

## A transformação digital na função RH



olaborar com o IIRH – Instituto de Informação em Recursos Humanos, no desenvolvimento do seu estudo acerca da transformação digital na

função RH, foi uma experiência muito interessante e compensadora. Agradecemos, desde já, todo o empenho e profissionalismo que o IIRH teve na condução do estudo e na importância dada ao tema, efetivamente, muito relevante para o nosso mercado empresarial.

O dia-a-dia na SAP é viver a transformação digital nos nossos clientes, em todas e quaisquer áreas de gestão. Em particular, na área de recursos humanos, muitos têm sido os projetos desafiados pela solução SAP SuccessFactors, de forma transversal a qualquer indústria e independente do tamanho da organização. Não é o número de colaboradores que define a necessidade de um projeto desta natureza. Ao revés, o principal indicador que assinala esta necessidade é a taxa de alinhamento entre os objetivos de negócio e a “performance” das pessoas.

Mudar é sempre uma questão de atitude e os resultados deste questionário comprovam-no. Alinhado com a expectativa da SAP, é com satisfação que o estudo realizado confirmou a importância da função RH nos processos de transformação.

Fruto da nossa experiência, a função do diretor de recursos humanos tem sido fundamental para o sucesso de cada projeto. Todos os projetos de transformação são diferentes em cada empresa, mas orientados para o mesmo objetivo: conectar as suas pessoas aos objetivos da empresa, porque os objetivos orientam as pessoas e as pes-

soas conduzem aos objetivos de negócio. Surpreendente neste estudo foi o resultado da reduzida percentagem de diretores de recursos humanos com uma visão orientada para soluções “cloud”, para a transformação digital em RH. Para além da “cloud” ser o futuro tecnológico de qualquer empresa, uma solução de RH em “cloud” tem todas as vantagens relacionadas com:

### # 1

A standardização dos processos e KPI's;

### # 2

A evolução constante sem custos e projetos de migração de versão;

### # 3

As novas funcionalidades transversais e alinhadas com as melhores práticas de gestão;

### # 4

As “apps” nativas que disponibilizam “on-line” e “off-line” o acesso a partir de qualquer dispositivo e em qualquer lugar;

### # 5

As funções analíticas e preditivas “on-line” que apoiam proativamente a tomada de decisão mais segura;

### # 6

A absoluta segurança dos dados, com todos os regulamentos nacionais e internacionais controlados, auditados e garantidos.

O impacto de projetos desta natureza numa empresa é quantificável, mas também é qualitativo. Os resultados mensuráveis no pós-transformação são alcançáveis e evidentes para toda a organização, quer ao nível do colaborador, “manager” ou equipa de recursos humanos.

A transformação digital em RH aproxima a diversidade cultural, reduz os custos administrativos com processos, cria uma descentralização da função de recursos humanos e aumenta o “employer branding” com a própria empresa.

Caros diretores de recursos humanos, leiam atentamente este estudo e façam este exercício junto da vossa organização. Sejam os “gladiadores” desta jornada e não deixem para amanhã o que podem começar hoje. O mundo está a mudar, impulsionado pela tecnologia.

Proporcionem essa mudança na vossa empresa, dando o “exemplo” que esta evolução tem de ocorrer como “natural” para a retenção dos vossos talentos e consequente sobrevivência das empresas. ●

**MUDAR É SEMPRE UMA QUESTÃO DE ATITUDE E OS RESULTADOS DESTES QUESTIONÁRIOS COMPROVAM-NO**

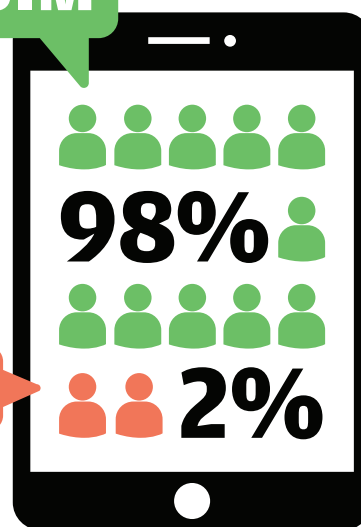
# A transformação digital na função RH

O IIRH desenvolveu um estudo sobre o impacto da transformação digital na função RH – uma realidade potenciada pela afirmação das tecnologias e pelo surgimento de soluções capazes de congregar numa plataforma a gestão dos recursos humanos.

A FUNÇÃO RH DEVE ESTAR ENVOLVIDA NO PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL?



**SIM**



**NÃO**

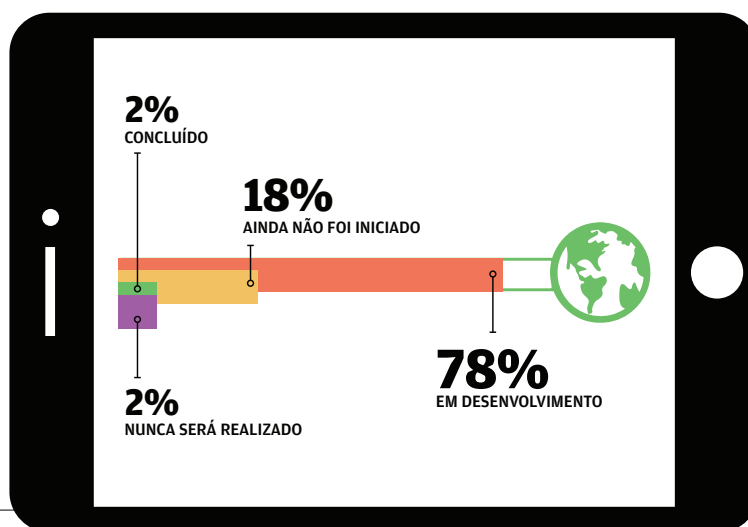
PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NAS ORGANIZAÇÕES



Muito se fala, hoje, em transformação digital e processos organizacionais digitalizados. Nos recursos humanos, há profissionais que consideram que a digitalização mais não é que uma moda e, como todas as que têm surgido, passará. Há também os que classificam a digitalização como um processo caro, cujos benefícios ganhos pela organização não compensam o seu investimento e, ainda, os que veem o departamento de HR Analytics apenas como uma função.

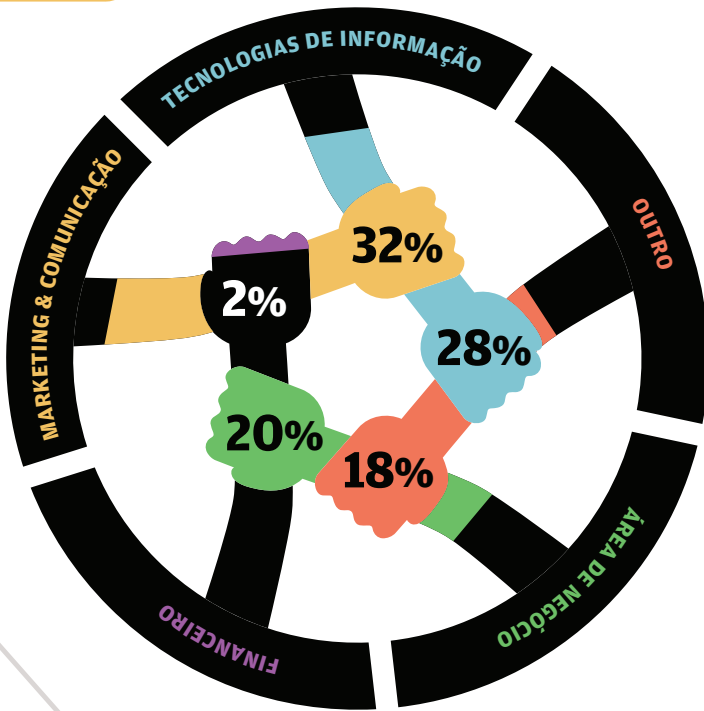
A mudança tem na resistência a sua inimiga. O medo de arriscar, a inércia, a falta de tempo e de recursos condicionam a implementação de processos digitais nas organizações. Em Portugal, como se encontra o processo de transformação digital nos departamentos de recursos humanos? Que vantagens veem os portugueses na mudança, ou melhor, na transformação digital? O IIRH – Instituto de Informação em Recursos Humanos realizou um estudo, em parceria com a SAP SuccessFactors, acerca da digitalização na função RH.

Os resultados obtidos revelam que o processo de transformação digital se encontra em desenvolvimento na maioria das orga-



# Estudo

Com o patrocínio: **SAP SuccessFactors** ♥



## DEPARTAMENTOS QUE DEVEM ESTAR ENVOLVIDOS NA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

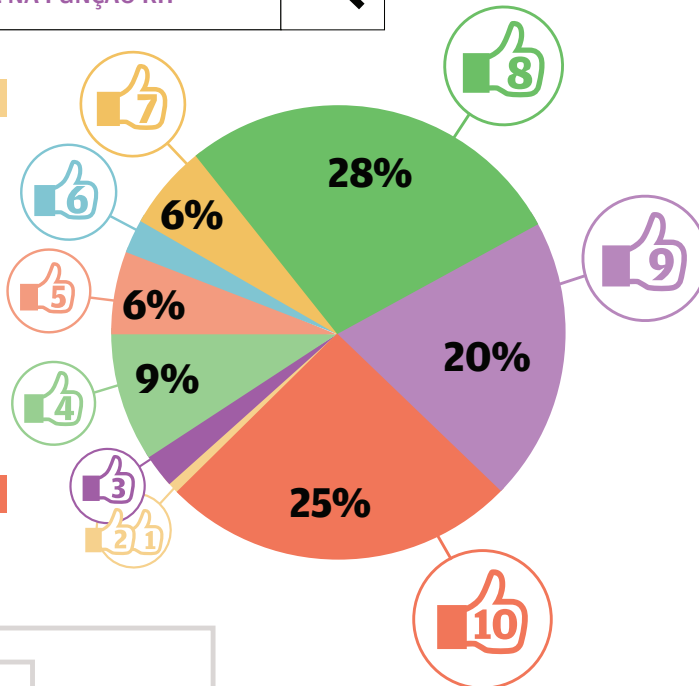
## A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL É UMA REALIDADE INCONTORNÁVEL NO SEIO DAS EMPRESAS E É FUNDAMENTAL PARA 99% DOS INQUIRIDOS

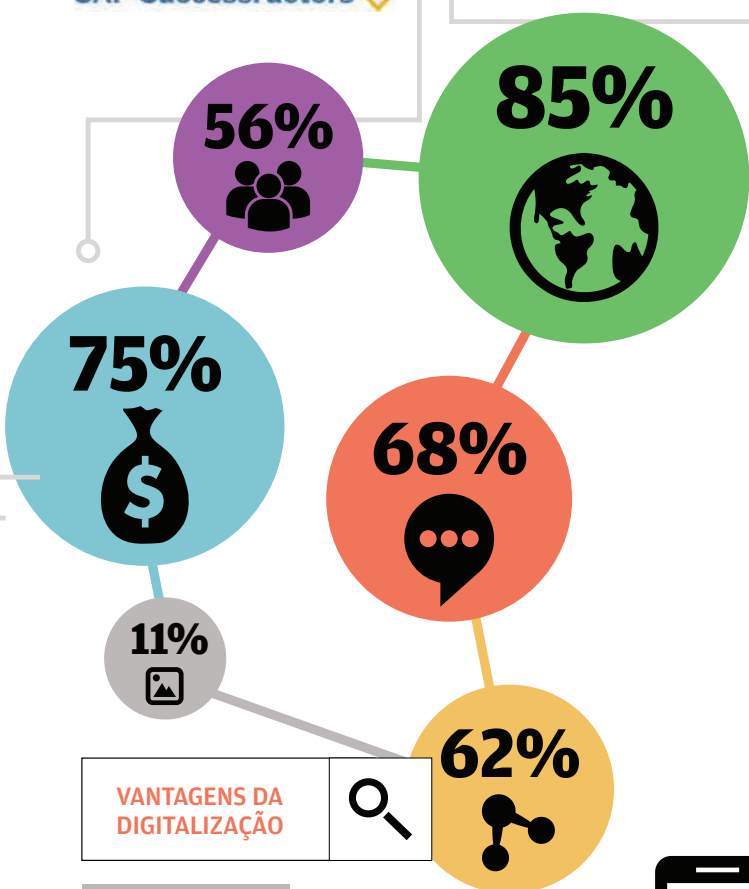
nizações onde os participantes no estudo desenvolvem a sua atividade profissional (78%). Apenas 2% dos inquiridos afirmaram que o processo de transformação digital nas suas organizações se encontra concluído, contrastando com os 2% que indicaram que o processo de digitalização nunca será realizado nas suas empresas. Já 18% dos profissionais referiram que a digitalização de processos nas suas organizações não foi, até à data do inquérito, iniciada.

Nas empresas em processo de transformação digital são, maioritariamente, a direção de sistemas de informação (40%) e a direção-geral (32%) que o lideram. Os profissionais que participaram no estudo consideram que a função RH deve estar envolvida no processo de transformação digital (98%). No entanto, os profissionais com um grau de implicação reduzido no referido processo (49%) suplantam os que apresentam um maior envolvimento (45%). Conjuntamente com os recursos humanos, devem estar envolvidos também, no processo de transformação digital, segundo as respostas dos inquiridos, o marketing e a comunicação (32%), o departamento de IT (28%) e a respetiva área de negócio (20%).

Para 79% dos participantes, a transformação digital tem um impacto elevado ou muito elevado na função RH. Em transformação encontram-se o processamento salarial (64%), o portal do colaborador (55%), o recrutamento (52%), a avaliação de desempenho (46%), a formação (45%) e os "analytics" (31%). A tipologia de instrumentos mais uti-

## IMPACTO DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NA FUNÇÃO RH



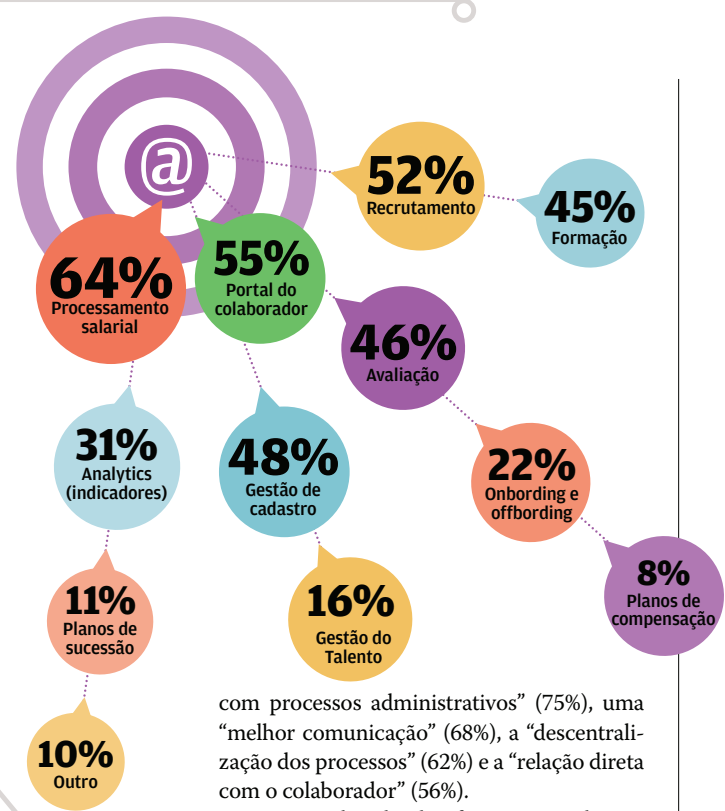


**VANTAGENS DA DIGITALIZAÇÃO**

- OUTRO
- UM MELHOR ACESSO À INFORMAÇÃO
- REDUÇÃO DE CUSTOS COM PROCESSOS ADMINISTRATIVOS
- UMA MELHOR COMUNICAÇÃO
- DESCENTRALIZAÇÃO DOS PROCESSOS
- RELAÇÃO DIRETA COM O COLABORADOR

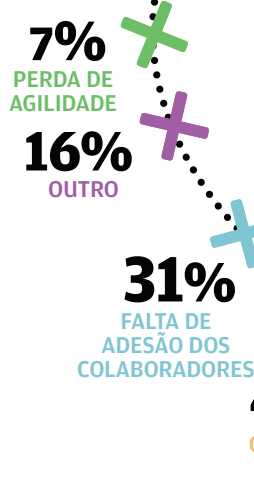
lizada é, ainda, a ERP (69%). Apenas 17% faz uso da solução SaaS na função RH.

Os números não enganam. A transformação digital é uma realidade incontornável no seio das empresas e é considerada “fundamental” para 99% dos inquiridos, que afirmaram que melhora os processos intrínsecos aos recursos humanos, otimizando-os e reduzindo custos, melhora a eficiência e a eficácia das organizações, constituindo-se como uma “evolução natural”, associada à sobrevivência das empresas. Entre as vantagens associadas à digitalização apontam-se um “melhor acesso à informação” (85%), a “redução de custos



com processos administrativos” (75%), uma “melhor comunicação” (68%), a “descentralização dos processos” (62%) e a “relação direta com o colaborador” (56%).

O custo elevado das ferramentas digitais (68%), a complexidade do projeto (46%) e a falta de adesão dos colaboradores (31%) são considerados os fatores que mais condicionam a implementação da transformação digital nas organizações. As direções mais avessas à sua execução são a direção-geral e a direção administrativa e financeira (30%). Contrariamente, a direção de sistemas de informação é a mais receptiva à implementação da transformação digital (32%), seguida da direção de recursos humanos (31%).

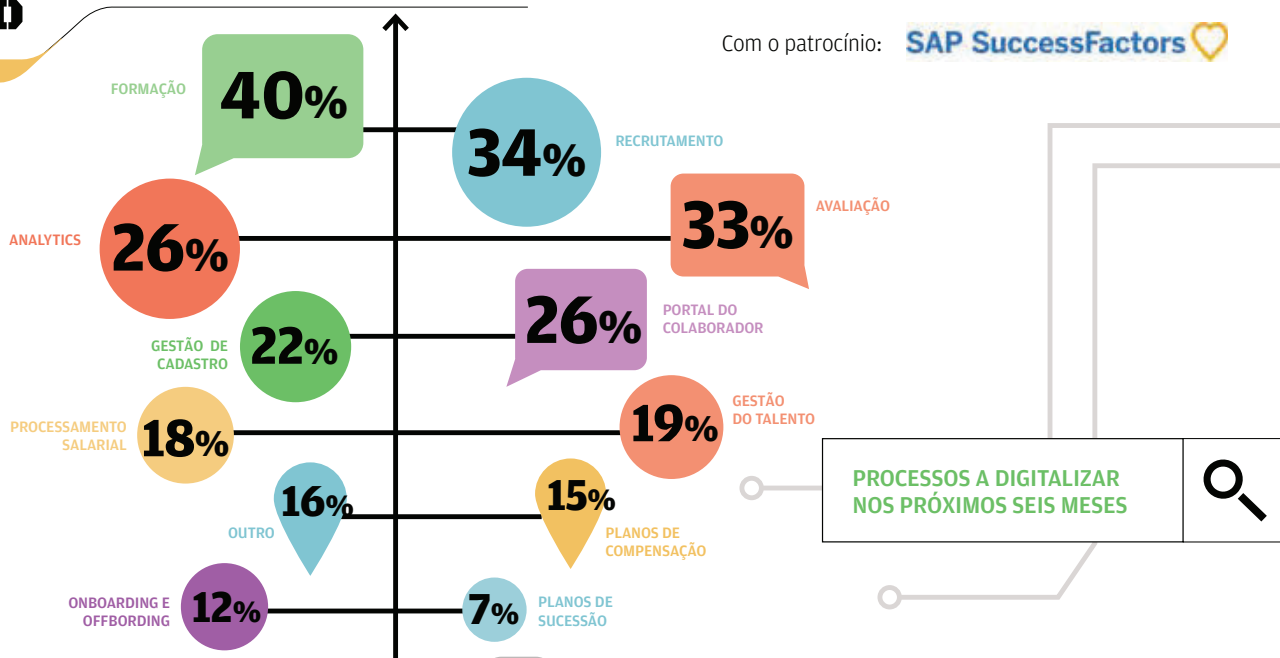


**FATORES QUE CONDICIONAM A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL**



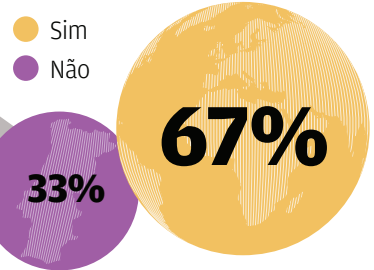
# Estudo

Com o patrocínio: **SAP SuccessFactors** 



**PROCESSOS A DIGITALIZAR NOS PRÓXIMOS SEIS MESES** 

**PRESEÇA INTERNACIONAL DA EMPRESA** 



Questionados acerca dos processos de recursos humanos a digitalizar nos próximos seis meses, nas suas organizações, os participantes indicaram a formação (40%), o recrutamento (34%), a avaliação (33%), os “analytics” e o portal do colaborador (26%). Segundo o estudo organizado pelo IIRH, são mais os profissionais que referem que, nas suas empresas, foi criada uma nova função no decurso de um projeto de transformação digital (84%). ●

## Sobre o estudo

**Participaram no estudo 235 profissionais**, que, entre os meses de maio e julho de 2018, responderam ao inquérito desenvolvido pelo IIRH e alocado numa plataforma “on-line”. Os participantes desenvolvem a sua atividade profissional em empresas com menos de 100 colaboradores (31%), em organizações que têm entre 250 e 750 trabalhadores (21%), entre 100 e 250 funcionários (17%), em empresas que apresentam mais de cinco mil colaboradores (12%), em organizações cuja dimensão se situa entre os 750 e os dois mil trabalhadores (10%) e entre os dois mil e os cinco mil colaboradores (11%). A maioria dos profissionais (67%) trabalha em empresas com presença internacional.

