

uptalent



TENDÊNCIAS, DESAFIOS E SOLUÇÕES DO *RH DO FUTURO*

Mariana Reis

Consultora de RH e
Headhunter Internacional

Entrevista por Competência
com Foco em Resultado

A MUDANÇA DO PAPEL DO RH *A LONGO DOS ANOS*



TRANSFORMAÇÃO
O CULTURAL

EXPERIÊNCIA DO
COLABORADOR

TRANSFORMAÇÃO
O DIGITAL

INOVAÇÃO

ESTAMOS NO NOSSO
MELHOR MOMENTO!

ESG
EM PAUTA

SAÚDE
MENTAL

DIVERSIDADE
& INCLUSÃO

MARCA
EMPREGADORA

CONTEXTO: MUDANÇA DA CONCEPÇÃO DE TRABALHO AO LONGO DOS ANOS

CARACTERÍSTICAS
FORTES
das melhores
empresas para
trabalhar ao
longo do tempo

1997 2007	2010 2020
Grande Porte	Tamanho não importa
Sólida/Segura	Flexível
Paga Bem (pacote de remuneração atrativo)	Qualidade de vida
Desenvolvimento	Experiência
Símbolos de Poder Promoções	Propósito
Talento = faculdade top de linha, inglês	Talento = diversidade (ex: Ambev)
Hard Skills	Soft Skills
Retenção	Permanência
Arquitetura/Design	Anywhere Office

Entrevista por Competência
com Foco em Resultado

TENDÊNCIAS

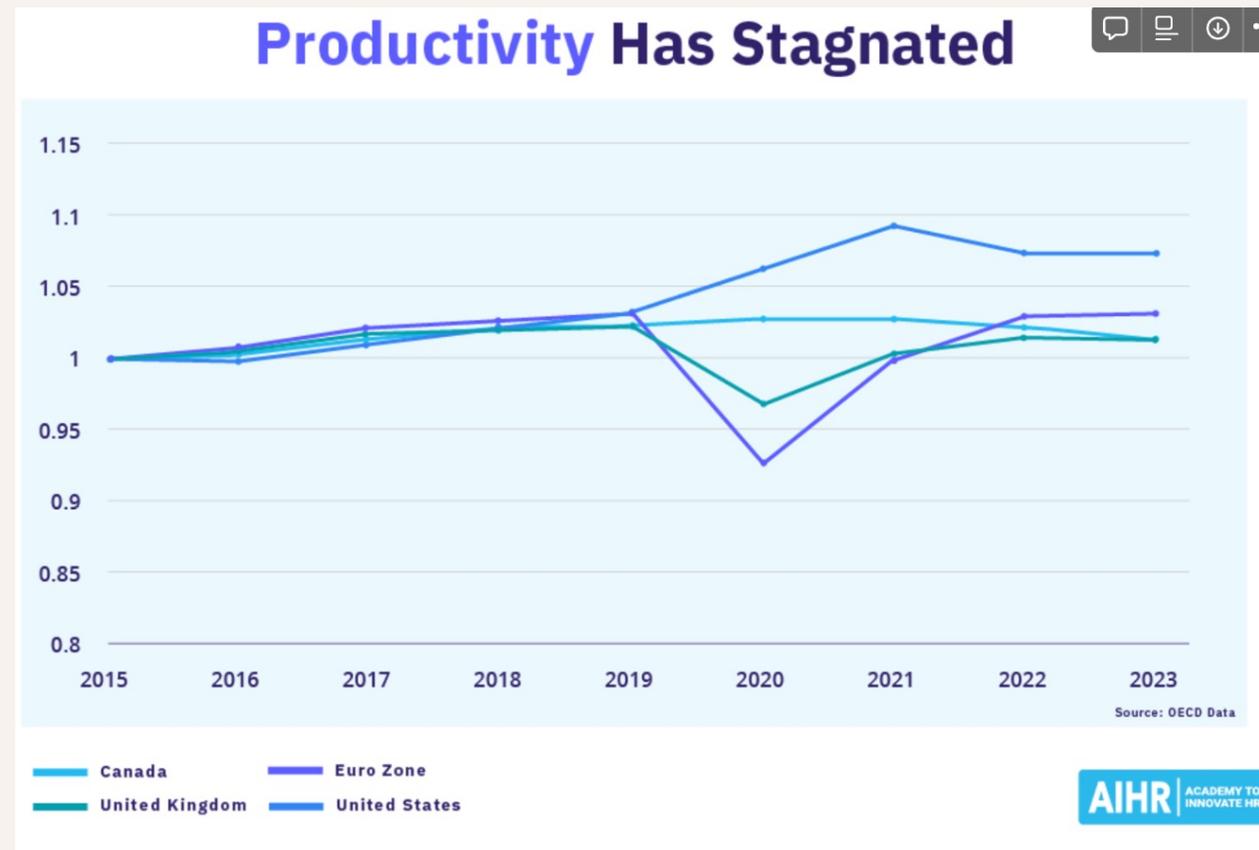
RH DO FUTURO



TENDÊNCIAS RH DO FUTURO

1.

PRODUTIVIDADE



- Gap das competências técnicas : *“A escassez de competências poderá custar aos empregadores 8,5 bilhões de dólares até 2030”*
- Muitas mudanças no mercado
- Gestão Geracional
- Questão sobre o Trabalho Remoto X Híbrido X Presencial

PLANO DE AÇÃO

- Foco na remoção de Gargalos
- Formulação de estratégias para melhorar o desempenho
- Medição da produtividade real
- Recompensa de comportamentos que impulsionam a produtividade (metas mais inteligentes atreladas a produtividade, bônus, remuneração)
- Promoção de ferramentas que aumentam a produtividade

“O uso do ChatGPT em tarefas de redação comercial aumentou a produtividade em 37% e a qualidade em 20%. Outro estudo descobriu que o uso do GAI entre 5.179 agentes de suporte ao cliente em uma empresa de software Fortune 500 fez com que o AI reduzisse o tempo de integração de 10 meses para apenas 2 meses (uma redução de 500%!) enquanto aumentava a qualidade do trabalho em cerca de 30%.”

Calculadora de custo: como a Shopify quer reduzir os gastos com reuniões

Empresa cria ferramenta capaz de calcular o custo de cada reunião feita; objetivo é combater encontros desnecessários. Entenda!

1.

PRODUTIVIDADE

2.

ENCONTRO ENTRE RH E RELAÇÕES PÚBLICAS

TENDÊNCIAS RH DO FUTURO

O papel emergente do RH nas relações públicas destaca a importância crescente de entender **como o mundo externo percebe as políticas internas.**

A experiência dos funcionários tornou-se cada vez mais pública. RH está operando em um caixa de vidro.

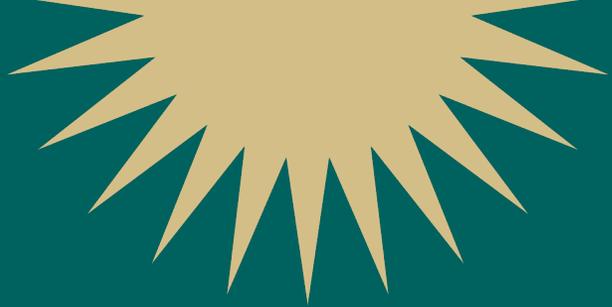
- Pessoas sendo demitidas até demissões ao vivo no TikTok com mais de 10 milhões de visualizações.
- A forma como empresas como Zoom, JP Morgan e Goldman Sachs ordenaram que os funcionários voltassem ao escritório até funcionários compartilhando seu pacote de integração com o mundo.

2.

ENCONTRO ENTRE RHE RELAÇÕES PÚBLICAS

PLANO DE AÇÃO

- Incentive a participação dos funcionários em campanhas de relações públicas
- Provoque esse relacionamento. Responsabilidade de alinhar mensagens com os valores da empresa - garantindo
- Contribui com a atração de talentos e marca empregadora (geração Z)
- Promover um senso de pertencimento junto com o RP



3.

*DE AQUISIÇÃO
DE TALENTOS
PARA ACESSO
AO TALENTO*

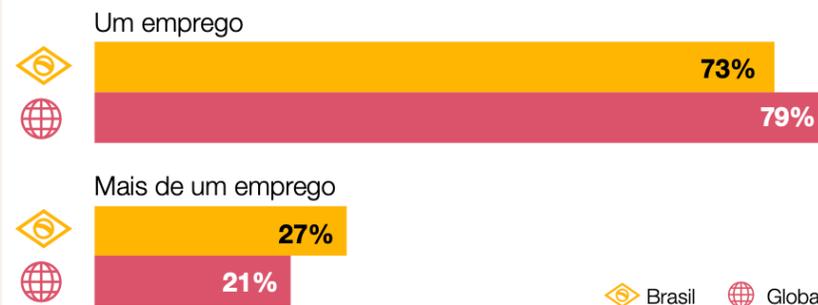
TENDÊNCIAS RH DO FUTURO

Oito em cada dez profissionais já pensaram em mudar de carreira

A maioria dos entrevistados de uma pesquisa da plataforma Onlinecurrículo acredita que não há limite de idade para fazer a transição. Veja os dados

27% no Brasil têm mais de um emprego

Pergunta: quantos empregos você tem atualmente?



Mesmo em um cenário de incerteza econômica, uma **porcentagem maior de profissionais planeja mudar de emprego nos próximos 12 meses**, em comparação com o ano passado (25% no Brasil e 26% no mundo, e 19% em ambos em 2022).



3.

*DE AQUISIÇÃO
DE TALENTOS
PARA ACESSO
AO TALENTO*

TENDÊNCIAS RH DO FUTURO

- Grande atenção as competências transferíveis
- Cuidado com o vício : “só é interessante quem vem do concorrente”
- Valorize as novas relações de trabalho ao contratar
- Traduza o cenário para o gestor
- Foco na análise da motivação do candidato

CONCLUSÕES PARA ATRAÇÃO E GESTÃO DE TALENTOS

1

Não adianta mais só o candidato te convencer, você tem que convencer ele também.

2

Maior competitividade para os melhores talentos.

3

Experiência não é mais apenas o que está na carteira de trabalho

4

Gestão das interfaces do RH – Marca empregadora e experiência do cliente interno

4.

RH & ESG

TENDÊNCIAS RH DO FUTURO

- Transição energética
- Questões Climáticas
- Provocar a inserção de práticas sustentáveis – atrelar as metas
- Diversidade & Inclusão
- Responsabilidade Social
- Compliance, ética, anticorrupção

Algumas dessas métricas são: redução da pegada de carbono, porcentagem de funcionários usando deslocamento verde, equidade salarial de gênero, solicitações de proteção a denunciante e assim por diante.

4.

RH & ESG

PLANO DE AÇÃO

“Uma das coisas que vimos nos últimos anos é um aumento muito consistente e constante na demanda por cargos verdes”, diz Sue Duke, chefe de políticas públicas globais do LinkedIn. “No ano passado, quando vimos a contratação sendo reduzida na maioria dos setores, vimos a tendência oposta quando se tratava de empregos e habilidades verdes.”

PLANO DE AÇÃO

4.

RH & ESG

Percebo que nesse tema o RH tem que ter 3 olhares:

- 1. Na contratação** de profissionais com esse olhar, esse perfil voltando para sustentabilidade e com o conhecimento no tema. Passar a observar e a provocar esse tema nas entrevistas.
- 2. Poder de influência:** Atuando de forma consultiva trazer mais esse tema internamente, inserir esse tópico nos programas de Treinamento & Desenvolvimento para trazer esse olhar, inserindo nas metas. Exemplo do uniforme da Bacio Di latte.
- 3. Na estratégia do negócio:** no investimento na adaptação climática do negócio.



5 PREMISSAS DO NOVO *MINDSET DO RH*





1.

INOVAÇÃO SEM NOTA FISCAL
NÃO É **INOVAÇÃO**

2.

CRIATIVIDADE É

COMPORTAMENTO

INOVAÇÃO É PROCESSO.

NÃO SE ILUDA.



3.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL
NÃO É só comprar um novo
sistema, aplicativo, startup, etc.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL
É UMA **JORNADA:**

CULTURA



POLÍTICAS DE RH



MINDSET DA EQUIPE



CHOQUE DE PROCESSO



FERRAMENTA TECNOLÓGICA

Senão, você vai

DIGITALIZAR O RUIM

**e a TRANSFORMAÇÃO DIGITAL
vira uma FRUSTRAÇÃO DIGITAL**

4.

NÃO TERÁ
INOVAÇÃO
NA SUA EMPRESA

SE NÃO TIVER
DIVERSIDADE
DENTRO DELA.





NÃO EXISTE INOVAÇÃO
SEM PROVOCAÇÃO.

CARACTERÍSTICAS DO PROFISSIONAL DO FUTURO COMPORTAMENTOS



1.

AUTOGESTÃO

-

**AUTONOMIA PARA
APRENDER A APRENDER**

2.

**VULNERABILIDADE PARA
INOVAÇÃO**

3.

**FLEXIBILIDADE,
ADAPTABILIDADE E
NÃO-RESISTENCIA**

1.

**FLUÊNCIA NA LINGUAGEM
DIGITAL**

2.

**CURADORIA DE INFORMAÇÕES
E CONHECIMENTO**

3.

GESTÃO DE PROCESSOS

**CARACTERÍSTICAS DO
COLABORADOR DO FUTURO
TÉCNICAS**



RH

TRANSFORMADOR

- **CONTRIBUI PARA EXPANSÃO DA CONSCIÊNCIA DA LIDERANÇA**
- **PORTA VOZ DO QUE ESTÁ ACONTECENDO NO MERCADO**
- **SE RELACIONANDO COM AS INTERFACES**
- **DEFENDE E PROMOVE A EXPERIÊNCIA DO CLIENTE/CANDIDATO**



RH

TRANSFORMADOR

- **ATENTO AS LEIS E REGULAMENTOS**
- **GESTÃO POR COMPETÊNCIAS**
- **DIVERSIDADE & INCLUSÃO**
- **ENTENDE E ASSUME O SEU PROTAGONISMO NA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL**



O RH ESTRATÉGICO

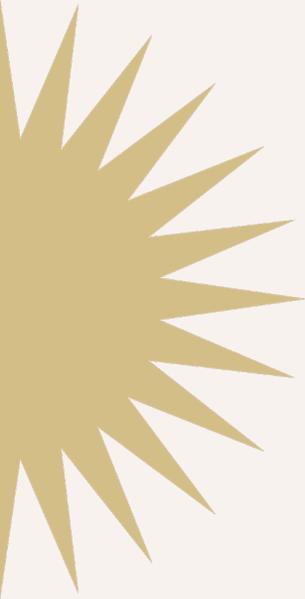
PROVOCA



O RH ESTRATÉGICO

PROVOCA

os gestores a pensarem diferente

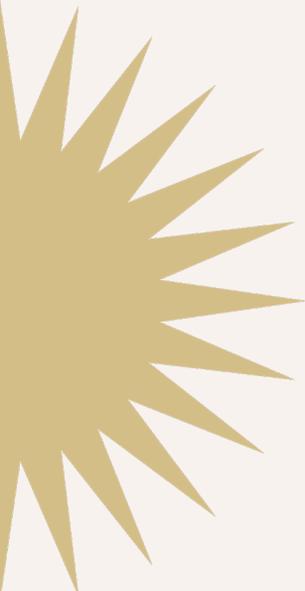


O RH ESTRATÉGICO

PROVOCA

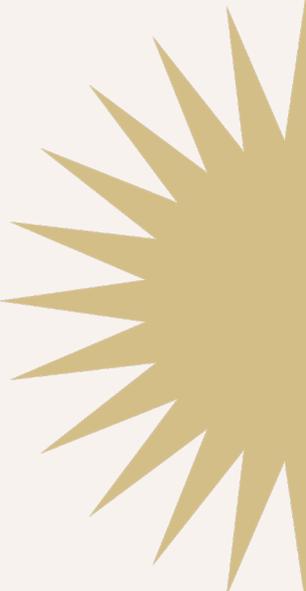
as suas interfaces a mudarem a forma de agir





O RH ESTRATÉGICO
PROVOCA

**os clientes internos a tratarem da
carreira com PROTAGONISMO**





O RH ESTRATÉGICO
PROVOCA

**a sua equipe a provocar e
fazer diferente**



O RH ESTRATÉGICO
PROVOCA
a sua rotina diariamente

Entrevista por Competência
com Foco em Resultado

PREMISSAS DO *PROFISSIONAL DO FUTURO*



NUNCA SE ACOMODE NA SUA FORTALEZA.

Mariana Reis



**NUNCA TRANSFIRA A
RESPONSABILIDADE DA SUA
CARREIRA PARA NENHUMA
EMPRESA OU INSTITUIÇÃO.**

Mariana Reis



uptalent



Obrigada!

CONHEÇA AS SOLUÇÕES EM:



www.uptalent.com.br



[@uptalent.co](https://www.instagram.com/uptalent.co) e [@marianareis.ra](https://www.instagram.com/marianareis.ra)



[/uptalentcompany](https://www.linkedin.com/company/uptalentcompany) e [/marianadidasreis](https://www.linkedin.com/company/marianadidasreis)



mariana@uptalent.com.br



(21) 98575-9500

