



# HR TECHS E SUAS IMPLICAÇÕES

A inteligência artificial invadiu a área de recursos humanos. *Startups* conhecidas como HR Techs aliam tecnologia a esse campo e buscam otimizar práticas, desde recrutamento e seleção até avaliações de desempenho. É um importante movimento de adaptação da área às transformações do mundo. As HR Techs estão se proliferando e, por essa razão, é imprescindível conhecê-las mais a fundo e refletir sobre suas possíveis implicações.

Previsão, monitoramento, controle, acompanhamento de resultados: essas são algumas facilidades proporcionadas pelas HR Techs. De forma mais específica, tais empresas possibilitam agilizar operações burocráticas e rotineiras, sobretudo aquelas que ocorrem em massa, como a triagem de currículos. Paralelamente, podem promover uma melhor experiência dos candidatos nos processos seletivos, especialmente dos mais jovens, que, imersos em um mundo repleto de tecnologia, acabam se identificando com essas empresas e se sentem mais atraídos por elas. Além disso, permitem reunir dados capazes de indicar profissionais com o melhor desempenho, facilitando, assim, a busca por novos talentos com perfis similares. Atendimento às dúvidas mais comuns dos colaboradores também pode ser proporcionado por essas *startups* pelo uso de ferramentas que funcionam de maneira rápida e precisa.

Por meio de tecnologias como realidade virtual, *chatbot* e, até mesmo, *games*, as HR Techs buscam propor eficiência, assertividade e redução de custos às empresas que fazem uso de seus serviços. A grande promessa, no entanto, diz respeito à possibilidade de liberar o gestor de tarefas repetitivas para lidar com

questões estratégicas do negócio. Por isso, diz-se que as HR Techs vêm atuando como fortes aliadas aos recursos humanos na superação de sua concepção operacional, para se tornar uma área em que se fazem presentes soluções inteligentes na gestão do capital humano.

A automação dos processos em recursos humanos parece, portanto, um caminho sem volta. Por essa razão, é preciso refletir sobre como é possível desenvolver uma gestão de pessoas mais humanizada — proposta cada vez mais necessária às organizações —, permeada e direcionada pelos dispositivos tecnológicos. Até que ponto a tecnologia vai nos substituir por meio de análises objetivas, mensuráveis e artificiais? Ainda que tanto se fale sobre a importância e a valorização do ser humano nas organizações, não estaria a tecnologia nos distanciando ainda mais de tais projetos?

Além disso, discute-se muito sobre o futuro do trabalho e a necessidade de desenvolvermos *soft skills*, como a capacidade de relacionamento, gestão de conflitos, comunicação, criatividade, entre outras, que são entendidas como competências que nós, humanos, ainda podemos realizar com mais perspicácia do que as máquinas. Mas, em um mundo no qual seremos selecionados por algoritmos, essas competências serão mesmo compreendidas e prestigiadas?

Deixo essas reflexões, pois acredito que sejam alguns dos futuros desafios que enfrentaremos quando se trata da gestão de pessoas nas organizações. É o momento de se atentar em desenvolver gestores capazes de trazer a tecnologia para mais perto, mas sem esquecer o humano.

AINDA QUE SE FALE  
SOBRE A IMPORTÂNCIA  
E VALORIZAÇÃO DO  
SER HUMANO NAS  
ORGANIZAÇÕES, NÃO  
ESTARIA A TECNOLOGIA  
NOS DISTANCIANDO  
DE TAIS PROJETOS?