



Sobre a autora: **ANA LÚCIA  
HASHIMOTO SERAFIM**

Pedagoga & Psicóloga.

Atua a mais de 15 anos como:

- IT Recruiter
- Talent Acquisition
- Headhunter
- Tech Recruiter
- [anapsic@hotmail.com](mailto:anapsic@hotmail.com)

## Novas Tendências: e-RH

As empresas maiores e as multinacionais, tendo a necessidade em se sobressair em um mercado extremamente competitivo, realinharam processos para que cada vez mais, suas metodologias organizacionais estivessem enxutas e assertivas. Dentro desta perspectiva, encontramos aplicações de metodologias de gestão de pessoas realmente mais complexas e elaboradas para o sucesso destas corporações.

Na última década, tivemos um acelerado processo de readequação na gestão de pessoas causada pela Revolução Tecnológica, que foi impulsionada recentemente pela Pandemia do Covid19, que obrigou o mundo a reorganizar-se, no funcionamento de seu processo social e produtivo em poucos dias. Sendo assim, os trabalhadores que já precisavam aprimorar novas habilidades em pouco tempo, necessitaram se readequar a um novo processo produtivo, com regras muito diferentes das anteriores. Com isso, o RH se tornou mais e mais estratégico tendo em vista que mudanças tão fortes, só seriam possíveis através do planejamento e implementação de trabalhadores muito talentosos, e assim o RH passou a valorizar mais o capital humano de cada instituição.

A Revolução tecnológica provocou assim a revolução nas estruturas básicas de RH. O RH, assim como todas as áreas das empresas tiveram como objetivos a redução de custos, a eficiência do funcionamento em virtual workplaces, fomentar rapidez nos processos e impor alta produtividade, num mundo ainda mais competitivo. Todas essas transformações levaram ao surgimento do e-RH.

Com isso, podemos classificar como e-RH, sendo o uso de sistemas, mídias eletrônicas e redes de telecomunicações para o funcionamento da gestão de pessoas. Seu objetivo é conectar as pessoas à estratégia do negócio, com o intuito de adaptar ambos rapidamente às mudanças, dentro do novo cenário, muito dinâmico.

As consequências de tais transformações podem ser elencadas como a diminuição de custos e a melhoria da eficiência das pessoas em suas funções. Isso porque os processos de trabalho foram mais automatizados pela tecnologia, diminuindo o tempo perdido com processos operacionais, melhorando o planejamento e fluxo de trabalho e proporcionando tomadas de ações mais estratégicas. Também favoreceu a distribuição e a homogeneização de informações, favorecendo a tomada de decisões e a velocidade das respostas dos funcionários.



**E quanto a você? Já vive nessa nova realidade?**

