



# INOVAÇÃO NO RH

CURSO PRESENCIAL

# APRESENTAÇÃO

- O que brilha meus é ativar o propósito das pessoas.
- Graduada em Psicologia pela PUC/GO e Tecnóloga em Gestão de RH pela faculdade Cambury/GO.
- Possuo 12 anos de experiência, sendo 10 como RH interno e 2 como Ceo/Consultora da R8 e Avante Consultoria.



# EMENTA

- O QUE VOCÊ APRENDERÁ HOJE

## O NOVO PAPEL: RH COMO **CULTURA**

- ✓ RH com papel de inovação nas empresas
- ✓ O que é cultura organizacional?
- ✓ Como criar uma cultura de alta performance?
- ✓ Os novos processos de RH: o que podemos aprender com as novas organizações?
- ✓ Novas maneiras de trabalho: trabalho remoto, benefícios, propósito
- ✓ O trabalho do Business Partner (BP)



# EMENTA

- O QUE VOCÊ APRENDERÁ AMANHÃ

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

- ✓ Soft skills mais valorizadas no futuro do trabalho e como identificá-las
- ✓ O engajamento do profissional no processo seletivo
- ✓ Experiência do candidato
- ✓ Recrutamento tech
- ✓ Boas práticas de hunting de profissionais no LinkedIn
- ✓ Ágil no RH – Kanban como metodologia de trabalho
- ✓ Mapeamento de cultura da empresa e como traduzir em perguntas no processo seletivo



# EMENTA

- O QUE VOCÊ APRENDERÁ NA QUARTA-FEIRA

## **APRENDIZADO ORGANIZACIONAL**

- ✓ Análise de cenário
- ✓ Entendimento de público-alvo
- ✓ Conceituando inovação em treinamento
- ✓ Clareza do objetivo do treinamento (introdução ao 6d's)
- ✓ Inovação em hard e soft skills
- ✓ Metodologias e formatos que as empresas apostam para o futuro de T&D



# APRESENTAÇÃO:

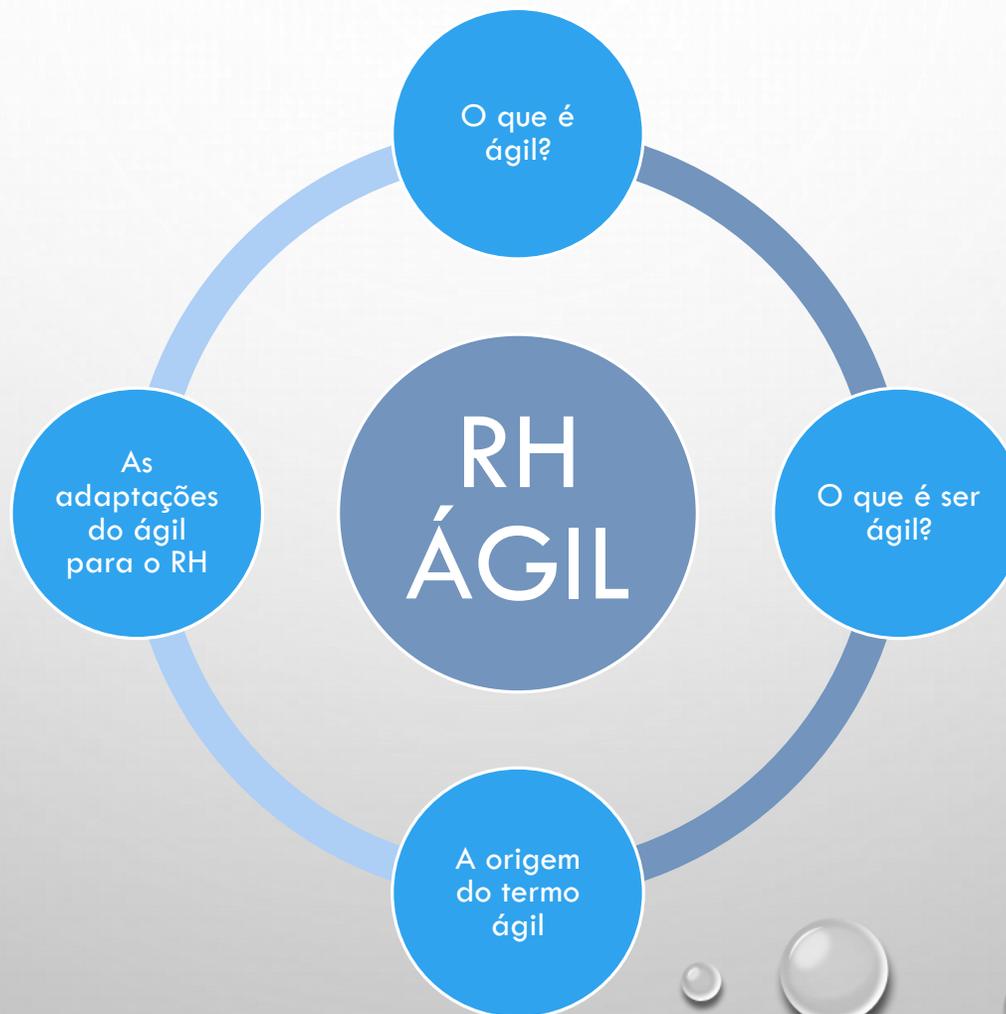
- NOME
- CARGO
- FORMAÇÃO
- EMPRESA
- UM HOBBY
- O QUE VOCÊ FAZ BEM?
- QUAL O SEU PROPÓSITO DE VIDA?



# O NOVO PAPEL: RH COMO **CULTURA**



# RH com papel de inovação nas empresas



# O QUE É ÁGIL?

- Agilidade é um conjunto de **habilidades** que nos permite ser mais **adaptáveis, flexíveis** aos ambientes incertos e a turbulência do mundo de negócios que temos hoje.

# O QUE É SER ÁGIL?

- Toda ideia de ser ágil é trazer + entregas **não é ser + veloz**



# A ORIGEM DO TERMO ÁGIL

- Surgiu com a galera de desenvolvimento de software que queria fazer projetos e entregar softwares com + foco no cliente e entregas do que nos processos e burocracia, documentação que fazia perder tempo ao invés de estar colaborando com o cliente de fato
- 2001 – criação do manifesto ágil
- Pessoas são incríveis
- Faça da segurança um pré-requisito
- Entregue constantemente
- Experimente e aprenda rapidamente

# AS ADAPTAÇÕES DO ÁGIL PARA O RH

- Tendo um ambiente que tem segurança para errar conseguimos:
  - ✓ Testar +
  - ✓ Fazer + entregas
  - ✓ E as pessoas vão ser incríveis por conta disso
  - ✓ O ágil tem princípios que nos permite fazer entregas constantes e nos torna + inovadores
- Quando falamos de inovação não estamos falando necessariamente sobre ser criativo, estamos falando sobre trazer disrupção, ou seja, trazer maneiras diferentes de trazer processos, programas e serviços.



# O que é cultura organizacional?

- Cultura organizacional, cultura empresarial ou cultura corporativa são os termos que definem o conjunto de hábitos e crenças firmados por meio de normas, valores, expectativas e atitudes compartilhados por todos os integrantes de uma empresa.

# Como criar uma cultura de alta performance?

- Motivações internas x benefícios externos
- Douglas Effect, uma teoria baseada em outra: a teoria x e y
- Alinhamento e autonomia
- Golden Circle
- Como investir em uma cultura engajadora?



# Círculo Dourado

O quê?

O que a sua empresa faz?  
Quais são as atividades dela?

Como?

Como você se destaca no mercado?  
Qual é o seu diferencial?

Porquê?

Qual é a sua missão?  
Qual é a razão da sua empresa existir?  
Porquê ela deve ser importante para alguém?



# Os novos processos de RH: o que podemos aprender com as novas organizações?

- Automatização
- Gamificação



# Novas maneiras de trabalho: trabalho remoto, benefícios, propósito

- Jornada flexível, foco no resultado e qualidade de vida



# O trabalho do Business Partner (BP)

- Business Partner é o profissional que conecta a área de recursos humanos com os demais setores da empresa, auxiliando na gestão estratégica de pessoas, atuando como um consultor interno. Business Partner significa "parceiro de negócios" em português.
- A ideia do Business Partner não é nova. No entanto, à medida que o mundo dos negócios de hoje torna-se mais incerto e volátil, a tendência da participação desse profissional nos negócios só aumenta.
- O profissional atuante nessa área deve entender de finanças, pessoas e trabalhar em conjunto com outras áreas da empresa, apoiando e aconselhando a tomada de decisões estratégicas e operacionais, por meio de insights que conduzem a melhores negócios e resultados.

# Qual o papel de um BP?

SUAS PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES SÃO:

- ✓ Propor soluções para os processos da empresa, planejadas com base em análise profunda das demandas e dos resultados do negócio;
- ✓ Criar estratégias para o atingimento dos objetivos do negócio, que contemplem as áreas financeira, estrutural e de vendas, das quais ele precisa ter um amplo conhecimento de suas estratégias;
- ✓ Cuidar para que os bons relacionamentos entre setores e equipes cooperem para o bom andamento do negócio e os seus resultados;
- ✓ Treinar e desenvolver as equipes de trabalho com metodologias eficazes para garantir um alto desempenho com qualidade de vida e satisfação no trabalho;
- ✓ Desenvolver líderes de alto desempenho;
- ✓ Analisar dados e antecipar falhas que possam interferir na produtividade, na estrutura e no crescimento da empresa.



# Qual a formação necessária para se tornar um BP?

- Não há uma qualificação específica para um Business Partner. Eles são profissionais lapidados e experientes em suas respectivas áreas de formação e atuação, podendo ser administradores, gestores de RH, psicólogos etc.
- Esses profissionais precisam ter habilidades bem desenvolvidas, como ser bons planejadores e executores, saber mediar conflitos e liderar com eficiência.
- A importância de boas habilidades de comunicação deve ser ressaltada, especialmente para o Business Partner de RH. Ele precisa ter a capacidade de ser uma ponte entre a organização e seus colaboradores.
- O Business Partner deve dominar a arte de converter números em insights acionáveis. Nem todo mundo entende o lado matemático do seu negócio. Sendo assim, ele precisa saber traduzir os números em ideias que possam ser entendidas por todos.

# RECRUTAMENTO E SELEÇÃO



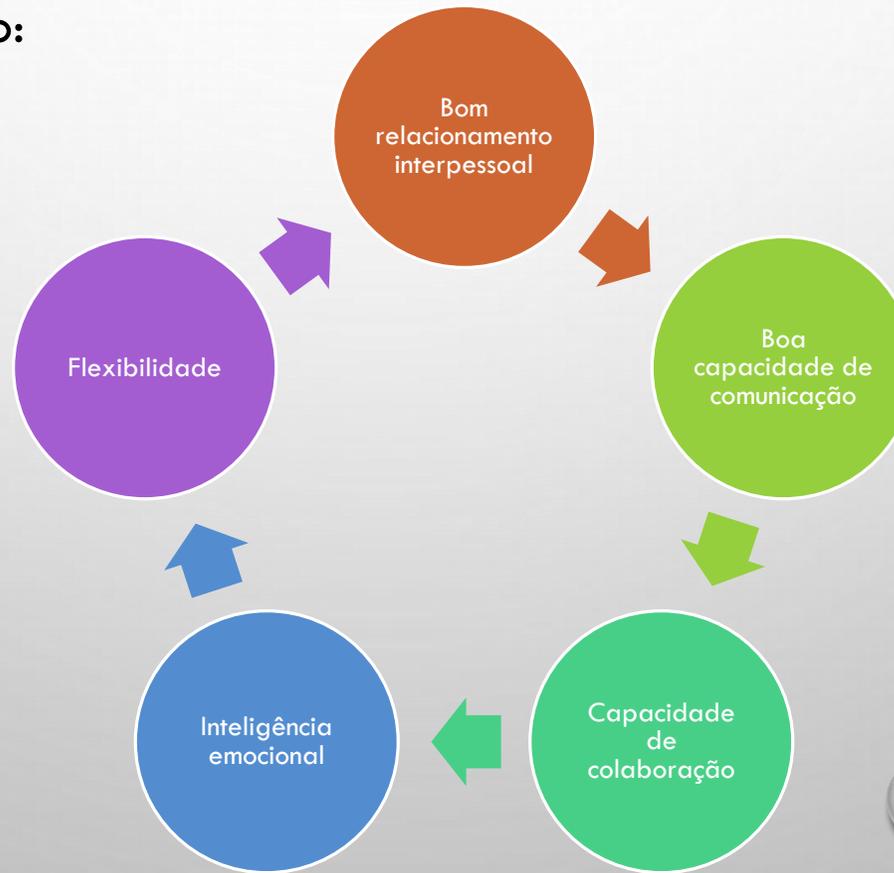
# Soft Skills mais valorizadas no futuro do trabalho e como identificá-las

- PROFISSIONAL T-SHAPED
- O uso da letra “T” tem a ver o formato para explicar qual **conjunto de competências** que um profissional deve desenvolver. No **eixo horizontal** estão as **competências mais generalistas** e no **eixo vertical** estão as **competências em que a pessoa tem um conhecimento especializado**.



# Soft Skills mais valorizadas no futuro do trabalho

- Soft Skills ou habilidades comportamentais – são fundamentais para o profissional de RH, visto que nessa área é muito comum se trabalhar em times ou em contato com times de diversas áreas da empresa. Alguns exemplos são:



# Como identificá-las?

- 1) Faça uma auto avaliação e entenda seus pontos fortes e fracos
- 2) Defina uma área de especialização
- 3) Esteja disposta a ter a formação contínua como sua aliada
- 4) Ganhe tempo
- 5) Execução, execução, execução
- 6) Nunca para de aprender e executar

# O engajamento do profissional no processo seletivo

- Lembrando do conceito de que as pessoas são incríveis então queremos que a pessoa passe pela melhor experiência conosco;
- Por que? Se essa pessoa entrar na nossa empresa ela já vai entrar alinhada e com brilho nos olhos em relação ao nosso propósito e caso ela não entre na nossa empresa nesse momento ela pode se tornar uma embaixadora da nossa marca e continuar divulgando a nossa marca empregadora para outras pessoas;



# Experiência do candidato

- A experiência do candidato se inicia desde o primeiro momento em que essa pessoa entrou em contato com a nossa marca empregadora, pode ser através: site institucional, página de carreiras, post nas mídias sociais, todos eles tem que estar comunicando o que a gente quer comunicar, aquele conjunto de benefícios tangíveis e intangíveis e o nosso propósito.
- Todas as comunicação precisam ser muito alinhadas e consistentes para que esse pessoa ao entrar para trabalhar conosco já venha alinhada e consistente com os problemas que nós temos para resolver, somente a primeira etapa do processo seletivo onde ele tem contato com a experiência do usuário focada no candidato;



# Experiência do candidato

- Quais são as etapas? São todos os pontos de contato que essa pessoa pode ter com a nossa empresa:
  - 1) **Candidatura** – quando ela se candidata ela sabe se deu certo ou não?
  - 2) **Avanço nas etapas** – quando ela passa para as próximas etapas, como é a comunicação com a pessoa?
  - 3) **Feedback** – se ela não passou no processo seletivo, mandamos um feedback?
- **Risco** – sabemos que os processos são diversos e geralmente estamos abarrotados de coisas para fazer e o feedback para o candidato nem sempre é priorizado

# Experiência do candidato

- E como fazemos para garantir que todos os pontos de contato que a pessoa tem com a nossa empresa, vão ser bons, positivos para a experiência dela?
- Trazemos aquela famosa inovação para dentro do RH, lembrando que inovação não precisa ser super radical, ela pode ser **tecnológica** ou uma **mudança de processo de verdade**. Podemos entender o ágil dentro do recrutamento e seleção, trazendo essas duas disrupções para dentro dos nossos processos;



# Recrutamento Tech

- ATS (sistema de rastreamento de candidaturas) são os sistemas de gestão de recrutamento e seleção existentes hoje no mercado, ou seja, conseguimos rastrear cada uma das candidaturas, muito mais ágil, fácil e tecnológica.
- Esses sistemas além de melhorar a experiência de quem está fazendo o processo seletivo, ou seja, o profissional de RH e do gestor ele também ajuda na nossa experiência do candidato;
- A maioria desses sistemas tem automatização de processos e dentro dessas automatizações de processos nos temos: automatizações de e-mails, automatizações de mensagens, comunicados e assim por diante. Então, tiramos a carga operacional do profissional de RH, que tem que mandar e-mail por e-mail de feedback para candidato e essas automatizações permite que a gente personalize nossos e-mail de feedback para candidato, colocando: nome, vaga, e até mesmo um feedback específico do por que ele não foi aceito para aquela posição naquele momento.

# Boas práticas de Hunting de profissionais no LinkedIn

- 1) Personalize sua mensagem e seja específico sobre o que você está procurando em um candidato
- 2) Seja claro em sua empresa, são valores e as vantagens que você oferece.
- 3) Você deve mencionar por que achou o perfil do membro um **bom** candidato, qualificado para o papel e incluir algo positivo sobre o passado do candidato.



# Ágil no RH – Kanban como metodologia de trabalho



# A origem e os princípios do Lean

- Lean é uma filosofia de gestão com suas origens lá pelos anos de 40/50 na Toyota e no STP (Sistema Toyota de Produção) essa filosofia prega 3 grandes princípios:
  - 1) Coloque o seu cliente, seja ele interno ou externo, no centro e descubra o que é valor para ele e como entregar esse valor;
  - 2) Reduza o desperdício para utilizar a entrega desse valor
  - 3) Melhore de forma contínua (KAIZEN)

# Os três princípios do Kanban

- A palavra japonesa Kanban significa cartão e no lean e várias metodologias ágeis ele significa o quadro onde cartões que representam demandas fluem através do seu fluxo de trabalho
- O método Kanban foi oficialmente criado em 2010 com a publicação do livro Kanban (David Anderson);
- O método Kanban possui **três** princípios:
  - 1) Comece com o que você já tem hoje
  - 2) Concorde em buscar uma abordagem evolucionária para a mudança
  - 3) Encoraje atos de liderança no seu time



# Práticas do Kanban

- 1) Visualizar o seu fluxo – que é basicamente um quadro Kanban (físico ou digital)
- 2) Limitar o trabalho em progresso – a quantidade de demandas que você faz ao mesmo tempo;
- 3) Medir e gerenciar o nosso fluxo – só conseguimos melhorar aquilo que medimos;



# Como definir as métricas do Kanban?

- 1) Throughput/vazão – quantidade de demandas que você entrega;
- 2) Lead time – quantidade de dias que uma demanda demora dentro do seu processo;
- 3) identificar o “gargalo” – qualquer otimização que não seja o seu gargalo não irá gerar um impacto grande no seu lead time
- 4) Tornar as políticas do processo explícitas – deixar claro quais são os requisitos para que uma demanda mude de uma fase para outra;
- 5) Implementar mecanismos de feedback;
- 6) Melhorar colaborativamente e evoluir incrementalmente;

# Como aplicar o Kanban nos nossos processos?

Alguns passos para começar:

- 1) Entender quem é o nosso cliente (interno/externo);
- 2) Identificar as insatisfações do nosso processo atual;
- 3) Analisar a demanda atual
  - O que já temos que fazer?
  - O que estamos já estamos trabalhando?
  - Quais são as próximas demandas que vamos trabalhar?
- 4) Analisar a capacidade que o seu time tem



# Como aplicar o Kanban nos nossos processos?

## 5) Modelar o fluxo de trabalho

- Quais as etapas de cada processo?
- Quais as políticas dessas etapas?
- Desenhar o fluxo (ainda não é montar o quadro)

## 6) Identificar as classes de serviço

- Os tipos de demanda que você têm (urgentes, com data fixa, com prazo, normais, ainda não relevantes, que vão ser entregues daqui a muito tempo e podem esperar)

## 7) Desenhar o seu quadro Kanban

## 8) Compartilhar o seu sistema e o seu quadro e negociar a sua utilização com todos os envolvidos



# Mapeamento de cultura da empresa / FIT CULTURAL

- Elementos que fazem sentido tanto para o candidato quanto para a empresa em termos de ideais, valores e etc. São todos aqueles elementos que sabemos que a empresa precisa que está inserido na cultura e deixamos isso bem claro para avaliar nos candidatos;
- Squads – equipe multidisciplinar (de diversas áreas) que normalmente tem uma missão muito clara em relação ao produto que está sendo desenvolvido dentro de uma empresa. ReS (ajuda a identificar elementos que acreditamos ser importantes para a nossa cultura).
- Importante ter o zelo de não engessar, ter clareza de cultura não é contratar todo mundo igual. Quando falamos de ambiente de inovação estamos falando de um ambiente diverso para conseguirmos trazer conhecimentos, experiências abrangência do profissional em forma de T para dentro da nossa organização e essa diversidade tem que trazer também autenticidade para pessoas conseguirem se sentirem a vontade, construir uma relação de confiança com a empresa e assim conseguir testar, errar, aprender e melhorar. Ter um Fit cultural bem definido nos ajuda a comunicar de forma assertiva como é trabalhar na nossa empresa;

# Como traduzir em perguntas no processo seletivo?

## CAR

- **C**ONTEXTO – QUAL ERA A SITUAÇÃO?
- **A**ÇÃO – COMO VOCÊ AGIU?
- **R**ESULTADO – O QUE FOI FEITO?



## Exercício do CAR

Pergunta:

Conte sobre dificuldades de relacionamento com um cliente interno ou externo, líder, par ou coleta de equipe, como lidou e como resolveu?

➤ **Coloque-se no lugar do candidato e construa uma resposta que tenha o CAR completo: Contexto, ações e resultado.**

# APRENDIZADO ORGANIZACIONAL



# Análise de cenário / Subsistemas de RH

- Subsistemas de RH - é um braço do sistema como um todo e eles devem apresentar uma sinergia entre si e uma troca de informações para gerar resultados.

# Subsistemas que podem existir sozinhos

- Quando pensamos em todos eles, existem aqueles que são independentes e que podem existir sozinhos e existem aqueles que precisam de outros para existirem.

1. Recrutamento e seleção
2. Pesquisa de clima
3. Avaliação de desempenho
4. Endomarketing
5. Descrição de cargos



# Subsistemas que precisam de outros para existirem

1. Treinamento e desenvolvimento
2. Plano de cargos e salários

# Entendimento de público-alvo

- O subsistema de **treinamento e desenvolvimento** não pode ser levado sem planejamento estratégico. Os treinamentos não podem ser decididos em cima do que a empresa **ACHA** que as pessoas precisam, em cima do que a **OUTRA** empresa fez e funcionou ou em cima do que vai ser **LEGAL** para as pessoas. Um planejamento de treinamento e desenvolvimento realmente assertivo precisa dos dados obtidos pela pesquisa de clima e pela avaliação de desempenho para gerar resultados realmente estratégicos.

# Conceituando inovação em treinamento

- Quando falamos de inovação não estamos falando necessariamente sobre ser criativo, estamos falando sobre trazer disrupção, ou seja, trazer maneiras diferentes de trazer processos, programas e serviços;
- Pode ser tanto do ponto de vista tecnológico, ou seja, um processo que já existe e podemos trazer tecnologia para automatizar e dar uma experiência melhor tanto para quem está fazendo esse processo (RH), tanto para quem está recebendo (candidato/colaboradores);

# Clareza do objetivo do treinamento (introdução ao 6d's)

- **O QUE É A 6DS (6 DISCIPLINAS)?**

- As 6 disciplinas são uma metodologia de aprendizado aplicada especificamente na educação empresarial. Ela é usada como guia para planejar os treinamentos corporativos, particularmente aqueles com foco em resultados.

- Basicamente, a 6ds faz um processo inverso:

- 1º) Define quais são os impactos que o treinamento deve conquistar,

- 2º) Depois estipula os comportamentos despertados nos colaboradores e,

- 3º) Por último, qual ação se encaixa nesses parâmetros.

# OS 6 PASSOS DESSA ESTRATÉGIA

- 1- Determinar os resultados para o negócio;
- 2- Desenhar uma experiência completa;
- 3- Direcionar a aplicação para a prática;
- 4- Definir a transferência do aprendizado
- 5- Dar apoio à performance;
- 6- Documentar resultados.

# Inovação em Hard e Soft Skills

  
**Perfil de**  
**Competências**  
**Técnicas e**  
**Comportamentais**



↑  
Pré-requisito técnico.  
Ex: Formado em ADM

↑  
Pré-requisito técnico.  
Ex: Experiência de 5 anos em ADM

↑  
Pré-requisito comportamental.  
Ex: Características individuais

# Metodologias e formatos que as empresas apostam para o futuro de T&D

- **GAMIFICAÇÃO NO RH: A TENDÊNCIA QUE VEIO PARA FICAR**
- O QUE É GAMIFICAÇÃO? é aplicar elementos comuns aos jogos em objetivos que não se restringem ao entretenimento.
- Recursos como pontuação, storytelling (é a arte de contar uma história) e recompensas são adotadas de forma conjunta para tornar uma atividade que poderia ser maçante em uma experiência dinâmica e engajadora, motivando os participantes a realizar determinadas ações ou até mudar comportamentos.
- É necessário criar uma estratégia completa que atenda as necessidades da empresa ou de quem investiu na metodologia, que haja uma meta a ser cumprida e que resultados concretos sejam atingidos.

# BENEFÍCIOS DA GAMIFICAÇÃO NO RH



# CONTATO

- [HTTPS://GESTAOAVANTE.COM/](https://gestaoavante.com/)
- [HTTPS://WWW.INSTAGRAM.COM/R8GENTE EGESTAO/](https://www.instagram.com/r8gentee gestao/)

