

GESTÃO DE PESSOAS NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: CENÁRIO, PRÁTICAS, DESAFIOS E NOVOS CAMINHOS PARA O CONTEXTO DO TRABALHO

MICHEL BARBOZA MALHEIROS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

ROGER DA SILVA WEGNER

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

VANESSA PIOVESAN ROSSATO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

MARJORI GONÇALVES LENCINA

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA - UNIPAMPA (UNIPAMPA)

VANIA DE FATIMA BARROS ESTIVALETE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

Agradecimento à orgão de fomento:

Agradecemos apoio recebido da CAPES para a realização desta pesquisa.

GESTÃO DE PESSOAS NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: CENÁRIO, PRÁTICAS, DESAFIOS E NOVOS CAMINHOS PARA O CONTEXTO DO TRABALHO

Introdução

Com o rápido avanço da inteligência artificial (IA), as organizações precisam repensar seus papéis em um contexto cada vez mais volátil, para que trabalhadores possam acompanhar esse progresso e, ao mesmo tempo, desempenhar suas tarefas com eficiência (Bhatt & Muduli, 2022). Na área de Gestão de Pessoas (GP), a IA pode contribuir com práticas que facilitem aos indivíduos a compreensão e a utilização da IA no trabalho, dentro dos padrões éticos estabelecidos. Além disso, o uso da IA na área da GP pode otimizar e agilizar a tomada de decisão (Varma, Dawkins & Chaudhuri, 2023).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Considerando a ausência de uma pesquisa que sistematize as principais evidências deste campo e da relevância dos processos que envolvem a gestão de pessoas na era da inteligência artificial, este artigo traz uma revisão sistemática da literatura com a seguinte problemática: “qual o estado da arte da produção científica no campo da gestão de pessoas (GP) e inteligência artificial (IA) no contexto do trabalho?”. Assim, o objetivo deste artigo é caracterizar o estado da arte da produção científica no campo da gestão de pessoas (GP) e inteligência artificial (IA) no trabalho.

Fundamentação Teórica

Os avanços tecnológicos, como a Inteligência Artificial (IA), têm auxiliado organizações na gestão de pessoas. Nesse contexto, em termos de inovações oriundas do uso da IA, a GP pode melhorar significativamente o desempenho organizacional, ajudando líderes a tomar decisões e promovendo produtividade, bem-estar e desenvolvimento dos trabalhadores (Charlwood & Guenole, 2022). Em contrapartida, entende-se que os gestores que utilizarem a IA devem ter responsabilidade de atender os princípios éticos e morais (Varma, Dawkins & Chaudhuri, 2023).

Discussão

Os resultados mostram um cenário em estágio inicial, com 15 publicações, ocorrendo em um período de 2018 a 2023, no campo de Gestão e Negócios. Referente a estrutura conceitual, este campo divide-se nas seguintes vertentes: paradoxos da IA na GP, soft e hard skills, práticas de gestão algorítmica e T&D. Já as principais práticas identificadas, referem-se a: T&D, recrutamento e seleção, cursos de aperfeiçoamento, soft e hard skills, recrutamento digital, avaliação de desempenho e práticas negativas de RH (monitoramento e vigilância, podendo invadir a privacidade dos indivíduos).

Conclusão

A IA, um campo promissor ainda em estágio inicial de desenvolvimento, tem mostrado um crescimento significativo em publicações. Assim, a investigação do fenômeno da IA em conjunto com as práticas de GP torna-se uma aposta relevante de investigação. Apesar de promissora, a coesão entre IA e GP revela algumas peculiaridades. O uso indiscriminado de manipulação de dados, algoritmos e automação de processos pode comprometer aspectos éticos dos trabalhadores e limitar seu desenvolvimento, assim como comprometer a valorização da humanidade dos trabalhadores.

Referências Bibliográficas

Bhatt, P., & Muduli, A. (2023). Artificial intelligence in learning and development: a systematic literature review. *European Journal Of Training And Development*, 47(7/8), 677-694. Charlwood, A.,

& Guenole, N. (2022). Can HR adapt to the paradoxes of artificial intelligence? *Human Resource Management Journal*, 32(4), 729-742. Varma, A., Dawkins, C., & Chaudhuri, K. (2023). Artificial intelligence and people management: a critical assessment through the ethical lens. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100923.