

COMO CRIAR UMA BOA ESTRATÉGIA DE RH



HUBRH+
abprh

MARKETING E COMUNICAÇÃO

PATROCINADORES



SEGUROS
Unimed



Empower Results®

AGÊNCIA PARCEIRA



MARKETING SERVICES

ESTRATÉGIA DE RH

A estratégia no RH é uma disciplina recente, sendo considerada um dos pontos mais importantes para a gestão de pessoas e liderança positiva. Somente com estratégia é possível alcançar objetivos através de ações e diretrizes claras e transparentes de alocação de recursos para a organização se relacionar com seu ambiente interno.

A estratégia é uma palavra bastante utilizada e que traz uma aura mística. Estratégia tem muitos significados, inclusive sua origem vem da “guerra”, longe querer pensar nisto, mas estratégia, quando bem utilizada, pode trazer benefícios para as diversas áreas. Muitos gestores podem ter dificuldades para definir e aplicar estratégia e ainda mais para encontrar maneiras de formular estratégias vencedoras no ambiente de Recursos Humanos. As organizações que bem aplicam a estratégia, obtém êxito.

Estratégia refere-se a tomadas de decisões específicas de liderança para alcançar objetivos, sejam profissionais mais comprometidos, mais felizes, mais engajados. Assim, estratégia requer ações e escolhas explícitas – para realizar algumas coisas e outras não – estabelecendo assim, um caminho claro nas ações, o foco deve ser as pessoas e a qualidade no trabalho.

Resumindo, a leitura desse e-book é imprescindível! Boa leitura!



Hiram Baroli

Vice-presidente de Marketing
de Comunicação do HUBRH+

COMO CRIAR UMA BOA ESTRATÉGIA DE RH?

A ideia de que o setor de Recursos Humanos é uma área fechada e menos isolada de outros departamentos ainda permanece na mente de muitos colaboradores. Felizmente, esse cenário vem passando por mudanças positivas e desmistificando a visão de que RH é apenas o vilão dentro das empresas.

Ainda que os profissionais da área sejam responsáveis pelas resoluções de conflitos, ajudar os colaboradores também faz parte do seu dia a dia. E por essa aproximação ser cada vez mais comum, as empresas passaram a investir em ações internas que tragam melhoria e tornem o RH mais estratégico.

Já está mais do que claro, que o setor de Recursos Humanos não pode atuar de maneira isolada e o ideal é buscar o máximo de interação entre setores da companhia para trabalhar em conjunto com outras áreas.

Para qualquer setor ser mais estratégico, é imprescindível envolver os colaboradores nos assuntos corporativos para que novas ideias possam surgir. Manter o diálogo e compartilhar informações com os colaboradores traz diversos benefícios e melhorias para o ambiente organizacional, como maior envolvimento nas equipes, o gerenciamento e distribuição de informações, torna-se natural promovendo um senso de comunidade entre os dois lados, além de cultivar relações de confiança que são essenciais para as equipes.

O QUE É UM RH ESTRATÉGICO?

É a partir das ações internas que os colaboradores passam a fazer parte de um grupo alinhado, que reconhece os valores da empresa e sentem-se em boas condições para também compartilhar suas ideias e dialogar com maior frequência. Vale destacar que é o líder quem mantém a cultura corporativa sempre ativa e a partir de suas ações, demonstra para os funcionários quais são os principais pontos a serem trabalhados, mantendo sempre o clima organizacional alinhado à cultura.

O planejamento estratégico não é algo a ser feito apenas uma vez para ser deixado de lado em seguida. É preciso considerar todos os elementos que mantêm os objetivos claros, como desenvolvimento dos colaboradores, benefícios, um ambiente de trabalho saudável e profissional.

A empresa que aposta em um bom planejamento interno para RH é aquela que investe na busca constante por melhorias dos processos internos, indo além das atividades operacionais, priorizando a gestão de talentos e satisfação dos funcionários.

EMPLOYER BRANDING: ESTRATÉGIAS DE SUCESSO PARA MOTIVAÇÃO

O chamado RH estratégico é uma tendência que assumiu a condição de boa prática empresarial e com sua função mudando ao longo do tempo, com plena consciência da importância das pessoas para os resultados das organizações.

A saúde corporativa e a busca por empresas que realmente valorizam seus funcionários tem se tornado cada vez maior. Atualmente, o employer branding é uma das pautas que mais ganhou destaque e atenção. Afinal, é somente com boas estratégias que as organizações conseguem contratar e também reter os melhores talentos. O que antes já vinha sendo discutido, em tempos de pandemia, cresceu em proporções gigantescas. As pessoas não querem só um emprego, elas buscam oportunidades, segurança e bem-estar e engana-se quem pensa que isso não tem relação com o tema trabalho.

Basta uma pesquisa rápida para encontrar vários estudos que revelam o aumento de Burnout entre os colaboradores nas empresas, e não só isso, as taxas de indivíduos que desenvolveram algum grau de ansiedade ou até depressão também aumentou. São dados preocupantes e que impactam negativamente a atmosfera.

EMPLOYER BRANDING: ESTRATÉGIAS DE SUCESSO PARA MOTIVAÇÃO

Promover benefícios como uma melhor comunicação e aproveitamento dos recursos, trazendo importantes diferenciais competitivos para o negócio. Nesse cenário, investir em ações para que o RH da sua empresa seja cada vez mais estratégico é fundamental para a sustentabilidade do negócio a médio e longo prazo.

O RH estratégico é justamente orientar os diferentes perfis, para desenvolver ao máximo o potencial dos colaboradores e melhorar os resultados da companhia como um todo.

Além de:

- Alinhar o conhecimento entre os colaboradores;
- Diminuir as taxas de churn e rotatividade de contratações;
- Criar um ambiente corporativo saudável;
- Controlar o excesso de burocracia nos processos;
- Organizar ações para conquistar certos objetivos.

SAÚDE MENTAL NAS COMPANHIAS

Em um cenário em que a preocupação com a saúde mental e o bem-estar cresce, é fundamental garantir uma boa comunicação com os funcionários. Aqui, ela tem o objetivo de focar na integração entre uma organização e seus colaboradores.

Doenças como a depressão e a ansiedade estão entre os principais transtornos identificados. Por isso as empresas devem se preocupar com a saúde mental de sua equipe, já que está diretamente relacionada ao clima organizacional.

Um exemplo claro é o aumento de pessoas diagnosticadas Síndrome de Burnout.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a classificá-la como doença do trabalho, deixando de ser um “simples” problema mental e quadro psiquiátrico e para ser considerado como “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso”.

Sensações de esgotamento, sentimentos negativos relacionados a seu trabalho, eficácia profissional reduzida, são alguns dos sintomas que caracterizam a doença. De acordo com

SAÚDE MENTAL NAS COMPANHIAS

Válida desde 1º de janeiro de 2022, a classificação é bastante simbólica, já que neste mesmo mês acontece a campanha Janeiro Branco, que propõe a conscientização sobre as necessidades relacionadas à saúde mental.

Já o RH deve manter a saúde mental e seus cuidados como uma das prioridades, pois cuidar do colaborador reflete na sua felicidade e produtividade. Não se pode negar a importância da preocupação com a saúde mental no trabalho. É necessário entender como esses problemas se desenvolvem e procurar soluções conjuntas para eles.

Uma gestão autoritária é uma das principais características de um RH tradicional. Embora existam momentos e ocasiões que necessitem decisões mais brutas, o ideal é que os gestores não adotem posturas tão rígidas em sua rotina. Nesse cenário, é muito mais difícil encontrar e reter talentos, além de contribuir para um clima organizacional ruim.

CONHEÇA A



Estar à frente é o que nos motiva todos os dias. Buscamos sempre o que há de melhor no mercado para garantir resultados extraordinários. Nosso time é engajado. Para nós, o sucesso do colaborador é tão importante quanto o sucesso do cliente.

NOSSA MISSÃO

Propagar criatividade e inovação no marketing digital, proporcionando resultados expressivos e o crescimento de nosso time, sempre movidos por amor e ambição.

Este material foi desenvolvido por Gleice Hellen, Estagiária de Redação na Livit Services Marketing.