



MUDANÇAS DE MINDSET DO SETOR DE RH:USANDO A TECNOLOGIA COMO ALIADA

Regiane Botter Ferreira Ribas

O objetivo deste artigo é entender como o mindset irá influenciar a gestão das organizações.

O mindset é um termo em inglês que significa mentalidade. Trazendo para a realidade o mindset é o que pensamos, as nossas crenças, como nos comportamos, como nos comportamos.

Mudar o mindset enquanto gestores nos faz mais presente na vida de nossas organizações, buscando sempre os melhores resultados, levando em consideração que o mundo vive mudanças a cada dia.

Palavras- chave: gestão. Mindset. Tecnologia

The purpose of this article is to understand how the mindset will influence the management of organizations.

The mindset is an English term that means mindset. Bringing the mindset to reality is what we think, our beliefs, how we behave, how we behave.

Changing our mindset as managers makes us more present in the lives of our organizations, always seeking the best results, taking into account that the world is undergoing changes every day.

Keywords: management. Mindset. Technology

1. INTRODUÇÃO

A tecnologia esta cada vez mais atuante nos setores de RH. É notável as mudanças da sociedade devido ao seu avanço e nas organizações não seria diferente: o dia a dia de trabalho, desenvolvimento e a disseminação de informações digitais. As empresas estão adaptando os setores de recursos humanos para que não fiquem de fora ou desconheçam ferramentas modernas e eficientes para ajuda-los.

Com a tecnologia percebemos também que os colaboradores estão mais ágeis e atentos para que cada etapa de seu trabalho perceptível e promissor dentro do papel que desempenha.



A transformação do mindset nas empresas já passou a ser uma realidade e está provocando mudanças em todos os setores. A tendência é otimizar processos e tempos investindo em tecnologia.

É necessário a mudança de mindset para transformar empresas promovendo inovações, o setor de RH é visto como impulsionador e mediador de transformação digital.

As mídias digitais para estreitar o vínculo entre empresa e cliente. Nesse momento de crise as pessoas estão lidando com a transformação sem tempo de se adaptar por isso a importância de um novo mindset para desenvolver formas de encarar os novos desafios.

2. REVISÃO TEÓRICA

Usamos o termo mindset para descrever diversas mentalidades de um indivíduo e como elas influenciam na vida profissional.

A palavra “mindset”, de origem inglesa, significa “mentalidade”. Com isso, entendemos o significado da mudança de mindset do RH como o processo para busca de modificar a forma de executar os principais processos do setor.

Mindset é a configuração da mente, busca entender a predisposição psicológica de uma pessoa que prioriza determinados pensamentos e padrões de comportamento para, então, propor e desenvolver uma nova abordagem.

Assim como o ditado popular diz que opinião é igual gosto, pois cada um tem o seu, ocorre com o mindset, pois cada indivíduo tem sua visão e forma de interpretação de determinadas causas.

Todo tipo de transformação são desafiadoras e geram resistência. Não seria diferente com a mudança de mindset do RH. Transformar as metodologias e funções tradicionais em ações realizadas com o apoio da tecnologia é uma missão e tanto para gestores.



REVISTA METODISTA FAGO

Na área de recursos humanos, a grande responsável por essa transformação é, sem sombra de dúvidas, a tecnologia. Os recursos tecnológicos não param de aparecer, e adotá-los é fundamental para garantir a competitividade no mercado.

Os gestores precisam se preparar para receber esses novos recursos, oferecendo ferramentas para que a mudança de mindset possa realmente ser implementada. No entanto é de suma importância conhecer e entender quais são essas novidades e de que formas elas podem colaborar para uma rotina mais eficiente.

Algumas atividades que fazem parte da rotina do gestor de RH acabam tomando muito o seu tempo se for realizada de forma tradicional, isso significa que empresas que ainda insistem em trabalhar de forma tradicional estão perdendo espaço ao não implantar tecnologias que os ajudem a otimizar o tempo, pois elas não têm vantagem competitivas e estão ficando atrasadas.

Existem dois tipos de mindset:

Mindset fixo

“Eu nasci assim, eu cresci assim, eu sou mesmo assim, vou ser sempre assim”. Reconhece o trecho da música Modinha de Gabriela, do Dorival Caymmi? Você pode até não conhecer, mas a frase define bem como funciona o mindset fixo.

Pessoas com esse tipo de mentalidade acreditam que o talento é o único responsável pelo sucesso: ou você nasce com ele, ou não tem. Para elas, habilidades não podem ser desenvolvidas e não é preciso esforço, basta ter talento.

Mindset de crescimento

Por sua vez, o mindset de crescimento segue o caminho contrário. Como o próprio nome indica, pessoas com essa mentalidade acreditam que com dedicação, esforço, aprendizado e força de vontade é possível crescer.

Para elas, você pode aprender com os erros, desenvolver novas habilidades e conquistar o que deseja. Com o tempo, habilidades e competências podem ser aprimoradas em qualquer área, seja na vida pessoal, seja na profissional.



Sabemos que o setor de recursos humanos conta com diversas ferramentas tecnológicas para facilitar a rotina. Dentre eles os citados abaixo que são os recursos utilizados e as vantagens que cada um gera para o negócio:

- tecnologia em nuvem: segurança no armazenamento de dados;
- gamificação: torna os processos mais atrativos;
- integração de mídias sociais: facilita a comunicação com os colaboradores;
- automatização da rotina padrão: otimiza as atividades do RH relacionadas às rotinas burocráticas, como a folha de pagamento e o eSocial;
- People Analytics: permite que a empresa conheça com mais exatidão o perfil dos colaboradores;
- inteligência artificial: disponibiliza dezenas de recursos personalizáveis, adequando as atividades à realidade da empresa;
- Big Data: trabalha com um grande volume em dados de forma rápida e precisa.

Podemos utilizar as tecnologias usadas em nossas vidas pessoais — como o WhatsApp e Facebook ou até mesmo outro aplicativo de troca de mensagens, a nosso favor criando listas de transmissões importantes ou até mesmo grupos para divulgar aquele aviso de reunião ou até mesmo realizar o atendimento ao cliente facilitando o acesso dele a sua empresa.

Quando se usa a tecnologia a seu favor nas empresas estamos tendo a vantagem de agilidade, flexibilidade, descobrimento de novos talentos. Empresas que seguem regras muito rígidas tendem a espantar os talentos dos colaboradores.

A mudança de mindset do RH não é só um posicionamento relacionado a processos. Também é necessário que os gestores se dediquem a implementar a tecnologia como parte da cultura organizacional do negócio, garantindo os benefícios promovidos por essa mudança do mercado.

Conceito De Liderança Segundo O Mindset

HUNTER (1998, PÁGINA), traz a definição de liderança como: *“É a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos*



identificados como sendo para o bem comum”.

Precisamos estar dispostos a mudanças e buscar novos conhecimentos, isso é o que impulsiona o mindset de crescimento. *“Pessoas em uma mentalidade de crescimento acreditam que alguém pode ser bom em qualquer coisa, porque suas habilidades são inteiramente devidas a suas ações”.* (DWECK, 2006, PÁGINA).

Acreditar que você tem limitações e que nada pode ser mudado é uma barreira para crescer e, com o tempo, pode levar à insatisfação. Ao perceber a diferença entre mindset fixo e de crescimento, fica mais fácil fazer uma autoavaliação. Assim, se preciso for, você pode virar a chave aos poucos a fim de conquistar tudo que deseja. Confira nas subseções a seguir algumas dicas que podem ajudar a desenvolver o mindset de crescimento na sua empresa.

HUNTER (1998), traz que: *“O papel da liderança é servir, isto é, identificar e satisfazer as necessidades legítimas.”* (PÁGINA). E completa:

A liderança que vai perdurar deve ser baseada na influência e na autoridade. A autoridade sempre se estabelece ao servir os outros e sacrificar-se por eles. O serviço que prestamos tem origem na identificação e satisfação das necessidades legítimas. (PÁGINA).

A mudança de Mindset é de suma importância em uma organização, por fazer com que os colaboradores saiam da sua zona de conforto e aceitem novos desafios, adotar pode ser a fonte de sucesso duradouro.

É um esquema que apresenta uma divisão hierárquica em que as necessidades consideradas de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto. Segundo esta teoria, cada indivíduo tem de realizar uma “escalada” hierárquica de necessidades para atingir a sua plena auto realização. (PERIARD, 2011, PÁGINA).

Usamos o termo mindset para descrever diversas mentalidades de um indivíduo e como elas influenciam na vida profissional.

A palavra “mindset”, de origem inglesa, significa “mentalidade”. Com isso, entendemos o significado da mudança de mindset do RH como o processo para busca de modificar a forma de executar os principais processos do setor.

Mindset é a configuração da mente, busca entender a predisposição psicológica



de uma pessoa que prioriza determinados pensamentos e padrões de comportamento para, então, propor e desenvolver uma nova abordagem.

Assim como o ditado popular diz que opinião é igual gosto, pois cada um tem o seu, ocorre com o mindset, pois cada indivíduo tem sua visão e forma de interpretação de determinadas causas.

3. PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Dada a natureza do problema de pesquisa colocado e dos objetivos propostos, adotou-se uma pesquisa do tipo qualitativa descritiva. Creswell (2007) aponta como características básicas dos métodos qualitativos observando a importância da mudança de mindset no setor de gestão de Rh utilizando as tecnologias como aliadas.

A estratégia adotada de estudos foram as pesquisas bibliográficas acerca do tema.

Quivy e Campenhoudt (2008) observam que é importante ter em mente que a organização de uma pesquisa em torno de hipóteses de trabalho constitui a melhor forma de conduzi-la com ordem e rigor, sem, entretanto, sacrificar o espírito de descoberta e de curiosidade que caracteriza qualquer esforço intelectual. Ela “fornece à investigação um fio condutor particularmente eficaz” (QUIVY; CAMPENHOUDT, 2008, p. 119).

Para o início da pesquisa, fez-se uma análise, que permitiu delimitar o tema a ser investigado com base nas abordagens de inovação, competências e recursos humanos selecionadas para orientar o desenvolvimento desta dissertação. A apresentação das principais correntes de estudo acerca das temáticas relacionadas com o objeto de estudo e o eixo central de argumentação desta dissertação (inovação nas organizações) está no capítulo que trata do referencial teórico consultado. Foram utilizadas fontes secundárias, como: publicações em periódicos nacionais e internacionais, dissertações e teses, livros e sites.



4. RESULTADO

No contexto geral já é possível perceber como mindset fixo e de crescimento percorrem caminhos distintos. Além do conceito, os dois também se diferenciam em relação a alguns aspectos.

Pessoas com mentalidade fixa têm uma crença limitante e imutável. Isso significa que elas acreditam que nada vai mudar em suas vidas, não importa o que façam. Por isso, tendem a evitar desafios ou novas experiências.

Já quem tem mindset de crescimento está sempre em busca de formas de melhorar e crê que o resultado é fruto de esforço e trabalho intenso.

Por traçarem limitações na própria mente, pessoas de mindset fixo não conseguem, nem tentam ir além. Ou seja; para elas, as coisas são como são e nada pode ser feito para mudar.

Na mentalidade de crescimento, não há limites, porque a dedicação e o aprendizado podem superar qualquer barreira e até levar à liderança.

O mindset fixo limita o sucesso, sendo que ele incentiva a pessoa a acreditar que ela não pode desenvolver habilidades além das que já apresenta, ou seja, o progresso tem um limite.

Para o mindset de crescimento, sempre existe espaço para evoluir e buscar aperfeiçoamento. Tudo pode ser uma motivação a mais para ir atrás de um objetivo, pessoal ou profissional.

Aquele que tem o mindset fixo, são as pessoas que já nascem com talento têm uma facilidade maior em realizar determinadas tarefas. Da mesma forma, quem nasceu com certas aptidões precisa se esforçar mais e isso é considerado algo negativo. Quem tem a mentalidade de crescimento enxerga o esforço como algo também empreendido pelos talentosos, além de ser o motor que impulsiona a realização.

O interesse de uma pessoa com mindset fixo está diretamente relacionado com a zona de conforto. Em outras palavras, ela só sente motivação em desempenhar alguma atividade se aquilo for fácil, cômodo ou pouco desafiador. Em contrapartida, a



mentalidade de crescimento se interessa pelas atividades independentemente do grau de dificuldade.

O potencial é algo que a pessoa tem ou não tem, no entendimento de quem tem a mentalidade fixa. Já quem tem o mindset de crescimento considera isso um processo ao qual o indivíduo deve se submeter para atingir voos mais altos na carreira profissional e na vida. Além disso, ele entende que isso demanda tempo, paciência, disciplina e resiliência.

5. DISCUSSÃO

Precisamos estar dispostos a mudanças e buscar novos conhecimentos, isso é o que impulsiona o mindset de crescimento.

Através dele é possível, é possível inovar no trabalho, evoluir como pessoa ou profissional e alcançar melhores resultados. No fundo, é o que todos desejam. Portanto, ter uma mentalidade assim abre caminhos para novos horizontes.

Acreditar que você tem limitações e que nada pode ser mudado é uma barreira para crescer e, com o tempo, pode levar à insatisfação. Ao perceber a diferença entre mindset fixo e de crescimento, fica mais fácil fazer uma autoavaliação. Assim, se preciso for, você pode virar a chave aos poucos a fim de conquistar tudo que deseja. Confira nas subseções a seguir algumas dicas que podem ajudar a desenvolver o mindset de crescimento na sua empresa.

A mudança de Mindset é de suma importância em uma organização, por fazer com que os colaboradores saiam da sua zona de conforto e aceitem novos desafios, adotar pode ser a fonte de sucesso duradouro.

6. CONCLUSÃO

“A Gestão de Pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos como a cultura que existe em cada organização, a estrutura organizacional adotada, as características do contexto ambiental, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos e uma infinidade de outras variáveis importantes” (Chiavenato 1999, p. 6).



A Área de Recursos Humanos deixou de ser um mero departamento de pessoal, para se tornar peça chave de transformações dentro de uma organização. Há pouco tempo atrás, o departamento de recursos humanos atuava de forma mecanicista, onde a visão do empregado prevalecia à obediência e a execução da tarefa, e ao chefe, o controle centralizado.

Hoje o cenário é diferente: os empregados são chamados de colaboradores, e os chefes de gestores. Pode-se afirmar que, gerir pessoas não é mais um fator de uma visão mecanicista, sistemática, metódica, ou mesmo sinônimo de controle, tarefa e obediência. Ou seja, é discutir e entender o disparate entre as técnicas tidas como obsoletas e tradicionais com as modernas, juntamente com a gestão da participação e do conhecimento.

7. REFERÊNCIAS

<https://administradores.com.br/artigos/o-novo-mindset-do-rh>

<https://blog.cronapp.io/mindset-fixo-e-de-crescimento/>

https://www.infojobs.com.br/blog/mindset_digital__15233.aspx?t=2

<https://www.mundorh.com.br/transformacao-digital-no-rh-muito-alem-das-ferramentas-e-plataformas-e-preciso-uma-mudanca-de-mindset/>



REVISTA METODISTA FACO