



3 maneiras dos CHROs aplicarem a IA agora mesmo

—
Veja como a IA pode ajudar as equipes de recursos humanos a enfrentar os desafios diários

Conteúdo

Por que precisamos da ajuda da IA 3

O que é IA e o que ela significa para o RH 4

3 maneiras dos CHROs aplicarem a IA agora mesmo

1. Crie jornadas de desenvolvimento de carreira personalizadas com a ajuda da IA 6

2. Encontre e promova talentos com a ajuda da análise de IA 9

3. Aumente a produtividade simplificando tarefas comuns de RH com a IA 11

Olhando para o futuro..... 13

Como a Oracle pode ajudar 14



Por que precisamos da ajuda da IA

Com tantas mudanças no local de trabalho, os funcionários precisam do apoio total da equipe de recursos humanos para continuar impulsionando o sucesso da sua empresa. Estima-se que 44% das principais habilidades necessárias para executar qualquer tipo de trabalho sofrerão mudanças até 2027, de acordo com o Fórum Econômico Mundial, que pesquisou mais de 800 empresas que, juntas, empregam um total de 11,3 milhões de trabalhadores ao redor do mundo.¹

A maioria dos funcionários não sabe quais são as novas habilidades necessárias para ajudar a empresa e promover o crescimento de sua própria carreira, e espera que as organizações os ajudem. Os profissionais de gestão de talentos e de recrutamento também estão lutando para acompanhar o ritmo, já que a rotatividade de empregos não mostra sinais de desaceleração. Enquanto isso, a contratação mais lenta pelas empresas significa que os trabalhadores assumem mais responsabilidades, aumentando a necessidade de ganhos de produtividade e o risco de estresse dos funcionários.

Estima-se que 44% das principais habilidades necessárias para executar qualquer tipo de trabalho sofrerão mudanças até 2027.

Os diretores de recursos humanos e outros líderes de RH já podem começar a usar a inteligência artificial de forma prática para ajudar a enfrentar esses desafios.

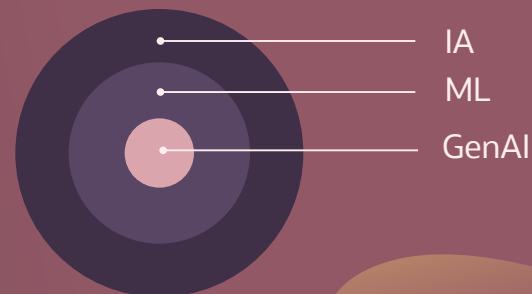
A IA e as tecnologias relacionadas podem apoiar o desenvolvimento da força de trabalho, ajudando a identificar oportunidades de treinamento e crescimento que atendam tanto às metas pessoais quanto às necessidades da empresa. A IA também pode ajudar a colocar os candidatos nos cargos certos: ela pode automatizar algumas tarefas repetitivas e facilitar outras, o que pode aumentar a produtividade e tornar as cargas de trabalho mais gerenciáveis. Em todos estes casos, a IA ajuda os profissionais de RH a resolver desafios, mas não tira as pessoas da equação, já que a experiência humana é fundamental durante todo o processo. Aqui, exploramos três maneiras dos líderes de RH aplicarem a IA em seu setor. Primeiro, vamos analisar rapidamente o que é IA.

O que é IA e o que ela significa para o RH

A IA é um termo amplo para tecnologias que podem executar tarefas que associamos a ações humanas, como redigir um texto ou fazer uma recomendação com base em ações passadas. Esses recursos são possíveis graças a um subconjunto de IA chamado machine learning (ML), no qual um programa usa dados e algoritmos para imitar a forma como as pessoas aprendem. Ele encontra tendências e padrões nos dados e continua aprendendo à medida que recebe mais informações, tornando-se mais preciso com o tempo. Por exemplo, o ML pode aprender a identificar cães em imagens, detectar anomalias de dados que representam um dispositivo com falha em um chão de fábrica ou identificar fraudes em andamento quando compras incomuns são cobradas em um cartão de crédito.

Tipos de IA

A IA é um termo amplo formado por subconjuntos, que incluem machine learning e IA generativa.



A IA generativa, geralmente chamada de GenAI, dá um passo à frente, criando algo novo, como imagens ou texto, em resposta a solicitações. Você provavelmente já ouviu falar do ChatGPT, uma plataforma pública de IA generativa. Se você fizer uma pergunta, o ChatGPT usa um grande modelo de linguagem (LLM) – um tipo de algoritmo de IA que usa machine learning para aprender com grandes conjuntos de dados, para entender o que você deseja. Em seguida, reúne informações de várias fontes para criar sua resposta. Recentemente, começou a incluir informações de buscas na internet em tempo real. Por mais valioso que isso seja, é fundamental lembrar que o ChatGPT e outras ferramentas de GenAI apenas simulam inteligência e podem cometer erros quando não há informações suficientes disponíveis, gerando um resultado conhecido como alucinação. Por exemplo, ao escrever uma biografia, esses modelos acrescentaram prêmios ou diplomas universitários que a pessoa não tinha.

Felizmente para o RH, as ferramentas GenAI incorporadas em algumas aplicações HCM podem operar em um ambiente mais controlado do que os modelos públicos. Elas podem usar os dados da sua organização para ajudar as pessoas a encontrar respostas e resumir informações com a ajuda de um LLM. Esses modelos têm a vantagem de ter um contexto maior e um escopo limitado se comparado a com um chatbot, que tenta responder perguntas com base em um número ilimitado de tópicos. Uma ferramenta de GenAI pode economizar horas de trabalho de um recrutador ao criar um primeiro rascunho para um formulário de requisição de pessoal - mas o recrutador ainda permanece responsável por revisar e editar qualquer texto gerado.

Em geral, pense na IA como assistente e consultor. Quando combinada com a solução de HCM certa, a IA pode ajudar a aumentar a eficiência do RH e de toda a empresa. Além disso, a IA pode oferecer personalização e sugestões no fluxo de trabalho, o que pode melhorar ainda mais a experiência do funcionário.

Os casos de uso de IA estão aumentando rapidamente e poderão parecer muito diferentes daqui a um ano, mas aqui estão três formas de uso de alto impacto da IA que o RH pode aproveitar hoje.

1. Crie jornadas de desenvolvimento de carreira personalizadas com a ajuda da IA
2. Encontre e aprimore talentos com a ajuda da análise de IA
3. Aumente a produtividade simplificando tarefas comuns de RH com a IA



1 Crie jornadas de desenvolvimento de carreira personalizadas com a ajuda da IA

Ajudar os funcionários a desenvolver novas habilidades é um requisito imprescindível para os gerentes de RH e de pessoal atualmente. Além de ser um benefício desejado pelos funcionários, as empresas precisam superar as lacunas de habilidades que poderão surgir se as capacidades da equipe não avançarem de forma rápida o suficiente. Seis em cada dez trabalhadores precisarão de treinamento antes de 2027, de acordo com uma pesquisa do Fórum Econômico Mundial de 2023.² Basicamente, cabe à organização do CHRO promover o crescimento dos funcionários de uma maneira que garanta que a empresa tenha as habilidades necessárias para atingir suas metas.

No entanto, as equipes de RH enfrentam dificuldades para criar programas eficazes de desenvolvimento de habilidades. A mesma pesquisa do Fórum Econômico Mundial constatou que apenas metade de todos os trabalhadores tem oportunidades de treinamento adequadas. Mesmo aqueles que têm acesso a programas de desenvolvimento às vezes têm dificuldade em entender quais habilidades devem aprender. Um dos motivos é que existem inúmeros caminhos de carreira atualmente. Costumávamos presumir que os funcionários subiriam de cargo em uma função comercial ou área de produto. Agora, é comum que as pessoas se movimentem lateralmente e mudem de departamento, motivadas pela satisfação, pelo dinheiro ou pelo entusiasmo de um novo desafio. As habilidades certas tornam essa mobilidade possível, e o que é relevante para a jornada de uma pessoa pode não ser relevante para a de outra.

77%

dos executivos globais concordam que suas organizações devem ajudar os funcionários a se tornarem mais capacitados, ajudando-os a aprender habilidades relevantes; apenas 5% concordam plenamente que estão fazendo o suficiente.³

Mais equipes de RH estão usando plataformas de aprendizagem orientadas por IA, que ajudam a personalizar os caminhos de desenvolvimento de carreira para cada funcionário e auxilia as pessoas a assumirem um papel mais ativo em seu crescimento profissional. A IA pode adaptar automaticamente as recomendações de treinamento ao indivíduo, levando diversos fatores em consideração. Ela também pode sugerir materiais de aprendizagem relacionados à função atual de um funcionário, com base nas competências que faltam em seu perfil de talento ou nas habilidades de colegas em funções semelhantes.

Além disso, como as plataformas de HCM geralmente conectam várias áreas de RH, a análise de IA pode reconhecer que novas habilidades estão sendo listadas em requisições de cargo com mais frequência e recomendar oportunidades de desenvolvimento de habilidades relacionadas aos funcionários. Ao fazer essa análise, a IA pode ajudar as organizações a detectar e catalogar o conjunto de habilidades da sua equipe à medida que ela evolui com o tempo. E a IA oferece muitas outras possibilidades para fazer esse tipo de detecção e catalogação de habilidades críticas.

A análise de IA pode reconhecer que novas habilidades estão sendo listadas em requisições de cargo com mais frequência e recomendar oportunidades de desenvolvimento de habilidades relacionadas aos funcionários.

Por exemplo, as ferramentas de IA incorporadas ajudam os CHROs a avaliar continuamente a força de trabalho e identificar e sinalizar ativamente lacunas de habilidades emergentes. Como a IA detecta e cataloga continuamente mudanças no conjunto de habilidades de uma organização, ela oferece ao RH maior visibilidade do que o habitual. As plataformas de aprendizagem também oferecem aos funcionários a opção de listar áreas de interesse e habilidades específicas que desejam desenvolver, fornecendo mais dados para que os algoritmos de IA avaliem. Ter esse catálogo de habilidades ajuda os CHROs a considerar uma série de opções de desenvolvimento para superar lacunas, incluindo treinamento, orientação e atribuições de curto prazo.

Embora os requisitos de competências variem de empresa para empresa, as competências interpessoais que a tecnologia não pode substituir estão em alta demanda no mundo todo. A pesquisa do Fórum Econômico Mundial descobriu que as competências mais importantes dos trabalhadores em 2023 foram as habilidades de pensamento analítico e criativo.⁴ A flexibilidade, a motivação e a curiosidade também foram muito bem avaliadas.



Os gerentes desempenham um papel fundamental ao auxiliar os funcionários a se desenvolverem em áreas táticas, analíticas e criativas - e a IA pode ajudar. Os modelos de IA podem recomendar dicas de desenvolvimento, jornadas de aprendizagem e artigos que os gerentes podem compartilhar com os funcionários.

Os gerentes podem trabalhar com ferramentas de IA para sugerir oportunidades relevantes de desenvolvimento de habilidades.

Além disso, algumas plataformas de aprendizagem oferecem aos gerentes a visibilidade das habilidades existentes em sua equipe e os ajudam a identificar lacunas emergentes usando IA, da mesma forma que a equipe de RH encontra lacunas de habilidades na organização como um todo. Com esse conhecimento, os gerentes podem trabalhar em conjunto com as ferramentas de IA integradas na plataforma de aprendizagem para sugerir aos funcionários oportunidades relevantes de desenvolvimento de habilidades que beneficiem o funcionário e a equipe. Essa visibilidade pode ajudar os gerentes a ter conversas mais significativas sobre a carreira e a cultivar melhores relacionamentos com seus subordinados diretos. O impacto nos negócios pode ser significativo.

Quando os funcionários estão satisfeitos com o apoio da gerência, a satisfação no trabalho aumenta consideravelmente e o risco de desgaste é reduzido em até 72%, de acordo com uma pesquisa de 2023 do Boston Consulting Group com 11.000 funcionários em oito países.⁵ E funcionários satisfeitos geralmente são mais produtivos.

2 Encontre e promova talentos com ajuda da análise de IA

Você não está imaginando coisas. Preencher vagas abertas está demorando mais do que antes. Os dados do LinkedIn de 178.000 contratações confirmadas nos EUA em 2023 mostram que são necessários 46,5 dias, ou quase sete semanas, em média, para preencher cargos de nível básico e um pouco mais para cargos sênior.⁶ Globalmente, em 2022, foram necessários 44 dias.⁷ Em parte, esse atraso é devido à escassez de habilidades na força de trabalho, enfatizando ainda mais a importância de desenvolver seus talentos existentes. Não importa quão sólido seja o seu desenvolvimento de habilidades, às vezes os profissionais de RH devem procurar fora da organização para encontrar candidatos. Os CHROs são pressionados a ajudar os recrutadores e os gerentes de aquisição de talentos a encontrar rapidamente os melhores candidatos, a contratá-los e a retê-los.

Uma série de recursos de IA baseados em talentos pode ajudar, começando pela criação assistida. A criação assistida por GenAI pode ajudar a aprovar e publicar novos cargos com mais rapidez, reduzindo o tempo necessário para preencher formulários e escrever descrições de cargos. Além disso, a IA pode ajudar a melhorar a experiência do candidato. Quando alguém cria um perfil de talento para se candidatar a uma vaga, a IA pode sugerir habilidades para listar com base em seu histórico e experiência profissional e nos requisitos da função. Algumas plataformas de HCM podem usar a GenAI para criar um resumo das capacidades e dos atributos mais adequados de um candidato, que podem ser adaptados e enviados com sua candidatura. Esses recursos podem ajudá-los a mostrar o melhor de si mesmos. Além disso, um departamento de RH também pode usar a IA para sugerir vagas semelhantes aos candidatos, o que pode ajudar a empresa a preencher vagas mais rápido.

Os funcionários de empresas com alta mobilidade interna permanecem por um período 60% mais longo.⁸

Algumas plataformas de HCM podem ajudar a acelerar a seleção usando IA para analisar currículos e criar resumos de candidatos para recrutadores e gerentes de admissão atarefados. Embora alguns recrutadores prefiram revisar todas as candidaturas manualmente, eles ainda poderiam usar um processo semelhante apoiado por IA para ver se deixaram escapar um candidato promissor. Digamos que encontrem alguém que se encaixe no perfil de candidato ideal. Algumas plataformas permitiriam usar a IA para procurar candidatos com habilidades e qualificações semelhantes que possam ter sido ignorados. As equipes de RH também podem usar esse recurso para ajudar a tornar o planejamento de sucessão mais equitativo, identificando funcionários com os quais os gerentes podem não estar familiarizados, como funcionários qualificados que trabalham em outros departamentos.

A análise preditiva pode ajudar a identificar as pessoas prontas para uma mudança interna e aquelas que correm risco de sair.

A mobilidade interna é fundamental para qualquer estratégia de retenção, assim como identificar quais funcionários correm alto risco de desgaste. As ferramentas de análise preditiva nas plataformas de HCM podem usar o machine learning para ajudar a identificar pessoas preparadas para uma mudança interna e aquelas que correm o risco de sair da empresa. Quando se trata de evitar desgastes, os modelos de machine learning podem analisar as tendências gerais de sentimento dos colaboradores, como os índices de satisfação dos funcionários de um departamento ou de um gerente, quando foi a última vez que receberam um aumento, entre outros fatores, para determinar a probabilidade de alguém sair da empresa, permitindo que o RH intervenha de forma proativa. Os líderes de RH também estão conscientes de que melhorar a experiência diária dos funcionários aumenta as taxas de retenção e pode ter um impacto significativo na produtividade.



3 Aumente a produtividade simplificando tarefas comuns de RH com a IA

Tarefas repetitivas esgotam a energia dos funcionários e são uma fonte de estresse para muitos, especialmente quando assumem mais responsabilidades. Com as taxas de contratação diminuindo globalmente ano após ano, de acordo com um relatório de outubro de 2023 do LinkedIn, os trabalhadores precisam fazer mais.⁹ A IA pode ajudar a tornar as cargas de trabalho relacionadas a determinadas tarefas de redação e análise mais gerenciáveis.

A IA pode ajudar os profissionais de RH e os gerentes de linha de negócios, apoiando alguns dos elementos mais básicos das tarefas de redação relacionadas a RH. Para alguns gerentes que devem escrever resumos anuais de desempenho para os seus subordinados diretos, saber por onde começar pode ser intimidador. As ferramentas baseadas em GenAI incorporadas às aplicações de HCM podem ajudar a combater a síndrome da folha em branco, criando um rascunho inicial com base no feedback fornecido ao longo do ano. É claro que o gerente ainda precisa revisar, editar e acrescentar dados ao rascunho. Mas, dar início ao processo pode economizar horas, permitindo que eles tenham tempo para se concentrar em outras tarefas, ajudando a reduzir o estresse.

38% das organizações no mundo todo são altamente eficazes em fornecer tecnologia confiável que ajude os funcionários a executar tarefas com mais facilidade.¹⁰

Da mesma forma, escrever novas descrições de cargo ou requisições pode ser demorado e desafiador. A GenAI pode ajudar recebendo uma solicitação de um recrutador ou gerente de contratação e examinando o banco de dados de vagas existente na sua organização para preencher as lacunas e gerar um primeiro rascunho que pode ser revisado e editado. A IA também pode recomendar habilidades que podem ser relevantes para serem adicionadas às descrições de cargos existentes que o RH atualiza periodicamente.

A IA pode ajudar os líderes e gerentes de RH com outra tarefa demorada: analisar grandes conjuntos de dados, como pesquisas de feedback dos funcionários, para obter insights importantes. A IA poderia examinar as respostas da equipe para perguntas abertas para ajudar o RH a entender o sentimento dos funcionários de forma instantânea, semelhante a como os varejistas online usam a IA para resumir dezenas ou centenas de avaliações de clientes em uma visão geral do produto contendo um parágrafo. Os líderes de RH e os gerentes de linha de negócios podem analisar as respostas individuais para uma compreensão mais detalhada. Ao economizar o tempo das pessoas, a IA pode ajudar a aumentar a produtividade e a eficiência dos gerentes e das equipes de RH, ao mesmo tempo que reduz o estresse.

Ao economizar o tempo das pessoas, a IA pode ajudar a aumentar a produtividade e a eficiência.

Os chatbots de RH são outro exemplo de como a IA pode apoiar tarefas de rotina. Eles podem permitir que os funcionários obtenham respostas para perguntas básicas e frequentes de forma imediata, 24 horas por dia, 7 dias por semana, podendo melhorar a experiência do funcionário e permitindo que eles voltem ao trabalho em menos tempo. O acesso a um chatbot evita que os funcionários percam tempo procurando no site da empresa respostas a perguntas simples, como: “Quais os próximos feriados de 2024?” Trabalhadores em turnos, que geralmente dormem durante o horário de trabalho da equipe de RH, ou pessoas que trabalham em campo, são os que mais se beneficiam. O mesmo acontece com os profissionais de RH, pois os chatbots permitem que eles tenham mais tempo para se concentrar em atividades mais estratégicas. Os chatbots dependem do processamento de linguagem natural, um subconjunto da IA, para entender o texto e responder.

Olhando para o futuro

Os líderes de RH estão apenas começando a desvendar o potencial da IA, especialmente da IA generativa, e a entender como ela pode melhorar o trabalho da equipe de RH, dos gerentes e dos funcionários usando a plataforma de HCM correta. O futuro da IA para recursos humanos é empolgante, e é importante que os líderes de RH dediquem algum tempo pensando em como ela poderá ajudar o RH a enfrentar as mudanças através da inovação.

E se um dia a IA pudesse avaliar uma nova legislação relacionada aos funcionários e sugerir como a sua candidatura padrão deve ser reconfigurada, qual software precisa ser atualizado e o que precisa ser comunicado à força de trabalho para estar em conformidade com a nova lei? E se, durante uma aquisição, ele pudesse recomendar mudanças nos processos e comunicações de RH para ajudar sua organização a integrar as pessoas da empresa adquirida, avaliando quais políticas estão em sincronia e quais estão em conflito? Quais outros desafios de RH você gostaria que a IA o ajudasse a resolver?



Como a Oracle pode ajudar

O Oracle Fusion Cloud HCM conecta processos de recursos humanos, permitindo que as equipes de RH tomem decisões mais estratégicas. E as ferramentas de IA incorporadas do pacote ajudam a acelerar o processo de tomada de decisões e permitem que as equipes de RH mostrem insights de forma mais rápida, automatizando tarefas complexas e demoradas. O Oracle Cloud HCM também pode ajudar a aumentar a produtividade dos funcionários com chatbots que respondem a perguntas rapidamente e com ferramentas de IA generativa que facilitam a conclusão de tarefas de escrita relacionadas ao RH, fornecendo um rascunho inicial. O Oracle Cloud HCM aproveita os mais avançados recursos de IA para permitir que os clientes busquem os casos de uso acima, dependendo de suas necessidades organizacionais.

O trabalho está em constante evolução. As inovações contínuas do Oracle Cloud HCM ajudam o RH a acompanhar as mudanças. Além disso, como as Oracle Fusion Applications são executadas na Oracle Cloud Infrastructure (OCI), é fácil compartilhar dados em toda a organização, o que pode melhorar o alinhamento da estratégia de negócios para ajudar você a obter uma vantagem competitiva. A OCI também oferece serviços de IA que ajudam a desenvolver aplicações para atender aos casos de uso exclusivos da sua empresa, mantendo-se unificada com a plataforma Oracle Cloud HCM.

Saiba mais sobre nossa solução de HCM

1. "Future of Jobs Report 2023," Fórum Econômico Mundial
2. "Future of Jobs Report 2023," Fórum Econômico Mundial
3. "A organização baseada em habilidades: Um novo modelo operacional para o trabalho e os funcionários," Deloitte
4. "Future of Jobs Report 2023," Fórum Econômico Mundial
5. "More Than a Quarter of Employees Globally Are Ready to Move on From Their Current Jobs," Boston Consulting Group
6. "Who hires fastest? New LinkedIn data ranks 10 key job functions," LinkedIn
7. "New Research Shows That Hiring Is Harder Than Ever: Time to Hire Increasing Significantly for Almost All Roles," Josh Bersin Company
8. "Future of Recruiting 2023," Soluções de Talentos do LinkedIn
9. "Global Talent Trends," LinkedIn
10. "HR Trends Report for 2024," McLean & Company

Copyright © 2024, Oracle e/ou suas afiliadas. Este documento é fornecido apenas para fins informativos e seu conteúdo está sujeito a alteração sem aviso prévio. Este documento não oferece garantias de que seu conteúdo não contém erros, nem está sujeito a quaisquer outras garantias ou condições, expressas oralmente ou implícitas na lei, incluindo garantias implícitas e condições de comerciabilidade ou adequação a uma finalidade específica. A Oracle isenta-se especificamente de qualquer responsabilidade com relação a este documento e nenhuma obrigação contratual é contraída diretamente ou indiretamente por ele. Nenhuma parte deste documento pode ser reproduzida ou transmitida em qualquer formato ou por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, para qualquer finalidade, sem a nossa permissão prévia por escrito. Oracle®, Java, MySQL, e NetSuite são marcas registradas da Oracle e/ou de suas afiliadas. Outros nomes podem ser marcas registradas de seus respectivos proprietários.

