




POR QUE
SUA EMPRESA
**PRECISA TER UM
RH ESTRATÉGICO?**



GPRESULT
novas conexões, grandes resultados



- 
- 1** Introdução
 - 2** Mudança de DP para RH
 - 3** O que é RH Estratégico
 - 4** Processos do RH Estratégico
 - 4.1** Recrutamento & Seleção
 - 4.2** Integração
 - 4.3** Processo de Comunicação Assertiva
 - 4.4** Política de Cargos
 - 4.5** Pesquisa de Clima
 - 4.6** Avaliação de Desempenho
 - 4.7** Programa de Treinamento e Desenvolvimento
 - 5** Conclusão

1. INTRODUÇÃO

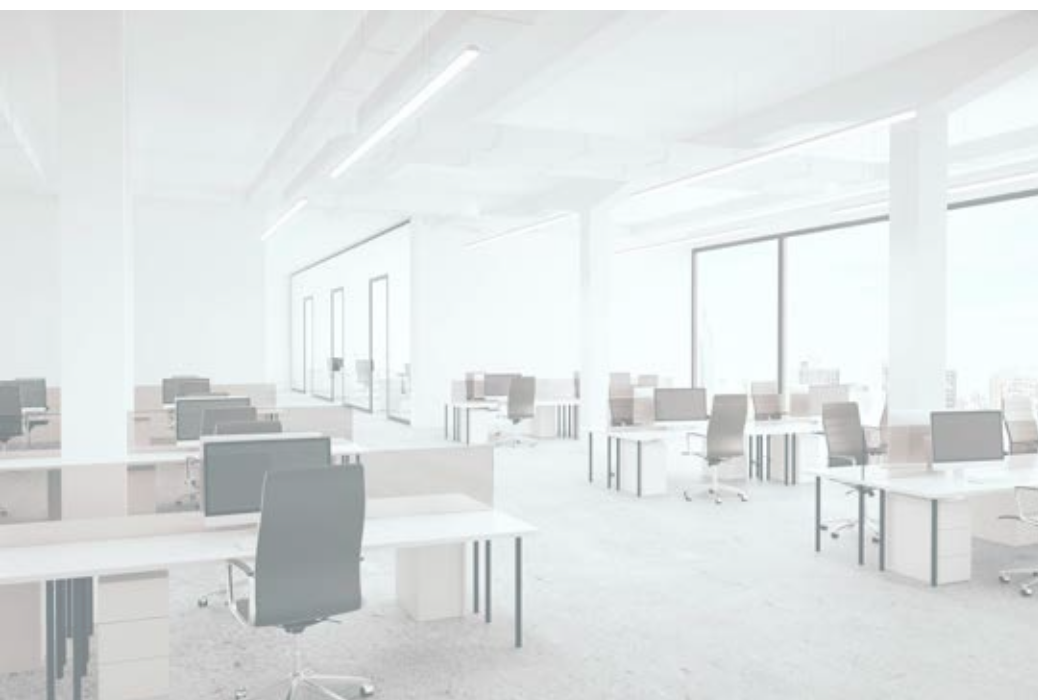
Quantas vezes você já se viu à frente de dificuldades para organizar e/ou desenvolver seu time?

Cada vez mais as pessoas têm o importante papel de determinar o sucesso e a paralisação das empresas. Gerenciar pessoas vai muito além das obrigações trabalhistas, requer inúmeras ações que começam, até mesmo, antes da contratação de um colaborador.

Até algum tempo atrás, o foco principal era nas rotinas de Departamento Pessoal. Hoje isso é necessário para qualquer empresa - não importa o tamanho ou segmento: uma série de processos com objetivo real de gerir as pessoas.

As mudanças no mercado de trabalho, a facilidade de obter conhecimentos, a informatização de processos, a concorrência acirrada e as pessoas tornam-se o diferencial competitivo, que gera a necessidade de implementação da área de RH.

Nesse E-book, você vai entender porque precisa urgentemente estruturar seu RH e o que sua empresa ganhará com isso.



2. MUDANÇA DE DP PARA RH

Ainda hoje ouvimos dizer que o RH é a área que não dá lucro, somente gasto. Essa é a primeira ideia que precisamos mudar. Talvez seja um resquício do modelo de Departamento Pessoal, que por muito tempo vigorou, sendo que a função principal era cuidar de todas as despesas envolvendo os colaboradores. Assim, todo o montante era um gasto, não um investimento.

No Brasil, somente nos anos 90, quando ocorreu a abertura do mercado brasileiro, Plano Real, crise da Ásia e a concorrência estrangeira - que impulsionaram a reestruturação das empresas com reengenharia de processos, modernização das áreas produtivas e, por consequência, a redução de pessoal -, quebrou-se, então, "aquela falsa garantia de se ter um emprego vitalício".

Surgiu nesse período, uma instabilidade entre patrões e empregados, já que havia a necessidade de ter bons profissionais e com capacidade para adaptar-se às novas demandas e cada vez mais rápido. O RH, que tinha o foco nas exigências trabalhistas, se vê com o desafio de rever seu papel. Assim, iniciam-se os primeiros questionamentos sobre o papel do RH, já que engajar (reter) o colaborador não era tão simples, assim como atrair talentos e/ou desenvolvê-los.

Costumo dizer que é nesse momento que a área de RH começa a mudar de defensor, no jogo, e passa para a posição de atacante e pode fazer gols para contribuir com os resultados da empresa.



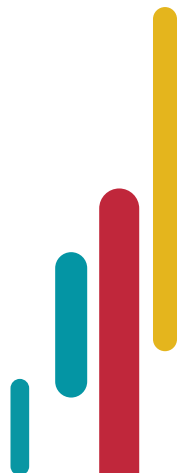
3. O QUE É RH ESTRATÉGICO

Você já se perguntou: o que faz o RH marcar gol?

A resposta é simples. Basta o RH atuar de maneira alinhada à estratégia da empresa, ou seja, ser protagonista e não meramente controlar recursos e/ou repetir um discurso desconectado com os objetivos da empresa.

É preciso garantir que, em todas as ações de RH, haja um propósito real de contribuir para que a empresa cresça de forma estruturada e com foco em resultados.

É fundamental que todos os processos da área de RH sejam implementados com a visão global da empresa, de forma criativa, colaborativa e como promotor do engajamento de todo o time em prol dos resultados. O RH Estratégico deve atuar desde a contratação de novos colaboradores à comunicação assertiva, o cuidado com o clima da empresa à promoção do desenvolvimento e a avaliação de seu time, sem falar no empoderamento do RH para desenvolver a sua empresa.



4. PROCESSOS DO RH ESTRATÉGICO

Atualmente é possível implementar o RH Estratégico com o apoio de plataformas, que garantem a excelência dos processos de forma mais ágil e com custo acessível.

- 4.1** RECRUTAMENTO & SELEÇÃO
- 4.2** INTEGRAÇÃO
- 4.3** PROCESSO DE COMUNICAÇÃO ASSERTIVA
- 4.4** POLÍTICA DE CARGOS
- 4.5** PESQUISA DE CLIMA
- 4.6** AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
- 4.7** PROGRAMA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO



4.1. RECRUTAMENTO & SELEÇÃO

Assertividade na contratação de novos colaboradores é o primeiro passo para diminuir custos e alcançar resultados. Todos sabemos o quanto custa contratar alguém novo para o time e depois de alguns meses ter que refazer este processo. Perde-se tempo com treinamento, investimento com o processo de R&S, sem falar da falta da produtividade da pessoa contratada.

Estruturar o R&S da sua empresa é formar um time de sucesso que vence campeonatos. E hoje, com a Inteligência Artificial atrelada ao processo, é possível dar mais agilidade e assertividade às contratações.



4.2. INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES

Desenvolver um processo estruturado para integrar novos jogadores é conectar o colaborador com a Visão, Missão e Valores da empresa. É preciso dar atenção a esse processo e apresentar a fotografia da empresa como sua funcionalidade e suas estratégias para o crescimento, de forma a contribuir para o engajamento de todos.



4.3. PROCESSO DE COMUNICAÇÃO ASSERTIVA

Quase todas as empresas não se preocupam em estruturar a comunicação interna. É muito mais comum encontrarmos mecanismos estruturados para comunicação com os clientes. Esquecem que nosso time é nosso cliente interno e que em muitas situações necessitam muito mais da comunicação assertiva do que o cliente externo.

Na medida em que estabelecemos processos de comunicação que promovem a fluidez das mensagens, conseguimos garantir que as informações sejam compartilhadas de forma clara e objetiva com todos. É possível atuarmos com Gestão à Vista, processo que promove desenvolvimento do propósito compartilhado com o time.



4.4. POLÍTICA DE CARGOS

Estabelecer uma Política de Cargos também contribui para o engajamento. E, na medida que cada colaborador sabe qual seu papel na empresa e onde pode chegar, o interesse em desenvolver-se profissionalmente aumenta na busca da alta performance.

Outra vantagem da Política de Cargos é atualizar-se frente à Reforma Trabalhista e evitar problemas em relação às exigências da lei.



4.5. PESQUISA DE CLIMA

O bom Clima nas empresas é um fator fundamental para o sucesso. Passamos mais tempo no ambiente de trabalho, convivendo com nosso time, do que com nossas famílias. Assim, é primordial cuidar das relações e do ambiente físico na ação do RH Estratégico.

Devemos ir além da utilização de uma ferramenta para medir o Clima. É preciso atuar estrategicamente a partir dos resultados. Os pontos de melhoria apontados na pesquisa devem ser trabalhados; e muitas vezes, as melhorias necessitam apenas de investimentos mínimos. Em muitas situações, pequenos ajustes geram muitos ganhos e um time ainda mais engajado.



4.6. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliar seu time é ter a possibilidade de conhecer mais profundamente cada um e como está a sua força para alcançar as estratégias de expansão e ou reengenharia dos processos.

É importante o time receber feedbacks estruturados de como está desenvolvendo, qual o papel de cada um e o que precisa focar para melhorar sua performance.

E mais: os resultados da Avaliação são a base para programas de Treinamento e Desenvolvimento, sempre com o foco nas estratégias da empresa.



4.7. PROGRAMA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Organizar um Programa de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) é uma excelente oportunidade para promover o desenvolvimento do seu time rumo a conquista de novos campeonatos. Ter um controle desse processo, minimiza tempo e investimento.

Pode parecer que sejam necessários altos investimentos para Treinar e Desenvolver seu time. Mas, a tecnologia pode agilizar esse processo com qualidade e com custo acessível. Muitos treinamentos estão disponíveis em plataformas que podem até personalizar treinamentos para a sua empresa.



5. CONCLUSÃO

A mensagem que quero deixar no final desse E-book é, por menor que seja sua empresa, lembre-se: seu maior diferencial são as pessoas. As máquinas, ferramentas, softwares etc., tudo pode ser comprado.

Se seu time estiver alinhado ao real propósito da sua empresa, com certeza já tem grandes chances de obter os resultados em busca do sucesso!

Seu papel é cuidar da sua empresa. Dessa forma, implemente o RH Estratégico para que as pessoas sejam realmente seu maior diferencial rumo ao sucesso.





GP RESULT

novas conexões, grandes resultados

✉ comercial@gpresult.com.br

☎ 11 3197-4282