

Think Work

PILLS

Barreiras para inovação no RH

Quais são e como superá-las



A inovação no RH é um tema cercado por mitos. Por muito tempo se ouviu que o RH não era capaz de inovar, mas os dados do Prêmio Think Work Innovations têm mostrado que não é bem assim.

Ainda assim, a dificuldade de algumas empresas para expandir suas práticas de gestão de pessoas para além de um conjunto básico de ações é notória. Prova disto é que 50% das empresas que se consideraram pouco inovadoras na pesquisa **Think Work | Desafios e Tendências para o RH em 2024** afirmaram estar tratando neste

ano os mesmos desafios que já estavam trabalhando no ano passado.

Isto é reflexo de uma série de barreiras que ainda precisam ser transpostas por elas para conseguir ter os processos transacionais de RH rodando sem dificuldades para que, a partir daí, elas possam se concentrar na construção e implantação de práticas mais robustas e inovadoras de gestão de pessoas.

Neste Pills, vamos discutir quais são estas barreiras e o que o RH ganha ao superá-las.



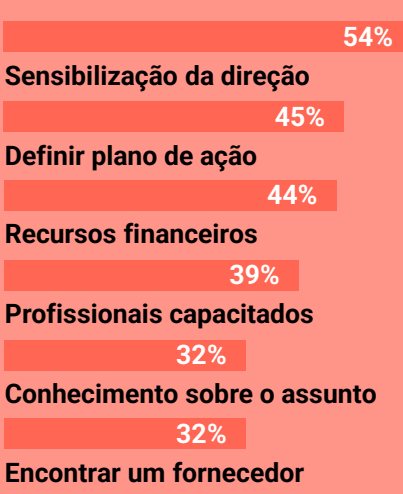
Barreiras do RH para fora (outras áreas)

Sensibilização dos dirigentes

Sozinho, o RH não é ninguém. E, por mais que muito se fale em ganho de relevância da área de RH nos últimos anos, os dados da pesquisa **Think Work | Desafios e Tendências para o RH em 2024** demonstram que a falta de apoio institucional ainda é muito sentida pela área, sendo citada como o principal motivo para as empresas não conseguirem superar seus desafios de RH.

Sem que as empresas consigam quebrar esta barreira criada pela falta de confiança entre dirigentes e RH, dificilmente a área conseguirá evoluir e inovar.

O que falta para as empresas conseguirem superar seus desafios de RH?



Valorização da gestão de pessoas

Esta falta de confiança se traduz na prática em uma baixa participação dos CHROs no principal núcleo ou conselho decisório das companhias e na percepção de muitos C-levels de que o RH ainda não é capaz de entregar tudo aquilo que poderia.

Conseguir provar sua eficácia e relevância através de ações e dados consistentes é um primeiro passo para o RH se posicionar como uma figura estratégica nas empresas e ter mais espaço na arena política das organizações e poder de barganha na disputa por recursos.



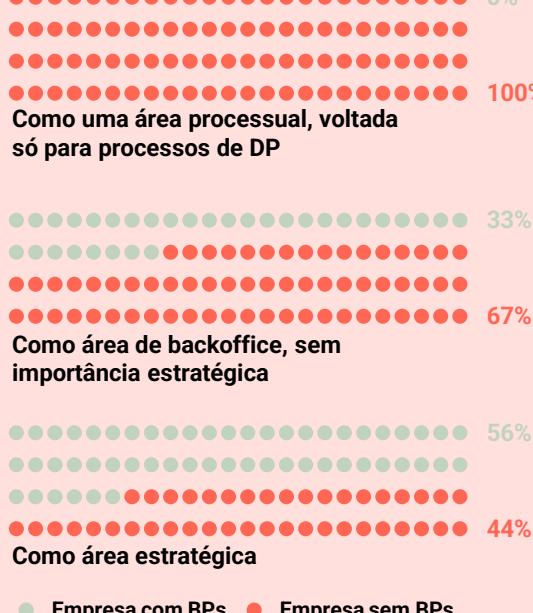
BPs de RH

Uma figura importante para ajudar a comprovar a relevância do RH e apoiar os gestores na tomada de decisões ligadas à pessoas com o apoio de dados é o BP de RH.

A pesquisa **Think Work Analysis | Raio X do RH** mostrou como o apoio dos BPs torna a gestão de pessoas mais estratégica.

Além disto, ao compartilhar as responsabilidades de gestão dos times com os líderes de equipe, cada profissional de RH destas empresas consegue ser até 80% mais eficiente no que diz respeito ao número de pessoas atendidas, o que libera a eles mais tempo para pensar em inovação.

Como o RH é visto nas empresas com e sem BPs de RH

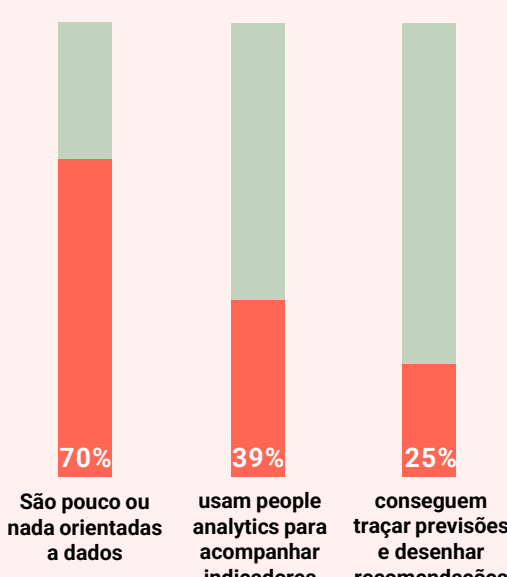


Medir e comunicar

O ganho de eficiência através dos BPs e a corresponsabilidade na gestão das equipes entre líderes e RH, porém, depende em boa parte da existência de processos básicos de RH maduros e do apoio de dados.

E, se a implementação de um conjunto básico de práticas já não parece ser mais um desafio tão grande, o uso de dados ainda está longe de ser uma realidade no RH.

Poucas são as empresas que já têm processos estruturados de coleta e análise de indicadores sobre pessoas e, mesmo entre as que possuem, o nível de análise em que conseguem chegar a partir deles ainda é baixo comparado ao que poderia ser feito.



Barreiras do RH para dentro (internas)

Desmistificar a inovação no RH

A palavra inovação muitas vezes vem cercada de um peso muito grande. Muitos pensam que grandes mudanças só podem ser conseguidas com muita tecnologia ou muitos recursos, por exemplo.

Mas o Prêmio Innovations provou que a inovação no RH pode estar em uma mudança simples e barata, desde que ela tenha melhor significativamente a vida das pessoas na empresa.



Cultura de inovação

Outra característica importante das empresas mais inovadoras do Innovations 2023 está na cultura organizacional, notoriamente orientada à inovação e à autonomia. Estas características permitem aos funcionários maior segurança e liberdade ao experimentar coisas novas.

Características ligadas à **inovação** representam **40% da cultura das certificadas** como RH Inovador, contra **22% da média nacional**

Características ligadas à **autonomia** representam **42% da cultura das certificadas** como RH Inovador, contra **23% da média nacional**

Conhecimento e Networking

Outra ferramenta importante na inovação no RH são os benchmarkings. Conhecer o que está sendo feito pelas outras empresas e conseguir adaptar o que é feito nelas internamente é ainda uma prática muito comum e valiosa, mas que demanda uma boa rede de contatos e conhecimento para promover as adaptações necessárias.



Ao conseguir quebrar as barreiras com as outras áreas da empresa, o RH conseguirá provar seu valor, ter maior exposição e força para brigar por recursos internamente. Além disso, ao compartilhar com os líderes de equipe as responsabilidades pela gestão, o RH ganha tempo para o que realmente importa: melhorar a vida das pessoas com melhores práticas e inovação.

A criação de uma cultura orientada para a autonomia e inovação dará muito mais liberdade para as pessoas experimentarem, permitindo que novas ideias floresçam. No final, todos ganham.

As pessoas se tornam mais felizes e produtivas, os gestores têm mais dados para tomar decisões justas e embasadas e o RH consegue tornar sua atuação mais estratégica e menos operacional, monótona e repetitiva - o que se reflete, até mesmo, em ganhos na saúde mental.

O que precisa mudar na relação do RH com outras áreas

O que precisa mudar dentro do RH

THINK ABOUT