^a REVOLUÇÃO
INDUSTRIAL



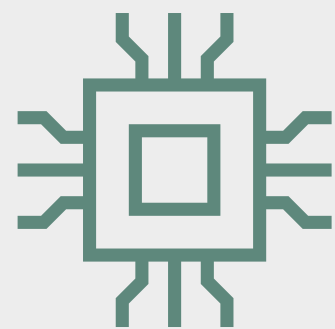
COVID-19



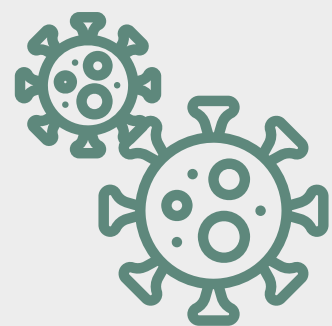
CONTEXTUALIZAÇÃO



GLOBALIZAÇÃO



4^a REVOLUÇÃO
INDUSTRIAL



COVID-19

Vantagem Competitiva

Inovação



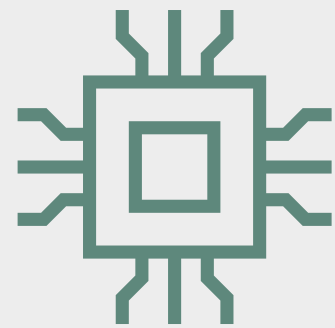
Sustentabilidade

Flexibilidade

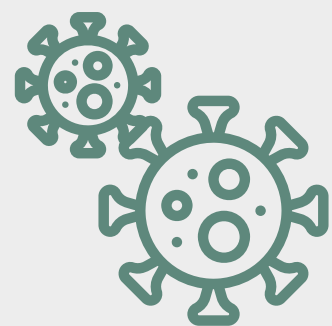
CONTEXTUALIZAÇÃO



GLOBALIZAÇÃO



4^a REVOLUÇÃO
INDUSTRIAL



COVID-19

Vantagem Competitiva

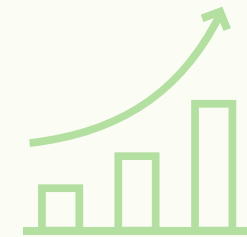
Inovação



Sustentabilidade

Flexibilidade

INTEGRAÇÃO ESTRATÉGICA
GRH

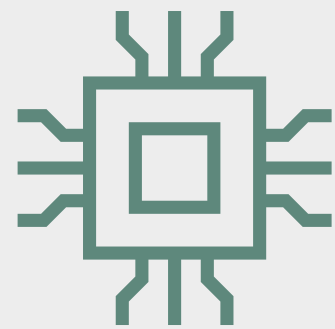


strategic fit

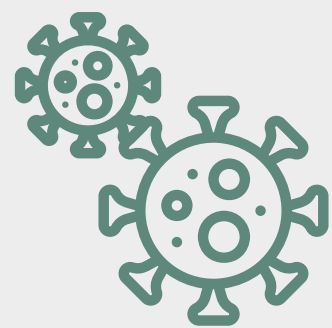
CONTEXTUALIZAÇÃO



GLOBALIZAÇÃO



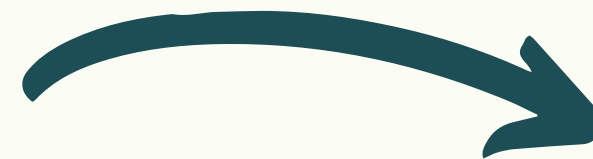
4^a REVOLUÇÃO
INDUSTRIAL



COVID-19

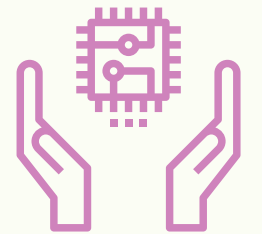
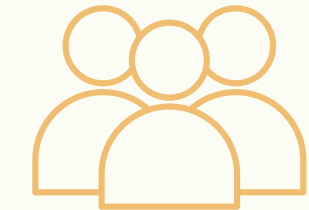
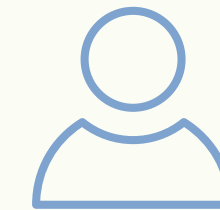
Vantagem Competitiva

Inovação



Sustentabilidade

Flexibilidade



CONTEXTUALIZAÇÃO



GLOBALIZAÇÃO



4^a REVOLUÇÃO INDUSTRIAL



COVID-19

Vantagem Competitiva

Inovação



Sustentabilidade

Flexibilidade



FORMATAÇÃO
FORÇA DE
TRABALHO

FOMENTO
CULTURA
ORGANIZACIONAL
ÁGIL

DESENHO
EXPERIÊNCIA E
JORNADA DO
COLABORADOR

UTILIZAÇÃO
TRANSVERSAL DE
DADOS E IA



OBJETIVOS INVESTIGAÇÃO

Questão Geral

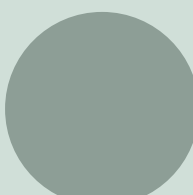
Qual a necessidade de evolução da GRH em tempos de mudança, na perspectiva dos Gestores de Recursos Humanos?

QI I.

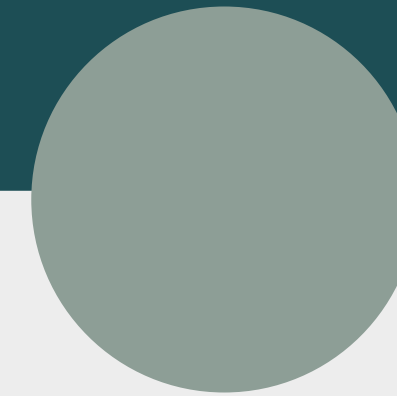
Analisar a **perspetiva** de gestores de RH **acerca do futuro da área pós-pandemia**

QI II.

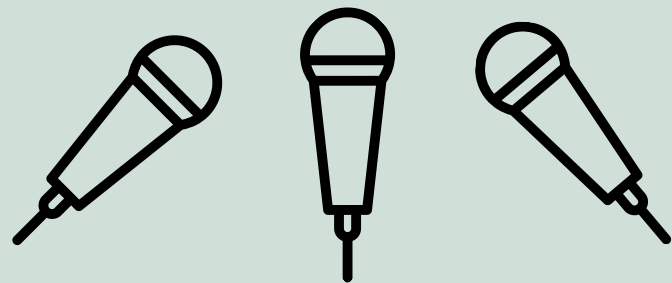
Perceber o **nível de preparação atual para a mudança**



METODOLOGIA



Estudo Qualitativo de Natureza Exploratória



Instrumento

Entrevista Individual Semidiretiva

- Guião Fixo com 18 Perguntas
- 9 Dimensões
- Formato Online
- Duração Média de 51 minutos

Amostra

Amostragem Não Probabilista

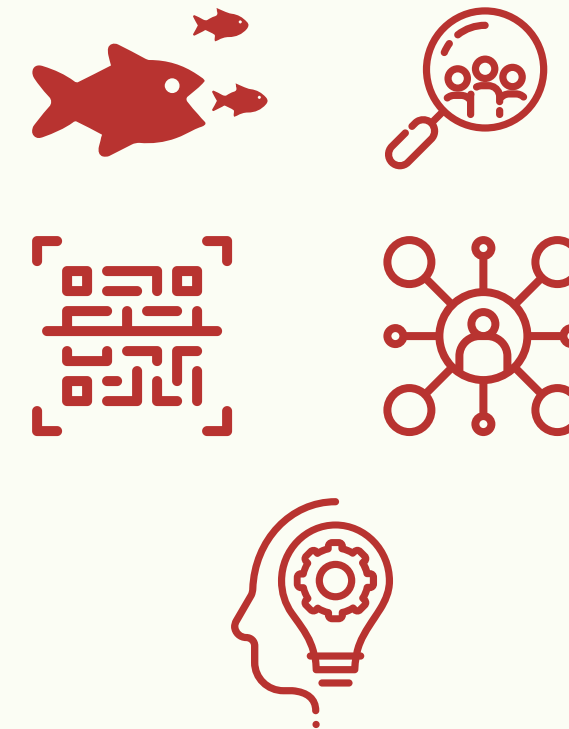
- 20 Gestores de RH
- Médias e Grandes Empresas
- 8 Setores de Atividade Distintos



RESULTADOS QI I.

1. Posição Estratégica GRH

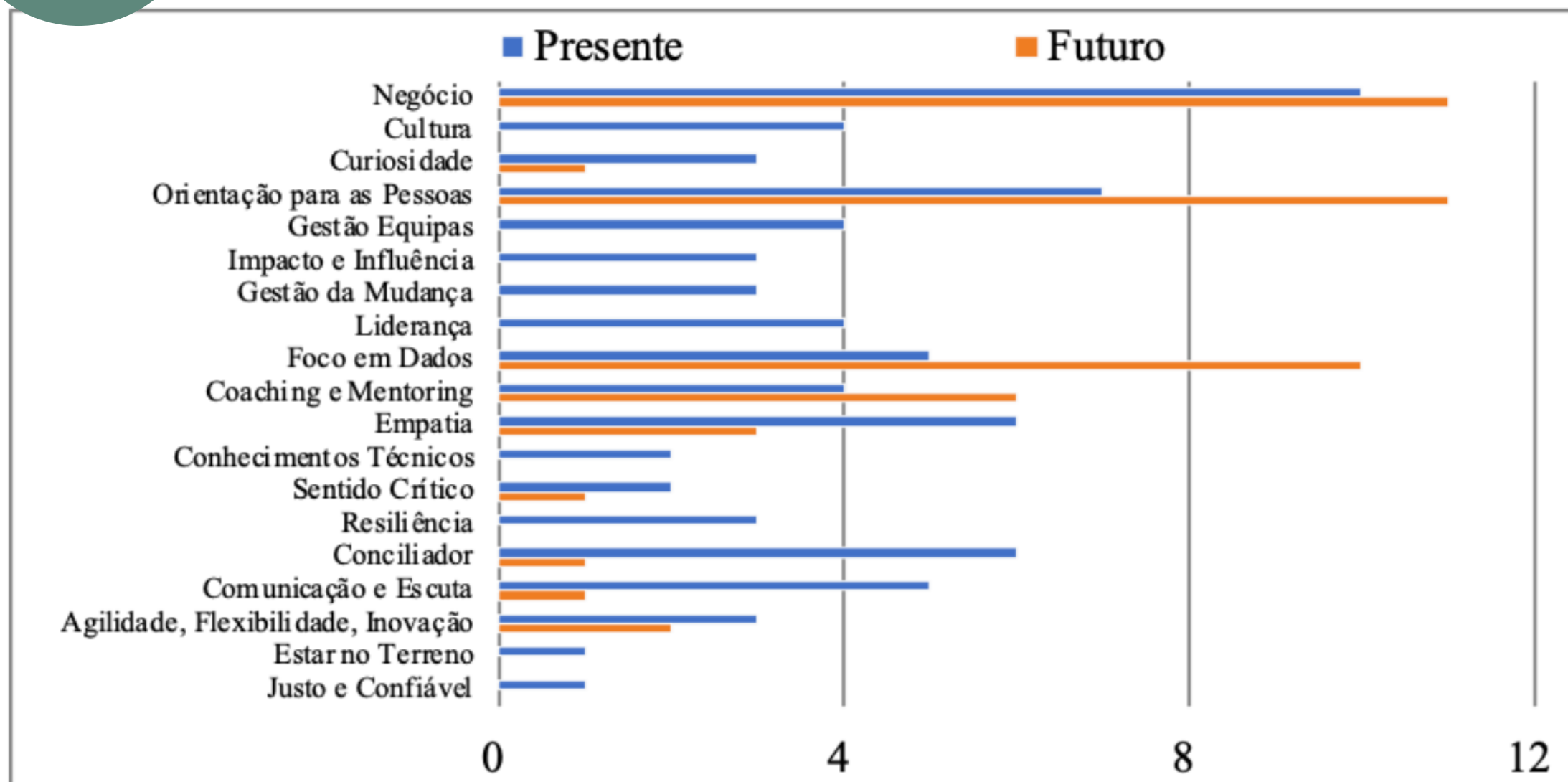
Questão Entrevista	Resposta	%
Em que medida sente que a GRH está bem enquadrada e cria valor na organização?	Sim	18 (90%)
	Não	2 (20%)
Qual a sua perspetiva/visão de evolução do papel e do funcionamento da GRH na organização?	Sim	20 (100%)
	Não	0 (0%)



Nós temos que estar ao lado para perceber qual é a tendência do negócio, ou seja, qual é a estratégia, quais as áreas em que vamos investir, quais são as áreas de maior procura ou potencial de negócio no futuro e depois, obviamente, nós temos que ser também responsáveis por sugerir aquilo que são as melhores práticas (E1).

RESULTADOS QI I.

2. Competências Gestor de RH



Negócio
Relacional
Tecnologia

RESULTADOS QI I.

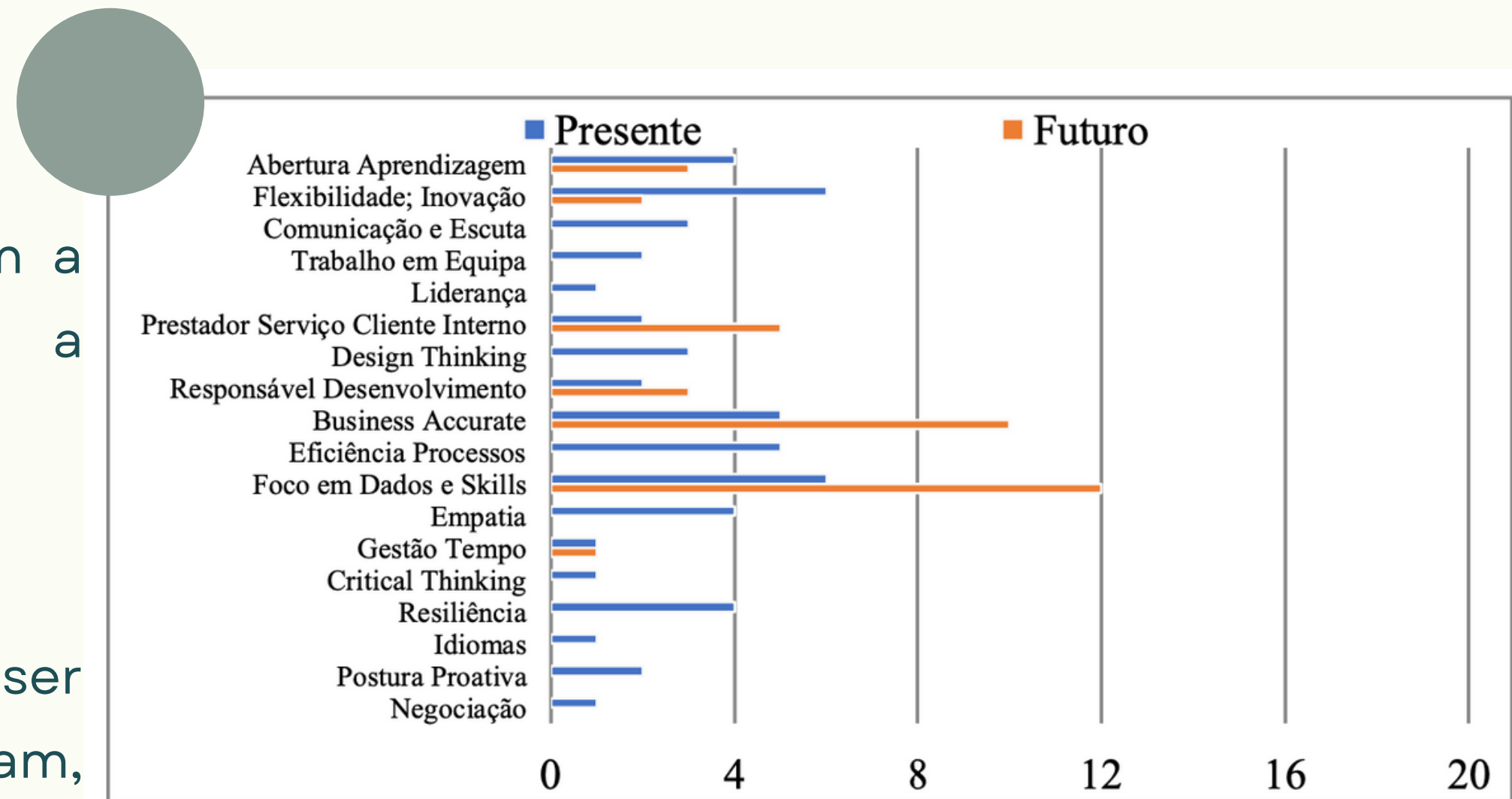
3. Competências Equipa RH

Tecnologia

Cada vez pessoas mais especializadas com a evolução da inteligência artificial, com a roborização, não é? (E18)

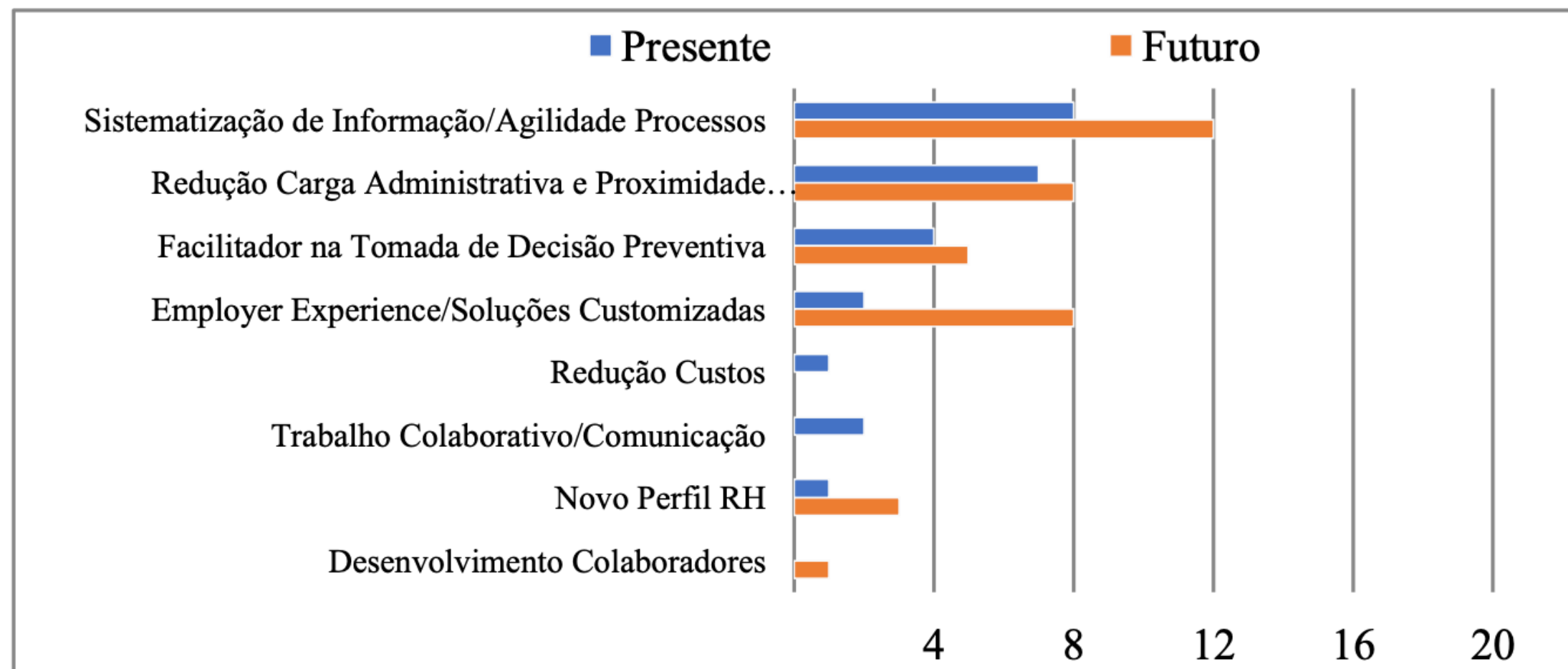
Negócio

Capazes de terem esta capacidade de ser parceiros das direções com quem trabalham, capazes de integrar a direção onde estão (E13).



RESULTADOS QI I.

4. Impacto da Tecnologia na GRH



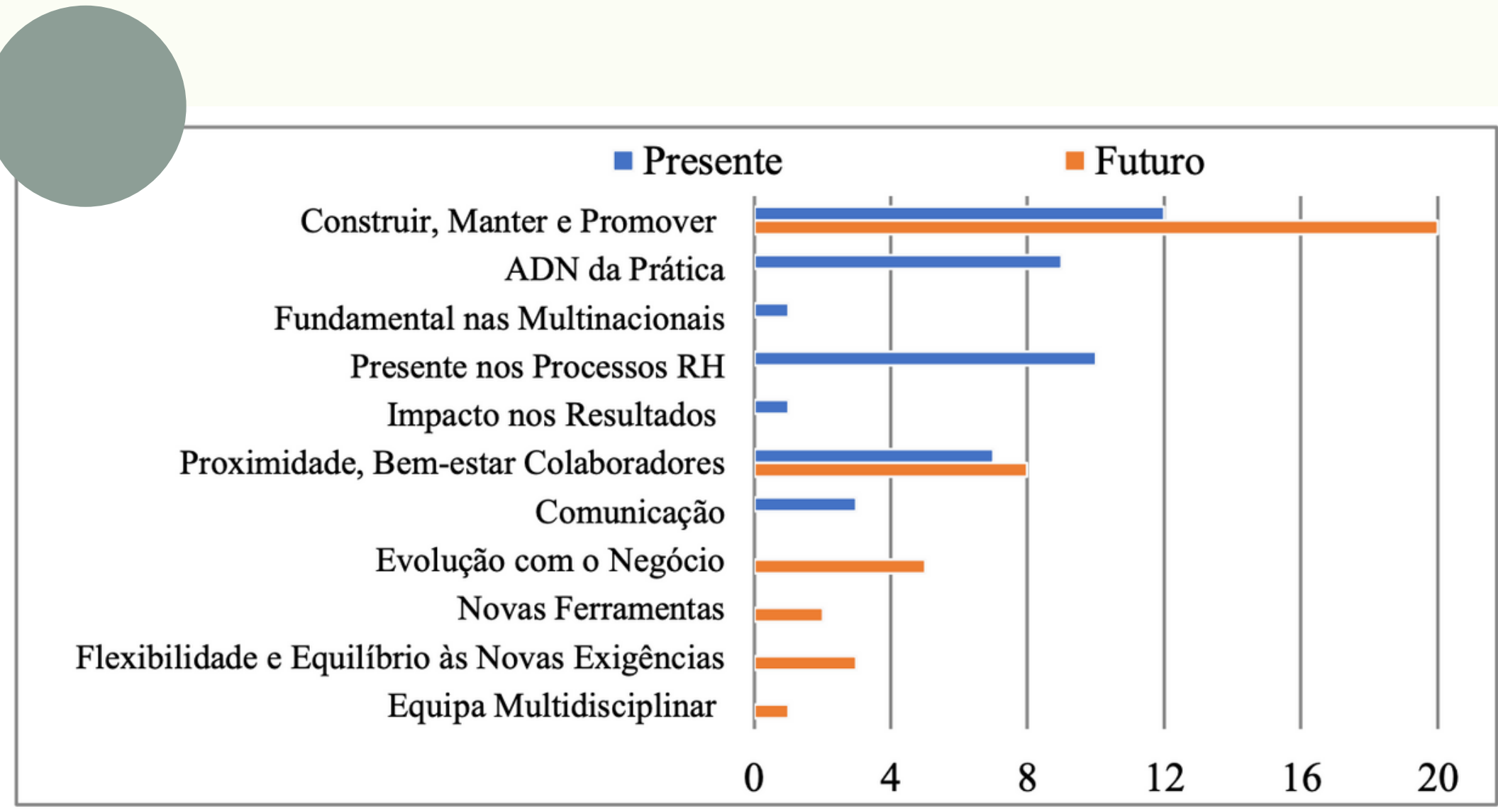
Sistematização da Informação & Agilidade Processos Internos

Redução Carga Administrativa & Proximidade ao Negócio

Foco Employer Experience

RESULTADOS QI I.

5. Impacto da Cultura Organizacional na GRH

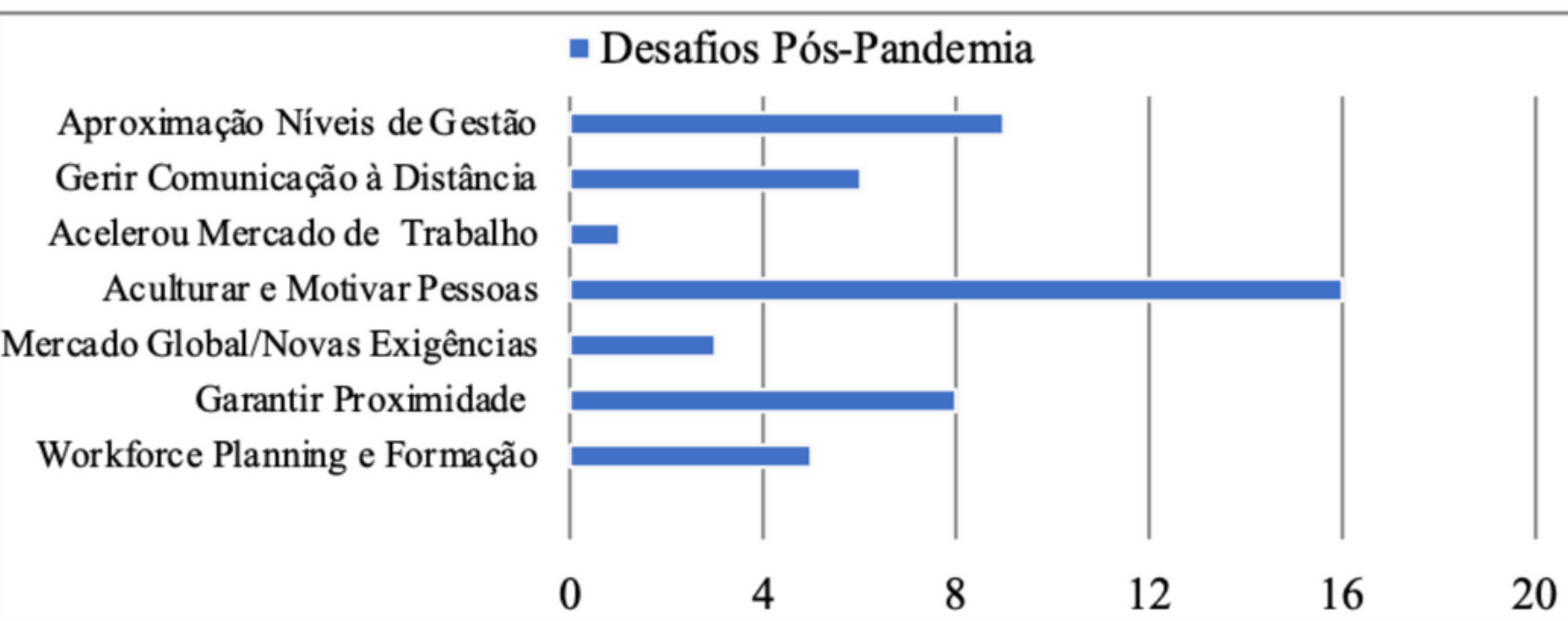


Cada vez mais as empresas vão ser people centered, não é? Ou seja, as pessoas vão estar no centro das organizações e se os RH conseguirem aproveitar essa vertente de uma tendência que está a acontecer a nível mundial, claramente vão ter que ter um papel cada vez mais importante (E1).

É uma cultura transformacional... com diferentes relações, com inclusão, com diversidade, com saúde mental e saúde física onde as pessoas possam ser elas próprias todos os dias quando vão trabalhar e super rápida e super ágil (E9).

RESULTADOS QI I.

6. Desafios da GRH Pós-Pandemia



É o desafio de inculcar, que dizer... como criamos esta relação da cultura das organizações da... desta relação com as pessoas, num contexto desta volatilidade que cada vez mais é maior, portanto acho um desafio imenso de criar esta rede de cultura e embeber as pessoas (E17).

RESULTADOS QI II.

7. Posição Estratégica GRH em Tempos de Mudança

- Intervenção Ativa
- Aumento com Crise Pandémica



RESULTADOS QI II.

8. Pontos Fulcrais de Mudança



8. Ações Executadas

Cenários do Futuro
Workforce Planning

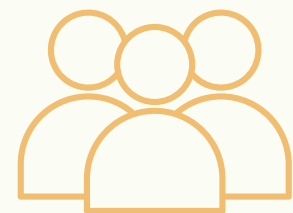
8. Dificuldades Sentidas

Antecipação



RESULTADOS QI II.

8. Pontos Fulcrais de Mudança



8. Ações Executadas

Gestão e Revisão Total
Papel Ativo Colaboradores
Novas Formas de Trabalho &
Metodologias

8. Dificuldades Sentidas

Distanciamento
Resistência à Mudança
Diferenças Geracionais



RESULTADOS QI II.

8. Pontos Fulcrais de Mudança



8. Ações Executadas

Reflexão Jornadas
Aperfeiçoamento Processos
Internos

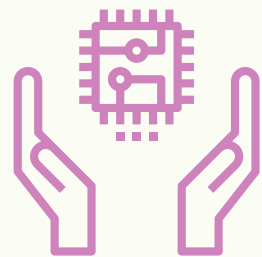
8. Dificuldades Sentidas

Todas as Linhas



RESULTADOS QI II.

8. Pontos Fulcrais de Mudança

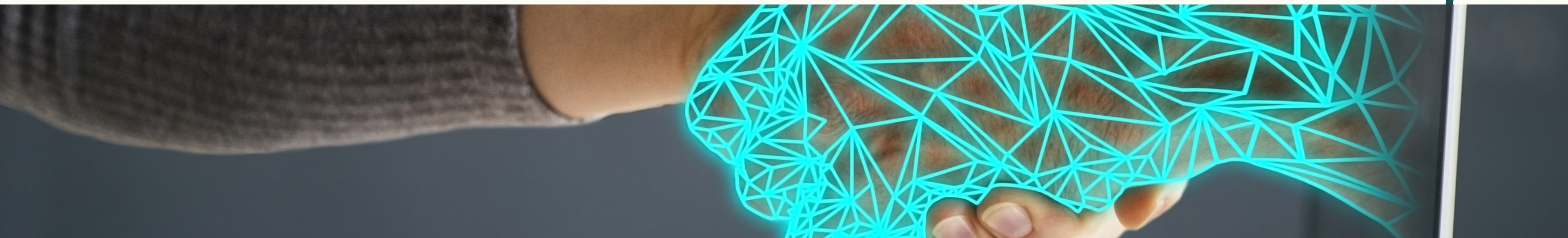


8. Ações Executadas

Testes Ferramentas Tecnológicas

8. Dificuldades Sentidas

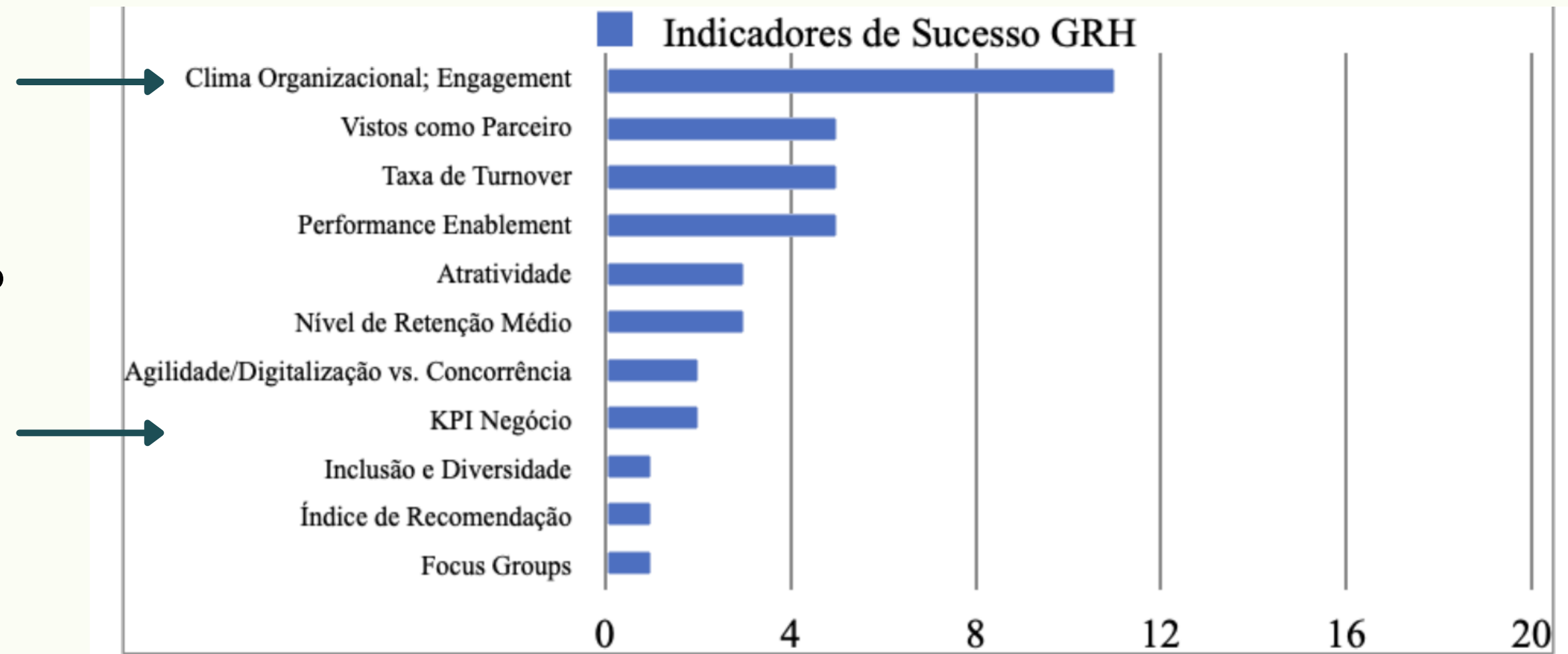
Complexidade SI
Perda de Informação



RESULTADOS QI II.

9. Medida do Sucesso GRH

Maior Foco Satisfação Indivíduo
Menor Foco Resultados Negócio



CONCLUSÕES

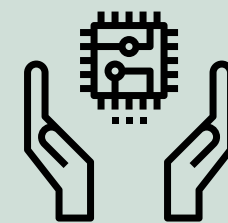
INTEGRAÇÃO ESTRATÉGICA
GRH



CONCLUSÕES



INTEGRAÇÃO ESTRATÉGICA
GRH



UTILIZAÇÃO
TRANSVERSAL DE
DADOS E IA

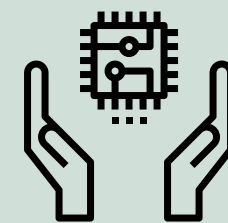
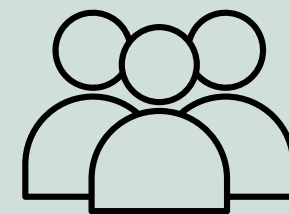
CONCLUSÕES



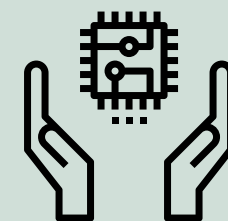
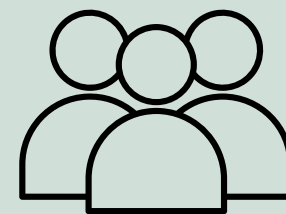
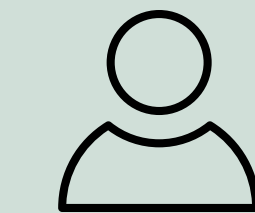
INTEGRAÇÃO ESTRATÉGICA
GRH

FOMENTO
CULTURA
ORGANIZACIONAL
ÁGIL

UTILIZAÇÃO
TRANSVERSAL DE
DADOS E IA



CONCLUSÕES



INTEGRAÇÃO ESTRATÉGICA
GRH

FORMATAÇÃO
FORÇA DE
TRABALHO

FOMENTO
CULTURA
ORGANIZACIONAL
ÁGIL

DESENHO
EXPERIÊNCIA E
JORNADA DO
COLABORADOR

UTILIZAÇÃO
TRANSVERSAL DE
DADOS E IA



MUITO OBRIGADA PELA ATENÇÃO.