

# UMA NOVA VISÃO SOBRE O RH





TENDÊNCIA É O

# DESVIO DA NORMA

INOVAÇÃO = REPERTÓRIO

+

PROCESSO



TENDÊNCIA  
É O MOTOR  
DA **INOVAÇÃO**



# 7 GRANDES TENDÊNCIAS DE COMPORTAMENTO

Como as áreas e práticas de gestão de pessoas estão alinhadas a essas tendências

## #01

### LOWSUMERISM

Redução de impactos ambientais fresco, local, orgânico

## #02

### GLASS BOX

Transparência radical

## #03

### NORMCORE

O fim dos julgamentos por gênero, idade e classes sociais

## #04

### PLAYING REALITY

As barreiras entre real e virtual estão cada vez mais tênues

## #05

### SLASH GENERATION

Substituindo o "ou" pelo "e"

## #06

### QUIET BLISS

O retorno às origens, ao silêncio e à meditação

## #07

### EMPURPOSE

Apelos pela aceitação do diferente



# QUAIS **DORES, DESAFIOS OU DESEJOS** CORRESPONDENTES **AS TENDÊNCIAS DE COMPORTAMENTO** O RH PODE **ATUAR INTENCIONALMENTE?**



dos clientes são **PESSOAS.**



dos seus  
fornecedores são **PESSOAS.**



dos funcionários são **PESSOAS.**

*Se você não entende  
de pessoas, você não  
entende de negócios.*

**SIMON SINEK**



# TOP 10 INSIGHTS

## E OLHANDO DE DENTRO PRA FORA?!?

O QUE AS PRINCIPAIS PESQUISAS ESTÃO  
FALANDO SOBRE O RH DO FUTURO

### ★ 01

## MAIOR CONEXÃO COM O PROPÓSITO E VALOR FUTURO

### PROPÓSITO

Uma organização que não fala apenas sobre seu objetivo, mas incorpora significado a todos os aspectos do trabalho.

### POTENCIAL

Uma organização projetada e estruturada para maximizar o que os humanos são capazes de pensar, criar e fazer em um mundo de máquinas.

### PERSPECTIVA

Uma empresa que incentiva e adota uma orientação futura, perguntando não apenas como otimizar para hoje, mas como criar valor amanhã.

**FONTE:** Relatório Deloitte – “Tendências globais de capital humano 2020”

### ★ 02

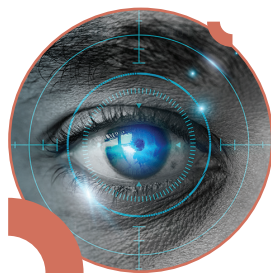
## MAIOR ALINHAMENTO ENTRE RH E C-LEVEL

**RH altamente alinhado à estratégia do negócio**



### VISÃO DE SI

Qual o novo papel do profissional e quais competências precisam ser desenvolvidas?



### VISÃO DO MERCADO

Quais transformações estão à caminho?  
O que a concorrência está fazendo e como isso afeta nossa competitividade?  
O que é preciso fazer para melhorar a sustentabilidade do negócio?  
Quais são os impactos destas mudanças?



### VISÃO DO NEGÓCIO

Quais são as adaptações pelas quais a empresa está passando, os resultados necessários e como conquistá-los?  
Como isso afeta a cultura organizacional?



### VISÃO DO TIME

Como apoiar os líderes em seu desenvolvimento contínuo e frente a um cenário cada vez mais complexo e entender e estimular as equipes, mantendo engajamento, desenvolvimento e trazendo novos modelos de trabalho para o ambiente organizacional?





# 03

## MAIOR AGILIDADE E FLEXIBILIDADE

Políticas e processos que potencializam o mindset de crescimento

### MINDSET DE CRESCIMENTO

### MINDSET FIXO



## VALORES DO MANIFESTO ÁGIL

01



INDIVÍDUOS E INTERAÇÕES

MAIS QUE



PROCESSOS E FERRAMENTAS

02



SOLUÇÃO FUNCIONANDO

MAIS QUE



DOCUMENTAÇÃO ABRANGENTE

03



COLABORAÇÃO COM O CLIENTE

MAIS QUE



NEGOCIAÇÃO DE CONTRATOS

04



RESPONDER À MUDANÇA

MAIS QUE



SEGUIR UM PLANO





# 04

## RH DIGITAL DE DENTRO PARA FORA

Uso da tecnologia para integrar informações e automatizar processos relacionados à gestão de pessoas para possibilitar a escalabilidade da gestão e o empenho da liderança em atividades estratégicas de desenvolvimento do time.

- Líder Exponencial
- Futurista
- Inovador
- Tecnológico
- Humanitário

Os softwares vão ser indispensáveis na integração entre áreas

**Burocracia, controle e rigidez caem por terra.** O trabalho flexível traz consigo a necessidade da flexibilização do processos, benefícios e regras de trabalho. Não faz sentido passarmos por uma transformação digital e mantermos o que vinha sendo aplicado anteriormente. Se antes migramos para um modelo de visão do todo, hoje a visão do indivíduo é a base da humanização no trabalho.



# 05

## GESTÃO ESTRUTURADA DE TALENTOS E EXPERIÊNCIA DO EMPREGADO/CARREIRA

Formatos tradicionais de treinamento que não estejam traduzidos em aplicação prática são substituídos por metodologias híbridas, trazendo doses de conceitos e atividades práticas estimulando o aprendizado contínuo.



Seja um profissional em posição especialista ou generalista, ampliar a visão, analisar estrategicamente os impactos, riscos e mudanças faz parte do contexto. Todos os subsistemas precisam pensar no todo. Para isso é preciso desenvolver pensamento crítico, criatividade, habilidades interrelacionais e muita autogestão.



# 06

## NOVAS FORMAS DE RECOMPENSA

- ✓ Novos valores.
- ✓ Remuneração e incentivos que reforçam a cultura.

- ✓ Abertura de discussões legais / Flexibilidade trabalhista.
- ✓ Benefícios como ativo de marca empregadora.



# ★ 07

## NOVOS AMBIENTES DE TRABALHO

### AMBIENTES DIGITAIS



### COMO LIDERO, ENGAJO, ACOMPANHO, DESENVOLVO.



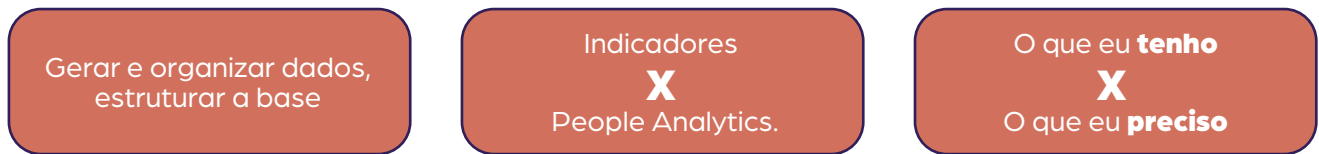
# ★ 08

## NOVAS FORMAS DE MÃO DE OBRA



# ★ 09

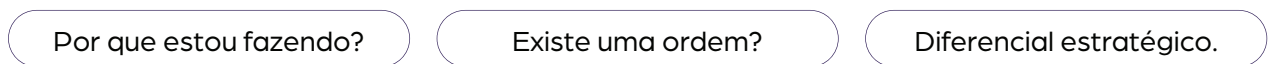
## LIDAR COM GRANDE VOLUME DE DADOS



# ★ 10

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Não basta aumentar diversidade sem desenvolver inclusão. Foco em evoluir a cultura e os processos para tornar o ambiente mais inclusivo.





# PRINCIPAIS INOVAÇÕES EM RH

**01**

## CAPACITAÇÃO CONTÍNUA

A inovação no RH também vem por meio do treinamento profissional dos colaboradores. É importante que o gestor incentive a capacitação contínua (Lifelong Learning) para que sua equipe esteja sempre alinhada às novas tendências do mercado como ensino à distância, pílulas de conhecimento, microlearning, universidades corporativas, palestras, feiras do setor ou trilhas de carreira. As possibilidades são infinitas!

**04**

## NOVA GERAÇÃO DE BENEFÍCIOS

O combo salário + VR + VT não é mais suficiente para atrair, incentivar e reter a nova safra talentos. Pensar nos hábitos e nas preferências dos indivíduos que compõem a equipe é um excelente caminho para começar a inovar.

**07**

## EMPLOYEE BRANDING

Une o marketing ao RH com o objetivo de atrair talentos e utiliza os atuais colaboradores como embaixadores da marca.

**02**

## EMPLOYEE JOURNEY

Quanto mais satisfeita, mais produtiva e engajada a equipe se torna. Entender esta jornada, possibilita ao gestor investir em aspectos que melhoram o bem-estar da equipe, desde pequenos ajustes no ambiente de trabalho até a adoção de planos de carreira e outros benefícios.

**05**

## PEOPLE ANALYTICS

Coleta, estruturação e análise dos dados para tomar boas decisões acerca da gestão de pessoas.

**08**

## CONEXÃO COM HRTECHS

Responsáveis por uma revolução nos processos dos recursos humanos das empresas, as HRTechs (Human Resources Technology) utilizam inteligência artificial e people analytics para trazer soluções que vão desde encontrar o melhor currículo para uma vaga, reter e desenvolver pessoas com base em dados, até plataformas onde os colaboradores avaliam a cultura da empresa, as oportunidades de carreira, o salário, os benefícios e o processo seletivo.

**03**

## A REVISÃO DA ESTRUTURA DE EQUIPES

O RH tem tradicionalmente focado, suportado e reforçado as estruturas de equipe representadas em um organograma, e atribuí-se a elas um business partner de RH. Mas a inovação geralmente vem da conexão de indivíduos que fazem parte de times diferentes, e a adesão rígida ao organograma significa menor capacidade de reconhecer e apoiar o potencial de inovação.

**06**

## DESVINCULAR O DESEMPENHO DA REMUNERAÇÃO

Empresas com fortes culturas inovadoras não esperam até o final do ciclo clássico para dar feedback aos seus colaboradores. Elas não veem utilidade em saber o que eles pensam e sentem a cada 12 meses, não esperam até que o processo de avaliação de talentos chegue ao fim para mudar e promover pessoas com performance destacada.

**09**

## CARREIRA EM W

Para quem deseja exercer uma posição de liderança, sem abandonar as atividades técnicas, este formato traz a possibilidade do colaborador se tornar um gestor de projetos, além dos cargos gerenciais e técnicos.

**BIBLIOGRÁFICAS DO MATERIAL:**

Gartner

Dístrito

[www.ekantikalearninglab.com.br](http://www.ekantikalearninglab.com.br)