

Benchmarking da Inovação no RH Estratégia e Inovação no RH

PRÊMIO
**Think
Work**

INNOVATIONS



Benchmarking

Estratégia e Inovação no RH

Como o RH tem inovado?

Quase metade das iniciativas certificadas pelo Prêmio Think Work Innovations em 2024 buscaram trazer conceitos totalmente novos.

Para guiar suas ações no dia a dia, as empresas certificadas têm adotado modelos de gestão de pessoas que objetivam principalmente a criação e manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso através do atendimento das necessidades dos funcionários, além de se apoiarem fortemente no uso de dados.

Nestas empresas, a inovação no RH se baseia principalmente nos conhecimentos dos profissionais da própria área e em benchmarkings conduzidos com outras empresas.

Neste material você encontrará dados sobre:

1. Abordagem de inovação da iniciativa
2. Envolvidos na iniciativa
3. Principais desafios
4. Maneiras de inovar no RH
5. Inovação nas categorias
6. Modelos de gestão de pessoas
7. Importância do RH
8. Estratégia de RH

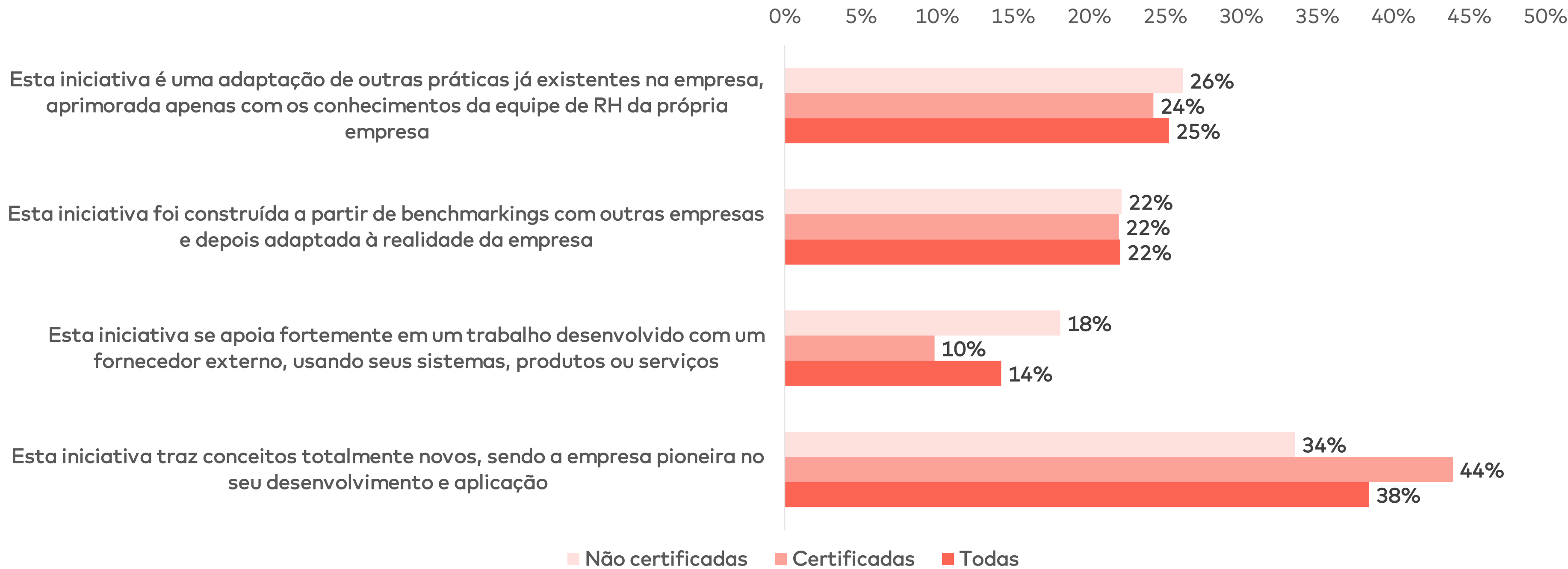


Práticas em que os RHs Inovadores se destacam

- 44% das iniciativas certificadas trazem conceitos totalmente novos, sendo a empresa pioneira no seu desenvolvimento e aplicação
- Em 42% das certificadas as ações da área de gestão de pessoas são guiadas principalmente por dados
- 45% das certificadas promovem a inovação no RH majoritariamente através do conhecimento dos próprios funcionários, aprimorando o que já existe hoje na organização e criando novas políticas e práticas de gestão de pessoas internamente

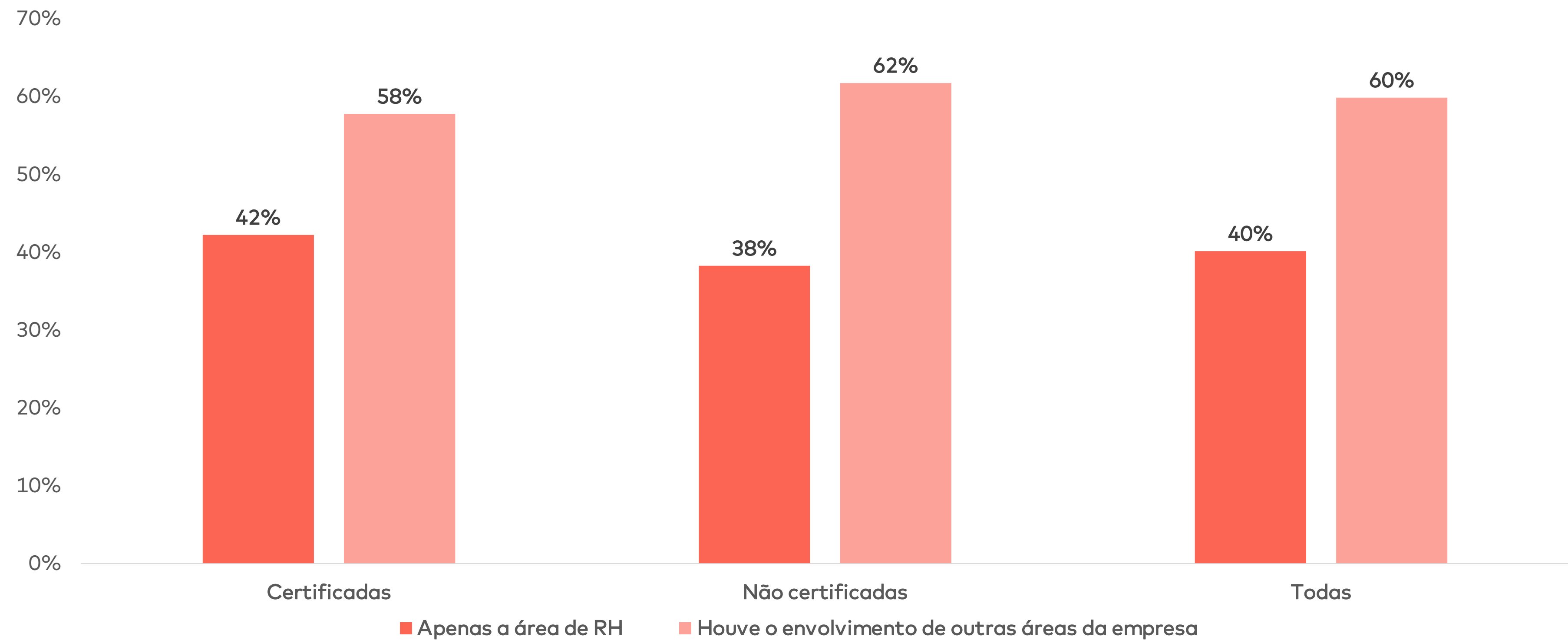
Abordagem de inovação da iniciativa

Entre as seguintes estratégias de inovação, qual mais se aproxima da abordagem empregada pela empresa para criar esta iniciativa?



Envolvidos na iniciativa

Quem participou do desenvolvimento desta iniciativa na empresa?



Principais desafios

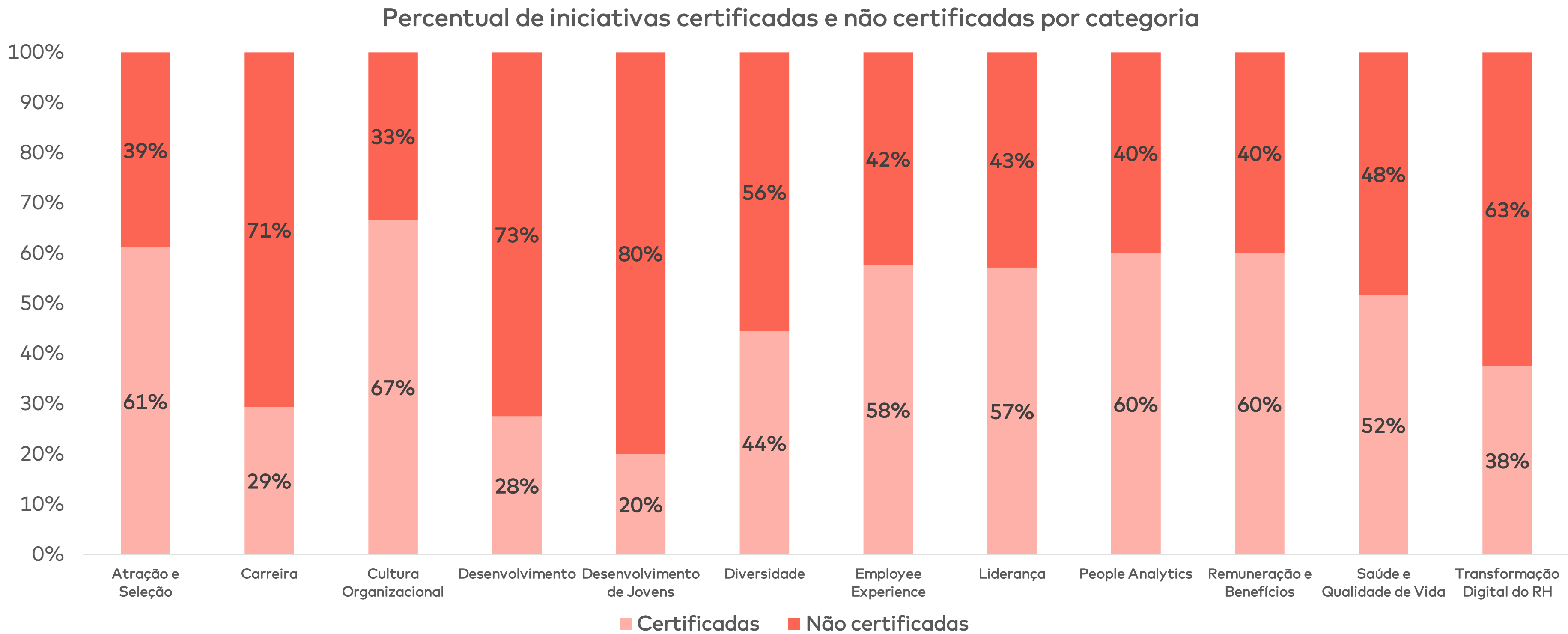
Qual foi seu nível de dificuldade durante o processo de construção e condução da iniciativa nas seguintes frentes?	Certificadas						Não certificadas						Todas					
	Muito difícil	Difícil	Nem fácil, nem difícil	Fácil	Muito fácil	Não precisei	Muito difícil	Difícil	Nem fácil, nem difícil	Fácil	Muito fácil	Não precisei	Muito difícil	Difícil	Nem fácil, nem difícil	Fácil	Muito fácil	Não precisei
Definir um plano de ação	5%	37%	30%	27%	2%	0%	3%	31%	38%	25%	4%	0%	4%	34%	34%	26%	3%	0%
Encontrar informações sobre o tema	11%	33%	24%	28%	3%	2%	5%	29%	34%	28%	4%	0%	8%	31%	29%	28%	4%	1%
Conseguir recursos financeiros	8%	28%	30%	21%	3%	10%	6%	20%	28%	27%	6%	13%	7%	24%	29%	24%	5%	12%
Encontrar um fornecedor	8%	19%	19%	18%	5%	32%	5%	14%	19%	23%	5%	34%	6%	16%	19%	21%	5%	33%
Capacitar as pessoas para operacionalizar a iniciativa	5%	33%	19%	38%	5%	2%	3%	30%	38%	23%	5%	2%	4%	31%	29%	30%	5%	2%
Mensurar os resultados e impacto	8%	30%	20%	33%	8%	1%	5%	31%	27%	25%	10%	2%	6%	31%	24%	28%	9%	1%
Sensibilizar a direção	5%	14%	18%	43%	20%	1%	5%	13%	24%	35%	21%	2%	5%	14%	21%	39%	20%	1%
Conseguir apoio do líder da minha área	2%	2%	10%	50%	36%	1%	0%	3%	10%	42%	44%	1%	1%	2%	10%	46%	41%	1%

Maneiras de inovar no RH

Qual o principal caminho utilizado para promover a inovação na gestão de pessoas da empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
A empresa busca o apoio de consultorias renomadas para remodelar práticas já existentes	9%	7%	8%
A inovação no RH é promovida majoritariamente através do conhecimento dos próprios funcionários, aprimorando o que já existe hoje na organização e criando novas políticas e práticas de gestão de pessoas internamente	45%	52%	48%
As melhorias são idealizadas pelos funcionários da área de RH, mas há o suporte dos profissionais de tecnologia da própria empresa para executá-las	13%	7%	10%
As práticas e serviços de RH da empresa são melhorados através da contratação de HR Techs/startups	4%	2%	3%
São utilizados benchmarkings com outras empresas e depois é feita uma adaptação para um modelo que mais faz sentido para a realidade da empresa	29%	32%	31%



Inovação nas categorias



Modelos de gestão de pessoas

Qual destas opções mais se aproxima do modelo adotado pela sua empresa para organizar e gerir as atividades da área de RH?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
O RH da empresa tem como principal preocupação garantir que os processos transacionais voltados para atração, contratação, administração da folha salarial e gestão de custos sejam bem executados	0%	1%	0%
O principal foco na empresa é garantir a criação e manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso através do atendimento das necessidades dos funcionários mapeados a partir das iniciativas de clima e engajamento e da avaliação de desempenho	18%	26%	22%
A administração do RH é guiada pelos objetivos estratégicos da organização e adapta as políticas e práticas de gestão de pessoas a partir destes marcos da organização	35%	38%	37%
O modelo adotado pela empresa tem como objetivo apoiar os funcionários no seu autodesenvolvimento em competências consideradas críticas para o sucesso da organização	5%	9%	7%
As ações da área de gestão de pessoas da empresa são guiadas principalmente por dados, utilizados tanto para promover uma experiência única para os funcionários quanto para criar um ambiente que permita aos funcionários ter mais autonomia para administrar suas entregas e jornada de trabalho	42%	27%	34%



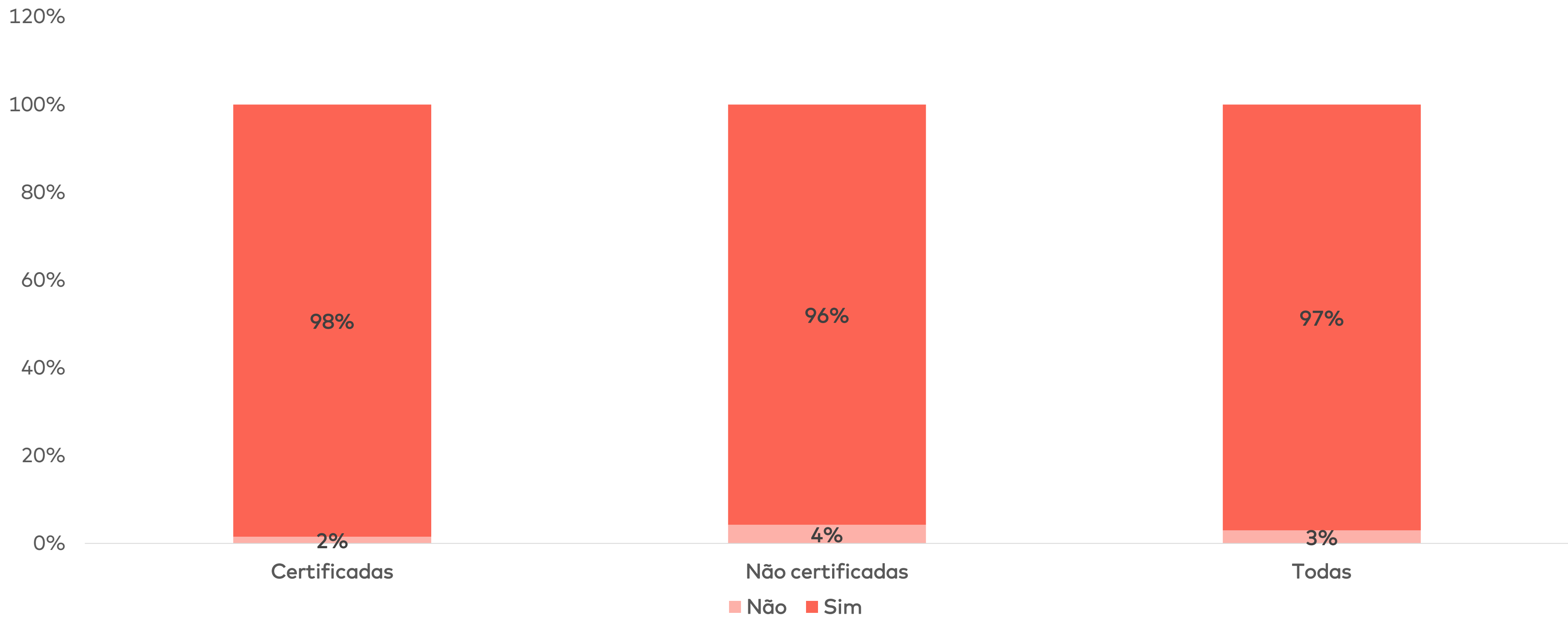
Importância do RH

Como o RH é visto na sua empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Como uma área de backoffice, sem muita importância estratégica	0%	1%	1%
Como uma área processual, focada principalmente em rodar os processos básicos de departamento pessoal	2%	1%	1%
Como uma área estratégica e corresponsável por garantir a eficiência e sustentabilidade do negócio	98%	98%	98%



Estratégia de RH

A empresa tem uma estratégia de RH formalmente definida?





Benchmarking da
Inovação no RH

Sobre nós
Think Work

O porquê da **Think Work**

O RH tem de lidar com desafios cada vez mais complexos nas empresas, que vão além da sua formação e escopo de atuação.



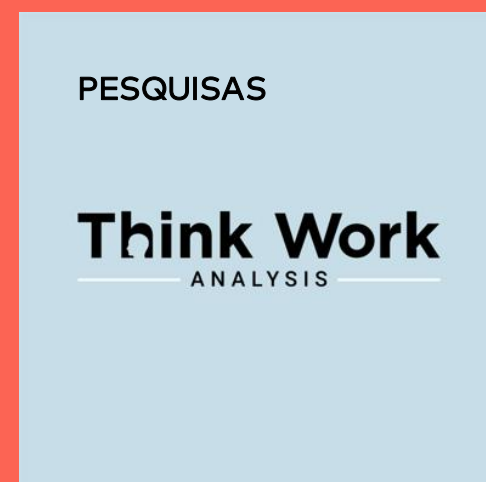
Tecnologia.
Comportamento.
Cultura.
Sociedade.

Tudo muda radicalmente, o tempo todo, e em velocidade sem precedentes. Como especialista em "pessoas", espera-se que o RH esteja à frente dessas tendências e lidere essa transformação nos negócios.

Quem somos

Think Work: a plataforma que conecta o RH ao futuro do trabalho.

- Conteúdo de qualidade, dados atualizados, insights inovadores, pesquisas e soluções práticas
- **Lab Corp:** programa corporativo de capacitação e transformação digital para os profissionais de RH
- **Acesse:** www.thinkworklab.com.br



QUEM SOMOS

Tatiana Sendin
Founder e CEO



Jornalista com mais de 20 anos de experiência escrevendo sobre o mercado corporativo, com foco em carreira, gestão de pessoas, inovação e tecnologia.

Foi editora chefe da VOCÊ S/A e da VOCÊ RH, onde lançou a Academia VOCÊ RH e o app de notícias exclusivas da VOCÊ S/A. Coordenou os guias As Melhores Empresas para Você Trabalhar e As Melhores Empresas para Começar a Carreira, tendo visitado mais de 200 companhias em todo o país.

Responsável pela estratégia de comunicação e imprensa que colocou o Gympass no topo da lista de startups mais conhecidas no Brasil.

Matthias Wegener
CKO



Especialista em TRILHA DA INOVAÇÃO e modelos de gestão de pessoas, com foco em planejamento estratégico de RH e adequação de práticas de gestão de pessoas às expectativas dos funcionários e aos objetivos estratégicos das organizações.

Foi coordenador técnico durante nove anos das pesquisas que deram origem aos guias Você S/A - As Melhores Empresas para Você Trabalhar e As Melhores Empresas para Começar a Carreira e do Prêmio FIA UOL – Lugares Incríveis para Trabalhar.

É graduado em Turismo e em Administração de Empresas, com especialização em Modelos de Gestão de Pessoas pela Fundação Instituto de Administração (FIA).

Obrigado.



Fale
conosco:

Tatiana Sendin
Fundadora e CEO

tatiana@thinkworklab.com
Whatsapp: +1 929 383-4539
thinkworklab.com

Matthias Wegener
CKO

matthias@thinkworklab.com
Whatsapp: +55 11 98397-6697
thinkworklab.com

Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE

