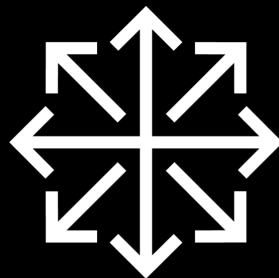


O RH NA VOLTA DA PANDEMIA

O QUE MUDA E O QUE FICA?



escola do caos
ALBERTO ROITMAN

Para ter acesso à apresentação
mande mensagem para:



**RHs estão
discutindo o
que muda
hoje...**



Diversidade e Inclusão como tema central

Empresas precisam se posicionar claramente com política e processos no Ciclo de Gestão de Pessoas para que a Diversidade e Inclusão estejam na pauta e na atuação dos líderes.

Onde RH Atua?

- 1) Mapeamento de percentuais de Homens, Mulheres e LGBTQTS na companhia;
- 2) Avaliação das diferenças de percentuais e discussão se índice é satisfatório;
- 3) Atuação para dirimir imediatas discrepâncias salariais – **EMERGENCIAL**
- 4) Implantação de processo de Recrutamento e Seleção às cegas;
- 5) Ampliação para aspectos Raciais, Culturais e Religiosos
- 6) Lobby para que Diretorias com KPI's baixos de Diversidade e inclusão tem impacto em Bônus

Onde RH se destaca?

- 1) Tornando Diretoria da Empresa, C-Level ou C-Suite inclusa e Diversa – Case de Mercado;
- 2) Tornando Diretoria comprometida com a Diversidade e com discurso alinhado e aplicado;
- 3) Reavaliação de equipes existentes para torna-las Diversas;
- 4) Eventos abertos sobre vieses inconscientes de Diversidade

Motivos de Convencimento:

McKinsey: A cada 10% de aumento na diversidade racial e étnica na equipe executiva sênior, o EBTDA aumenta 0,8%.

Harvard Business Review: Equipes diversas são capazes de resolver problemas mais rapidamente e têm maior probabilidade de tomar boas decisões.



Voz do colaborador ganha força

Decisões cada vez mais compartilhadas, checadas dos líderes aos colaboradores, criação de canal aberto para identificação de oportunidades, revisão de decisões e validações.

Onde RH Atua?

- 1) Criação de canal direto onde colaborador aponta recorrentemente na validação, dicas e até feedback do gestor;
- 2) Atuação na identificação e prevenção de possíveis gestores que assediam ou extrapolam na atividade diária;
- 3) Mapeamento de talentos e identificação de Gestão do Conhecimento;
- 4) Atuação para encorajar os colaboradores a falarem, opinarem e se sentirem seguros de fazê-lo

Onde RH se destaca?

- 1) Implantação de ferramentas de monitoramento da voz do colaborador;
- 2) Atuação imediata com a identificação de potente anomalia;
- 3) Criação de um programa de Cultura voltada ao respeito e à confiança
- 4) Implantação de pesquisa anual de engajamento de colaboradores

Central
de
Captura

Colabo-
rador

Confiança na pauta da liderança

Com o recente deslocamento do escritório para o Home Office, Confiança passou a ser o atributo mais relevante na relação de trabalho. A boa fé entre líder e liderado passa a ser premissa.

Onde RH Atua?

- 1) Programa de geração de segurança psicológica entre líder e liderado. Como deixar a relação às claras em gestão de equipes à distância, principalmente com relação à frequência de contatos e relacionamento;
- 2) Estimulo direto para que colaboradores expressem seus sentimentos sem medo de represálias ou julgamentos;

Onde RH se destaca?

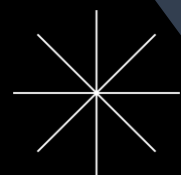
- 1) RH exigindo que liderança se posicione sobre temas recorrentes, tais como combinados da gestão (promessas de promoção, desenvolvimento, etc);
- 2) Equipe de comunicação corporativa sendo absorvida pelo RH – Endomarketing;
- 3) Comunicação recorrente sobre temas que incomodam as pessoas e sendo tratados de maneira aberta entre todos.

Motivos de Convencimento:

Edelman: Colaboradores que confiam em seus líderes são muito mais propensos à defender a organização, tem mais engajamentos e são mais leais.



Criação de cargo relacionado à Felicidade Corporativa



Conexão e senso de pertencimento

O Home Office aumentou a solidão dos colaboradores; RH como filtro de quem tem condições de trabalhar em casa e quem é potencialmente inclinado a desenvolver depressão pelo isolamento e consequentes problemas mentais e cardíacos

Onde RH Atua?

- 1) Foco sobre home office deixa de ser a avaliação pela atividade ou função em si, e passa a ser quem tem condições psicológicas de estar longe da coletividade;
- 2) Atuação para identificação do Digital Body Language de possíveis problemas psicológicos;
- 3) Acionamento rápido das instâncias superiores para revisão de papéis e responsabilidades;
- 4) Intensa comunicação sobre o "Burnout at home" – sintomas, pedidos de ajuda

Onde RH se destaca?

- 1) Discussão sobre a retomada aos escritórios sem analisar apenas e tão somente os aspectos econômicos;
- 2) Implementar calendário de ações de aproximação de profissionais;
- 3) Disponibilizar mesmo que para os que entendem estarem bem, amparo psicológico.

Motivos de Convencimento:

Harvard Business Review: Mais de 40% dos adultos na América relatam que se sentem solitários. Muitos deles do C-level se sentem depressivos em suas funções.

FC

Criação de cargo relacionado à Felicidade Corporativa

Burnout é a doença da década

OMS diz que quase 2/3 dos profissionais estão lutando contra o Burnout neste ano. Insegurança no emprego e demandas excessivas são os principais motivos. Burnout deve ser a próxima doença com potencial para colapsar sistemas de saúde e convênios médicos.

Onde RH Atua?

- 1) Atuação no combate à Fadiga do Zoom, com direcionamento claro de qual o limite de reuniões ou interações via zoom ou outras plataformas devem ser utilizadas no dia;
- 2) Programas de prevenção ao esgotamento;
- 3) Revisão de horas trabalhadas, direcionamento máximo de atividades, e-mails ou mesmo bloqueio de entrada no sistema após identificadas "x" horas de trabalho.

Onde RH se destaca?

- 1) Políticas sobre folgas no meio da semana;
- 2) Estimulo para que os Diretores sejam os primeiros à aderir à rotinas mais flexíveis de trabalho para encorajar demais colaboradores;



FC

Criação de cargo relacionado à Felicidade Corporativa

Motivos de Convencimento:

SHRM menciona que a responsabilidade do Líder se estende à manutenção da saúde do colaborador mesmo este estando em Home Office.

Powerskills são mais importantes

Google, EY e Apple passam a contratar mais pessoas sem faculdade e valorizam as Powerskills.

Ética, Garra e Rapidez na Aprendizagem estão sendo vistos como igualmente importantes.

Onde RH Atua?

- 1) Busca por candidatos não convencionais para trabalhar nas empresas. Realização de Eventos como Boothcamps, Rackatons, “Programas de FDS”;
- 2) Abandono das especificidades para que pessoas se cadastrem nas vagas; **EMERGÊNCIA**
- 3) Assessment sobre como os candidatos aprendem e rapidez de aprendizagem;

Onde RH se destaca?

- 1) Ajuste dos programas de aprendizagem: Menos hardskills e mais Power skills;
- 2) Identificação dos colaboradores que dominam determinados conhecimentos que recebem investimentos para disseminar informação;
- 3) Backlog de profissionais de mercado de destaque;

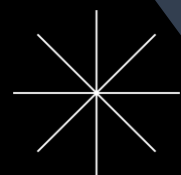


Criação de cargo “Catalisador” relacionado à Catalização de Skills na Companhia

Motivos de Convencimento:

LinkedIn: Pesquisou e detectou que profisisonais que possuem Power Skills são mais relevantes dos que possuem graduação.

Glassdor: 15 maiores empresas da Nasdaq não exigem mais graduação



RH: doador de dados e informações

Todos os dados da companhia podem e devem passar por RH. Além de ser o guardião das informações se torna codificador de tendências, cria modelos preditivos e antecipa tendências da companhia e do mercado.

Onde RH Atua?

- 1) Inserção de estrutura voltada para o Data Analytics e People Centricity;
- 2) RH desenvolve competências relacionadas a Big Data e transformação de dados em informações;
- 3) Dissemina informações relevantes para todas as áreas do negócio;
- 4) Atua em conjunto com equipe de BI

Onde RH se destaca?

- 1) Inserção da equipe de BI abaixo do RH;
- 2) Relatórios de Pessoas, Saúde, Cruzamento com dados de clientes e identificação de padrões que contribuam para identificar oportunidades de negócios



Funções relacionadas a interpretação de dados de colaboradores

IA como fator estratégico do RH

IA vem tornando o ambiente de trabalho mais humano (e não o contrário). Diretoria de Recursos Humanos é a protagonista para identificar atividades que podem ser substituídas por máquinas e liberar profissionais para atividades mais relevantes.

Onde RH Atua?

- 1) Mapeamento de todas as áreas da companhia que podem ser substituídas por Robos e Inteligência Artificial;
- 2) Algumas Diretorias de RH (Recursos Humanos) já levam o nome de RH (Robots and Humans)
- 3) Inteligência Artificial passa a ser a alavanca estratégica mais competitiva e desigual de uma empresa frente aos seus concorrentes

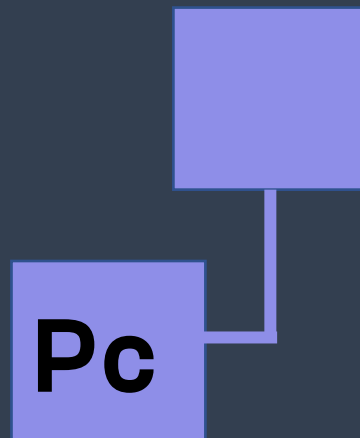
Onde RH se destaca?

- 1) Convencimento dos colaboradores para ampliarem seus escopos;
- 2) Estimulo à utilização compartilhada de AI em empresas de segmentos diferentes
- 3) Aplicação da Power Skill de Sagacidade

Motivos de Convencimento:

Bryan David Johnson (Futurista): AI é ferramenta para humanos alavancarem suas competências

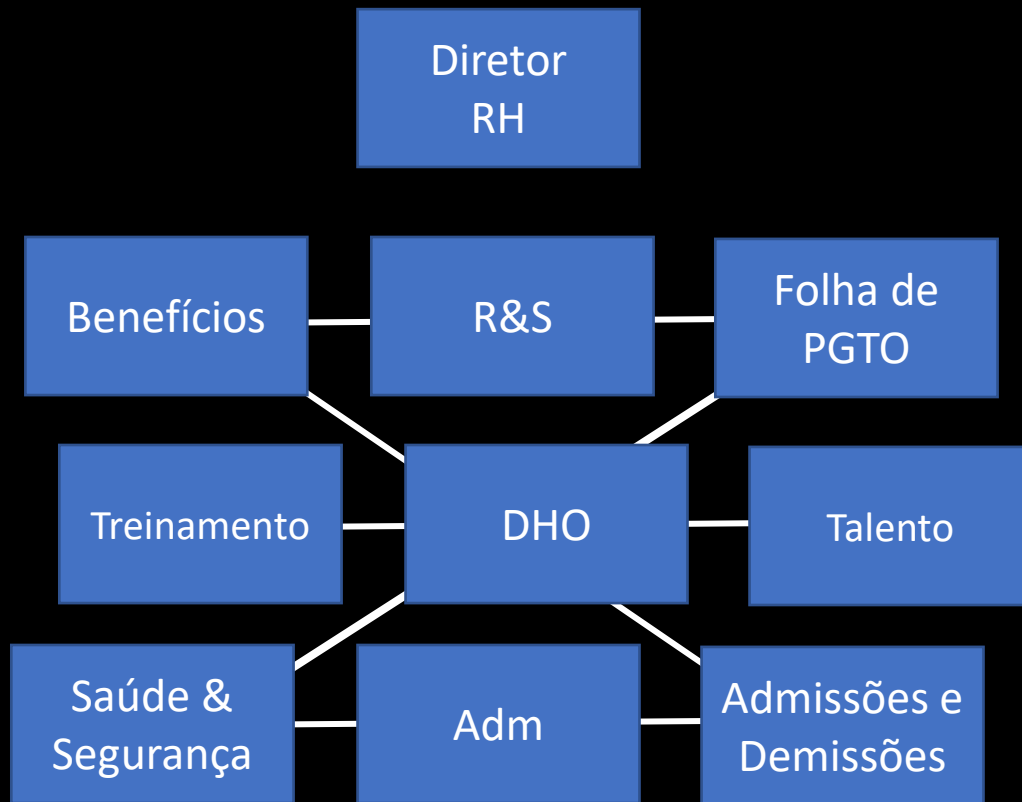
PWC: 54% das empresas que implantaram IA cresceram produtividade



Funções relacionadas a interpretação de dados de colaboradores



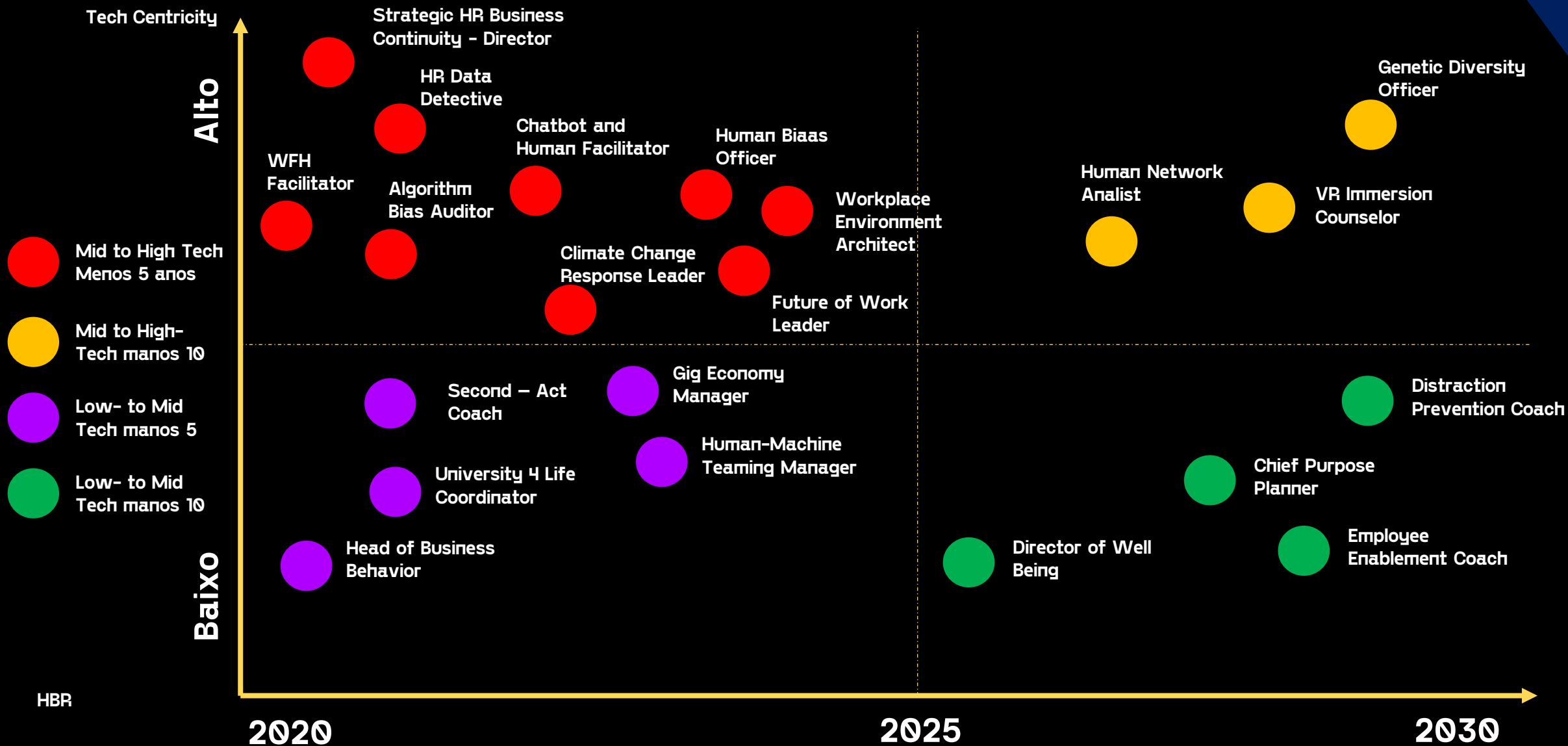
ANTES



DEPOIS



Nova estrutura de Recursos Humanos



Mas o que priorizar?



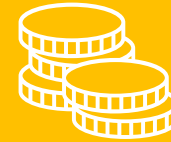
ESTRUTURA HIERÁRQUICA

1. Artefatos de cultura sendo revistos
2. Crise de Propósitos
3. Valores da Companhia
4. O que a empresa valoriza
5. Modelo esgotado de dinâmicas sócio-capitais
6. Relação Gestor-funcionário
7. Relação com Políticas e Governança



DINÂMICAS DE COEXISTÊNCIA

1. Forma de contratar, desenvolver e demitir
2. Áreas da companhia especialistas e focadas em atividades – deve continuar?
3. Papéis e responsabilidades dos colaboradores
4. Estruturas separadas por diretoria
5. Workflows para aprovação
6. Distribuição de verbas
7. Maneira de Comunicar internamente e com o cliente
8. Forma de interagir com acionistas



POLÍTICA DE INCENTIVOS

1. Jeito de crescer na empresa
2. “Sociedade do Cansaço”
3. Políticas de remuneração
4. Maneiras de se reconhecer
5. Visão de curto, médio e longo prazo para carreira
6. Clara separação entre família e trabalho
7. Benefícios dos colaboradores
8. Bônus e sua forma de calcular



INTEGRAÇÃO DOS ECOSSISTEMAS

1. Relação entre empresas, Comunidade e Governo
2. Sindicatos – Como atuar?
3. Relação com Concorrentes – aproximação ou distanciamento
4. Práticas de esmagamento de fornecedores pela capacidade econômica (Prazos longos para pagamento)
5. Responsabilidade limitada da empresa – continuamos com isso?
6. Impacto social e dos resíduos gerados



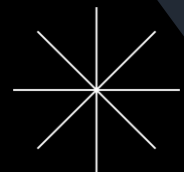
RH

**Deve ser *influencer* e
catalisador das áreas**



TEMAS RECORRENTES EM RH

- 1. Separar o que é moda do que é realidade**
- 2. Reinventar o Ciclo de Gestão de Pessoas**
- 3. Tornar-se uma peça mais relevante na estrutura**
- 4. Quebrar o ambiente de gestão agressiva de performance**
- 5. Antecipar a curva de aprendizagem dos colaboradores**
- 6. Recrutar de maneira mais efetiva**
- 7. Tornar as demissões menos traumáticas**



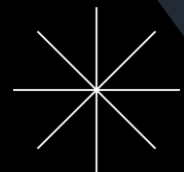
TEMAS RECORRENTES EM RH

- 8. Trabalhar a digitalização de maneira humanizada**
- 9. Empoderar Business Partners para atuações mais efetivas**
- 10. Elevar a liderança da empresa à um novo patamar de consciência**
- 11. Atuar de maneira estruturada no clima da organização**
- 12. Avaliar tudo o que pode se tornar mais ágil**
- 13. Avaliar a concessão de benefícios customizados**
- 14. Rever a quantidade e profundidade das políticas nas empresas**



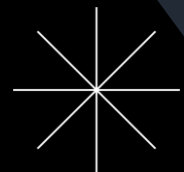
TEMAS RECORRENTES EM RH

- 15. Tornar a Diversidade um KPI de impacto**
- 16. Avaliar a nova interpretação de geração de valor**
- 17. Sustentabilidade saindo do papel**
- 18. Colocar limites para o excesso de Governança**
- 19. Rever a lógica do propósito**
- 20. Optar entre “Competências” e “Emoções”**
- 21. Estruturar novas lógicas de crescimento na companhia**



TEMAS RECORRENTES EM RH

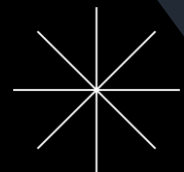
- 22. Discutir as novas formas de interagir com a comunidade**
- 23. Questionar dogmas do mundo corporativo**
- 24. Avaliar a nova pirâmide hierárquica dentro da empresa**
- 25. Implementar uma nova estratégia de Gestão do Conhecimento**
- 26. Repensar todo o EVP**
- 27. Estruturar a área de Employee Experience**
- 28. Rever a estrutura de cargos e seus nomes**



TEMAS RECORRENTES EM RH

29. Propor discussões sobre os verdadeiros artefatos de cultura

30. Avaliar a real função social da companhia



Dilemas que um **RH Influencer** precisa resolver.

- **Como preparo minha força de trabalho para o avanço da tecnologia?**
- **Como torno minha organização mais ágil, desburocratizada e leve?**
- **Como provoço a evolução da cultura?**
- **Como incentivo a inovação?**
- **Como gero pertencimento e engajamento?**



COMO RH PODE INOVAR

- **Tudo o que puder se tornar aplicativo, que se torne**
- **Tudo o que puder se tornar deslugarizado...**
- **Antes de promover as mudanças, promova testes**
- **Propondo uma primeira célula de testes de Data Analytics**
- **Estruturando fóruns de discussão sobre o que pode se tornar digital**
- **Tornando, antes de mais nada, o RH mais inovador**
- **Antes de pensar na Inovação Disruptiva, pense na Incremental**





escola do caos



Alberto
Roitman

11-94110-1639

Para ter acesso à apresentação
mande mensagem para:



LinkedIn



escola do caos