



MOA VIANNA

TENDÊNCIAS

RH e T&D 2022

Edição 2022

 **Playfácil**

MOA VIANNA

TENDÊNCIAS

RH e T&D 2022

2022 © Playfácil - Streaming for business
Todos os direitos reservados e atribuídos
à Playfácil e ao autor.

Editoração eletrônica: Luiz Inácio

Fotos: Freepik

Design de Capa: Luiz Inácio

Entre em contato

Telefone: (54) 9 9195-0205

E-mail: contato@playfacil.com.br

Site: www.playfacil.com.br

INTRODUÇÃO

Olá, que bom que você está aqui.

Quando falamos de RH estamos falando diretamente sobre pessoas. Esse último ano nos mostrou como as coisas podem mudar rapidamente, acelerar processos, transformar hábitos e rotinas, fazendo com que planejamentos de 5 anos **sejam executados em 5 semanas.**

Vamos compartilhar um pouco da nossa visão, trazida da percepção de nossos clientes, parceiros e do mercado. Com nossa atuação em mais de 10 países, vamos trazer um pouco do contexto global.

Temos uma visão muito clara dos pontos abordados. Mais do que tendências, deverão ser a realidade dos negócios para que possam continuar competitivos em sua jornada.

Vamos aos pontos:



#01

INTEGRAÇÃO ONLINE

Sabemos que após fazer o processo de recrutamento, seleção e admissão de um novo colaborador, o trabalho do RH não para por aí. É necessário integrar esse novo funcionário para que ele se sinta realmente inserido na empresa e tenha uma motivação a mais para fazer o seu trabalho.

Apesar de muitas empresas já adotarem essa prática no dia a dia, com a nova realidade devido a pandemia e, conseqüentemente, a adoção do trabalho remoto, esse processo de integrar um novo colaborador precisou ser feito online.

Mas como é feito esse processo?

O primeiro dia ou até mesmo a primeira semana de trabalho pode ser um tanto quanto desafiadora para um profissional recém contratado. Isso porque ele tem algumas inseguranças em relação ao novo emprego. Portanto, esse primeiro momento é decisivo em sua carreira dentro da organização. Afinal, é o momento em que ele terá sua primeira impressão em relação a empresa, assim como seus gestores também terão dele.

Confira o passo a passo que preparamos para sua integração online:

a) Crie um planejamento para o processo

O planejamento servirá para que exista um cronograma para

todas as etapas do processo. Esse planejamento deve ser repassado para todos os envolvidos. Dessa forma, não acontecerá imprevistos durante a integração do novo colaborador.

b) Planeje um material digital de apoio como um guia para os colaboradores acessarem sempre que necessário

Você pode criar um vídeo, um PDF ou até mesmo uma apresentação contendo todas as informações sobre a cultura, missão, visão e valores, normas de conduta da empresa, etc.

c) Certifique-se de que o novo colaborador está preparado para suas tarefas

Não basta apenas realizar os treinamentos, é necessário ter entendimento sobre eles. Crie Quizzes e tarefas para medir o grau de absorção do conteúdo pelo novo colaborador, podendo emitir certificados referente aos treinamentos concluídos com êxito.

d) Apresente-o as equipes e aos canais e comunicação da empresa

Além de apresentar o novo colaborador às equipes e ao seu gestor, apresente-o também aos canais de comunicação que são utilizados pela empresa. Caso ele não conheça os canais utilizados, será necessário fazer um treinamento referente a eles.



#02

CAPACITAÇÃO À DISTÂNCIA

Primeiro vamos entender o porquê de promover treinamentos à distância. Antes da pandemia, os treinamentos a distância já tinham considerável aceitação, principalmente por empresas de médio e grande porte, por possuírem unidades em outras cidades, estados ou países.

A opção pelo treinamento remoto leva em conta uma série de fatores, como os objetivos da empresa, o perfil dos colaboradores e a plataforma que será o meio de distribuição dos treinamentos. Feito a avaliação desses pontos, é possível que uma capacitação à distância seja mais interessante que na modalidade presencial.

Veja as principais vantagens dos treinamentos à distância:

Flexibilidade: podem ser feitos a qualquer hora de qualquer lugar, simplificando questões de agenda;

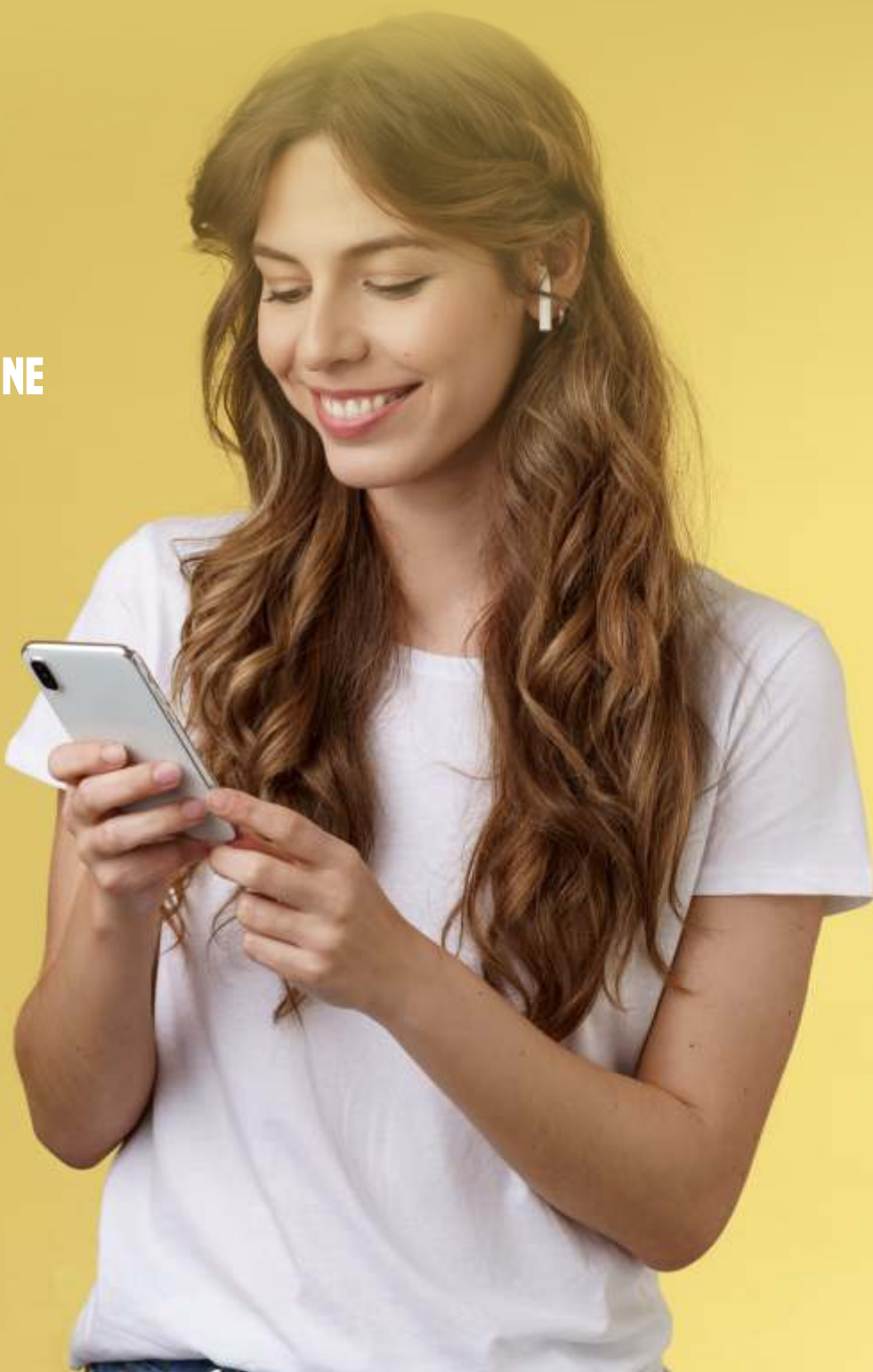
Economia: a modalidade online reduz despesas com aluguel de salas, manutenção de espaço e deslocamento;

Adesão: superando limitações de espaço e tempo, os treinamentos online alcançam um número maior de colaboradores, nivelando o conhecimento e promovendo a inclusão;

Registro e armazenamento: os treinamentos online podem ser realizados ao vivo ou sob demanda com uma experiência incrível e atualizados com frequência;

Desenvolvimento de skills complementares: em si próprio, o formato remoto trabalha habilidades como foco, disciplina, autogestão e automotivação, úteis em qualquer contexto profissional.

**“A MODALIDADE ONLINE
REDUZ DESPESAS”**



#03

SOCIAL LEARNING



Você provavelmente já deve ter ouvido falar, mas talvez não entenda realmente o que é uma rede social corporativa e qual de fato é a sua usabilidade.

Sem a compreensão dos motivos que levam as empresas a adotarem essa estratégia, pode parecer que ela não faz nenhum sentido.

Mas a verdade é que esse modelo tem se mostrado uma ótima opção para engajar colaboradores de uma forma nunca vista antes.

Confira 3 vantagens para ter a sua:

Motivação da equipe: Quando as pessoas se envolvem de maneira mais profunda e descontraída no ambiente de trabalho, surge um elemento colaborativo mais participativo no dia a dia da empresa, o que faz com que todos trabalhem mais motivados;

Crescimento pessoal e profissional: Uma das possibilidades oferecidas pelas redes sociais corporativas é o compartilhamento de experiências que enriquecem a rotina da empresa;

Facilidade de comunicação: Uma comunicação eficiente é sempre importante para o bom andamento da empresa, e nesse sentido, você ganha na facilidade de se comunicar mais rapidamente.

Também é um meio de escutar e entender de maneira mais clara sobre os seus colaboradores, criando um clima organizacional que seja benéfico para todos.

**“UMA COMUNICAÇÃO EFICIENTE
É SEMPRE IMPORTANTE PARA O
BOM ANDAMENTO DA EMPRESA”**



#04

ORIENTAÇÃO POR DADOS



Quando falamos de tecnologia ou de estratégias para o RH, é muito comum encontrarmos uma referência ao People Analytics. Essa tendência tem sido utilizada em empresas nacionais e internacionais e se destaca por suas contribuições para a gestão de pessoas. No entanto, muitos ainda não entendem realmente do que se trata.

Por que usar dados na gestão de pessoas?

Com a utilização de dados, fica mais fácil identificar, por exemplo, informações sobre o que satisfaz seus funcionários. Assim, você pode saber como cuidar melhor do ambiente interno, adotando medidas que favoreçam motivação e a satisfação das pessoas.

Vamos as cinco vantagens na utilização de dados:

1. Auxilia na definição de metas concretas

Um ponto importante é a ajuda para definir metas que realmente sejam possíveis. Os dados auxiliam a monitorar uma estratégia ao longo do tempo. É possível entender quais são os resultados que aquela estratégia está fornecendo em certo período para a empresa, e se isso a levará a conseguir alcançar o objetivo.

Isso é muito importante, pois possibilita à companhia repensar uma tática para alinhá-la à meta.

2. Redução de erros e falhas

Claro que com a possibilidade de monitorar tudo o que está

relacionado ao setor do RH com dados precisos, há mais chances de acertos.

O que acontece é que, se você tem como acompanhar as estratégias de um ponto de vista mais profundo, é possível ver o que está acontecendo, qual parte está atrapalhando para que se atinja os resultados.

Além disso, evita que se lide com achismos e fornece a certeza de que aquela decisão é a mais correta.

3. Controle de processos

O monitoramento dos dados não é algo feito apenas em um período. Claro que dependendo da estratégia ele pode ser utilizado para um momento específico.

Mas, de maneira geral, sempre haverá indicadores para analisar o que está acontecendo em tempo real com o negócio.

Isso é fundamental para entender se o planejamento está no caminho certo, e também, para obter um maior controle dos processos. Dessa maneira, consegue direcioná-los para o resultado.

4. Melhora a avaliação de desempenho dos colaboradores

No dia a dia, o RH armazena um grande volume de dados sobre os colaboradores, por exemplo, absenteísmo, folha de ponto, tempo de execução de atividades, produtividade, entre outros.

Dessa forma, as estatísticas são fundamentais para que o RH possa fazer avaliação de desempenho dos colaboradores.

A análise de dados evita que eles sejam avaliados somente pela percepção de pessoas, o que torna o processo mais assertivo.

5. Aumenta a retenção de talentos

O índice de *turnover* é sem dúvidas uma das grandes preocupações do RH, tanto pela questão financeira como em relação ao clima organizacional da empresa, por isso encontrar formas de aumentar a retenção de talentos é fundamental para o RH.

Usar estatísticas aumenta as chances de encontrar candidatos mais alinhados com os valores da empresa e com maior potencial de permanecer na companhia por um longo período.

Além disso, também é possível entender o comportamento e a expectativa dos funcionários e, através dessas informações, oferecer benefícios mais alinhados com suas necessidades.

Ainda, é possível procurar formas de melhorar o clima organizacional para deixar os colaboradores mais motivados.

Foi um prazer dividir com você um pouco da nossa visão para 2022.

Sabemos dos desafios que estão pela frente, mas esse ano é de grande expectativa por tempos melhores.

Alguns desses assuntos lhe interessou?

Fale com nosso time de educação conectada. Teremos o maior prazer em trocar ideias e principalmente sugerir soluções para você e sua empresa. :)

Um forte abraço e até a próxima!

Moa Vianna

CEO da Playfácil - Streaming for business

QUERO SABER MAIS

MOA VIANNA

TENDÊNCIAS

RH e T&D 2022

Edição 2022

