



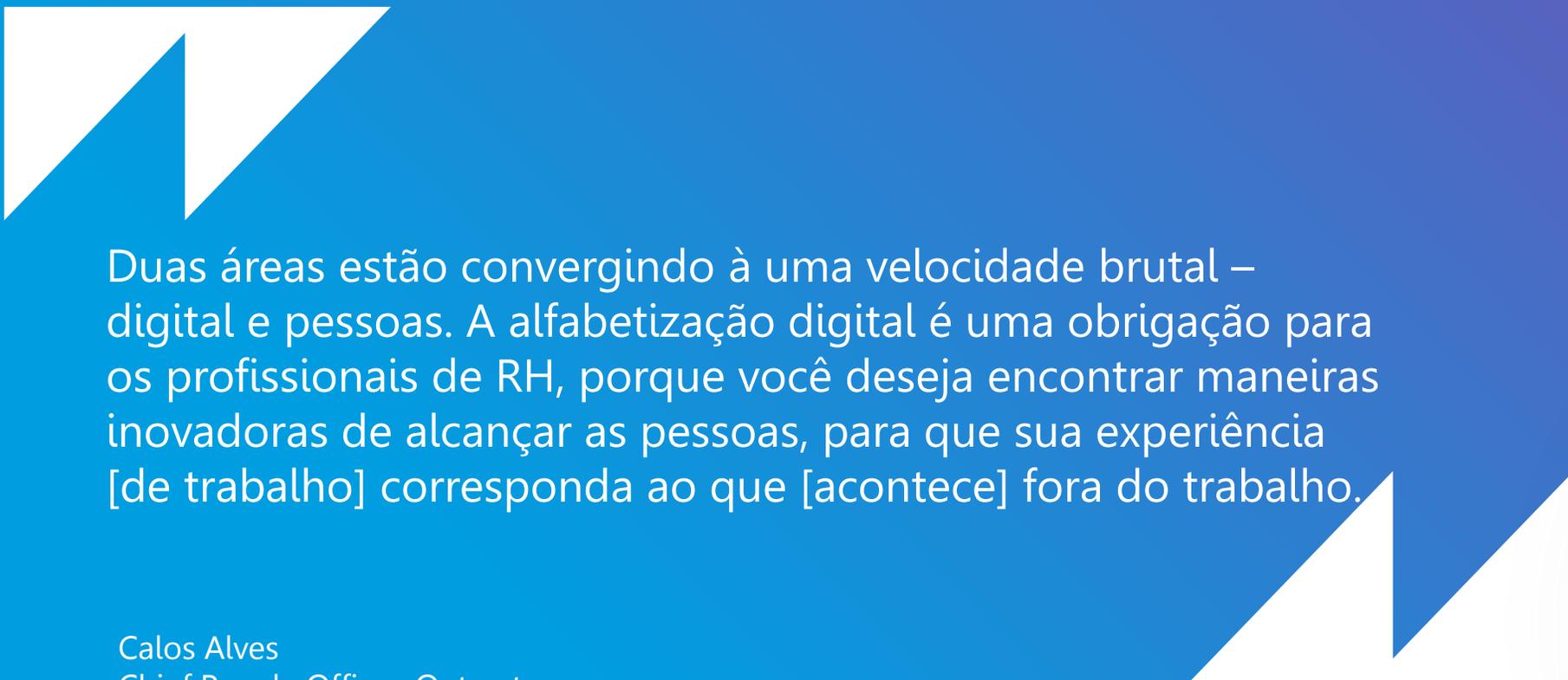
Jornada Digital de RH 2021

# RH: fonte da transformação digital

vamos transformar juntos!

welcome to brighter





Duas áreas estão convergindo à uma velocidade brutal – digital e pessoas. A alfabetização digital é uma obrigação para os profissionais de RH, porque você deseja encontrar maneiras inovadoras de alcançar as pessoas, para que sua experiência [de trabalho] corresponda ao que [acontece] fora do trabalho.

Calos Alves  
Chief People Officer, Outsystems



Antes de começar, preparamos pra você alguns conteúdos sobre o tema:



**Podcast:** RH: fonte da transformação digital



**Podcast:** Gente Digital #11  
O que aprendemos sobre Transformação Digital



**Vídeo:** Vamos transformar juntos? A nova forma de trabalhar

# Muito se fala em transformação digital no RH. Do que se trata efetivamente?

De forma resumida, podemos definir a transformação digital como um processo de **incorporação das novas tecnologias** nas diversas estruturas organizacionais, dos mais diversos portes e segmentos, com o objetivo de **melhorar o seu desempenho, alcançar melhores resultados** e obter assim, um **crescimento robusto e sustentável**.



## Objetivo do material

Esse material tem como objetivo apresentar alguns dados de mercado e conceitos sobre o papel do RH na transformação digital.

São dados preparados pela Mercer para apoiar você a dar esse start o mais rápido possível.

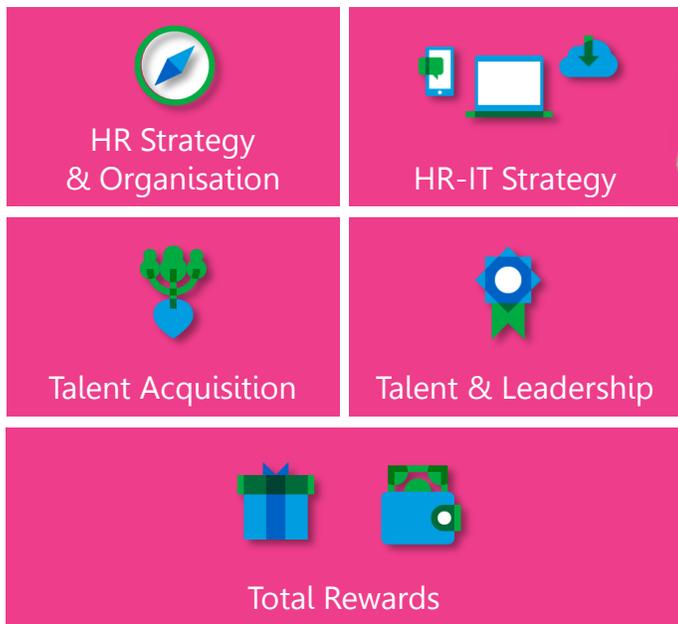
Estamos dividindo o conteúdo em 3 partes:

- **Dados:** Apresentaremos resultados de mercado sobre a jornada da transformação digital.
- **O que:** Identificamos os pontos iniciais para a transformação do RH.
- **Como:** Sintetizamos os passos de como planejar e efetivar a transformação digital.

Esperamos que esse material ajude 😊

# As transformações atuais em dois pilares:

## HR transformation



## Business transformation



# Vamos começar...

...mas antes, vamos nos atualizar sobre o que dizem as pesquisas sobre a transformação digital, do ponto de vista empreendedor e do empregado:

**#1** Muitas prioridades, provocam distração

**#2** Esgotamento do funcionário devido à mistura de trabalho/vida pessoal

**#3** Equilibrar o foco na sobrevivência/falta de orçamentos

**#4** Falta de capacidade e habilidades futuras da força de trabalho

- Necessidade de desenvolver/adquirir novas habilidades em competência digital e certas habilidades sociais
- Monitoramento digital de funcionários
- Repensar o modelo de RH

**66%** dos profissionais acreditam que a empresa estava razoavelmente preparada com um plano de continuidade dos negócios

**72%** alegam que suas empresas já começaram a executar os planos de transformação digital

**7%** confirmam que o plano de transformação já está funcionando totalmente

Principais desafios de transformação

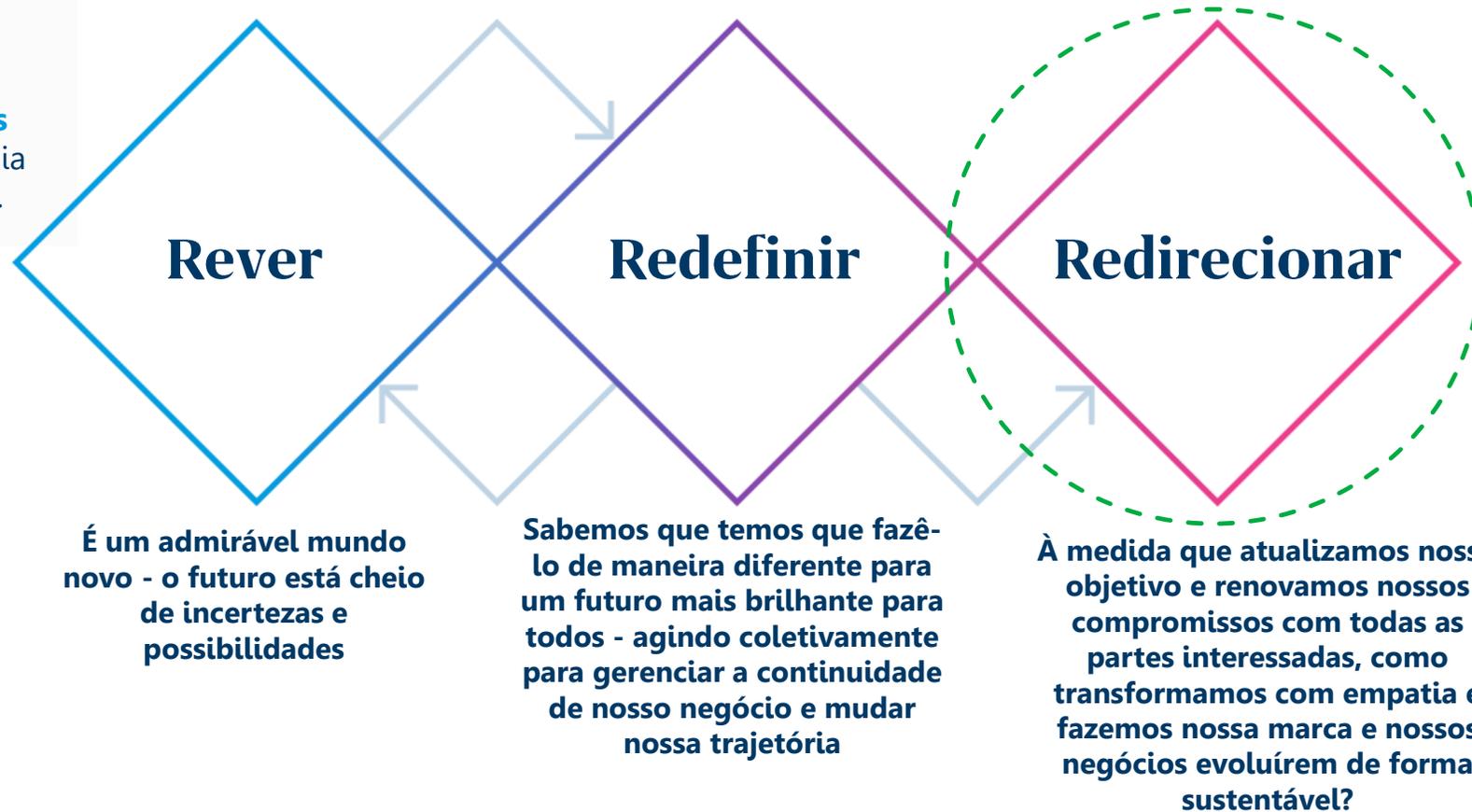
Tendências que aceleraram

O ponto de vista do profissional de RH



# Agora que sabemos os dados do mercado, é hora de identificar o seu “plano de ação” a partir dos 3 R’s:

O grande segredo da transformação digital é a combinação de **escutar as pessoas** e usar a tecnologia para **acelerar a mudança**.



Não é preciso estar com tudo planejado para iniciar.

Durante a jornada, você pode voltar, rever e redefinir **sempre que precisar!**

# O futuro do RH já começou!

A função do RH do futuro é direcionar a força de trabalho, aconselhar sobre viabilidade do negócio

Funções separadas de RH se resumem em consultores de experiência do funcionário "pessoais" atribuídos a cada funcionário

Os gerentes de remuneração atuam como consultores sobre como implementar políticas de recompensas de forma justa e acessível

Os líderes de RH se concentram em situações complexas e não estruturadas, como habilidades importantes, funções críticas, funcionários de alto desempenho

Avaliar frequentemente competências e habilidades, requalificar para fechar os gaps, independente de onde estão os talentos

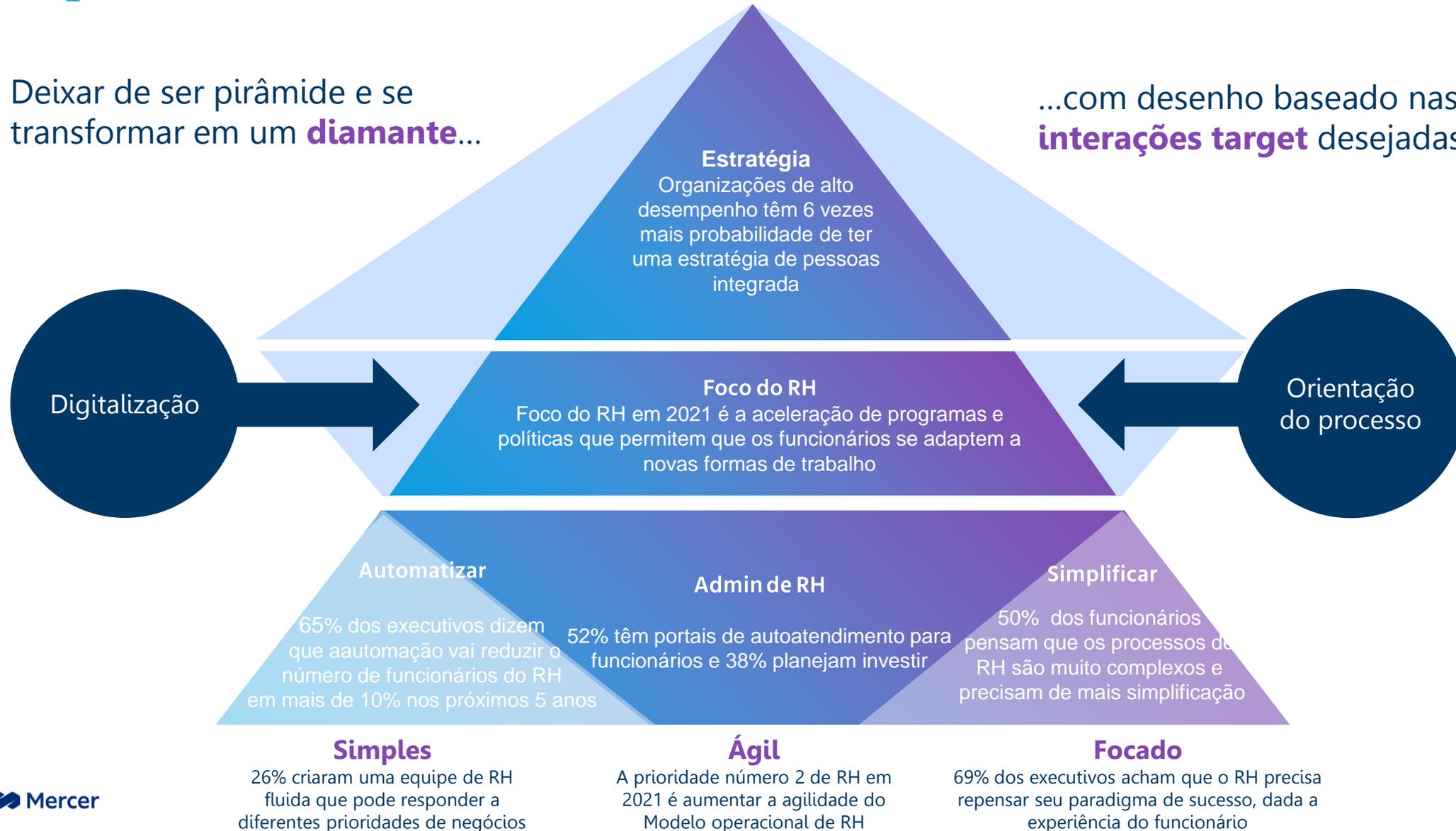
Os processos operacionais e repetitivos são totalmente automatizados e o uso de dado massivo determina planos de ações mais confiáveis

A automação já executa muitas atividades analíticas. Com o processamento de números feito por computadores, a função de remuneração torna-se um guia e um desenvolvedor humano (*coach*).

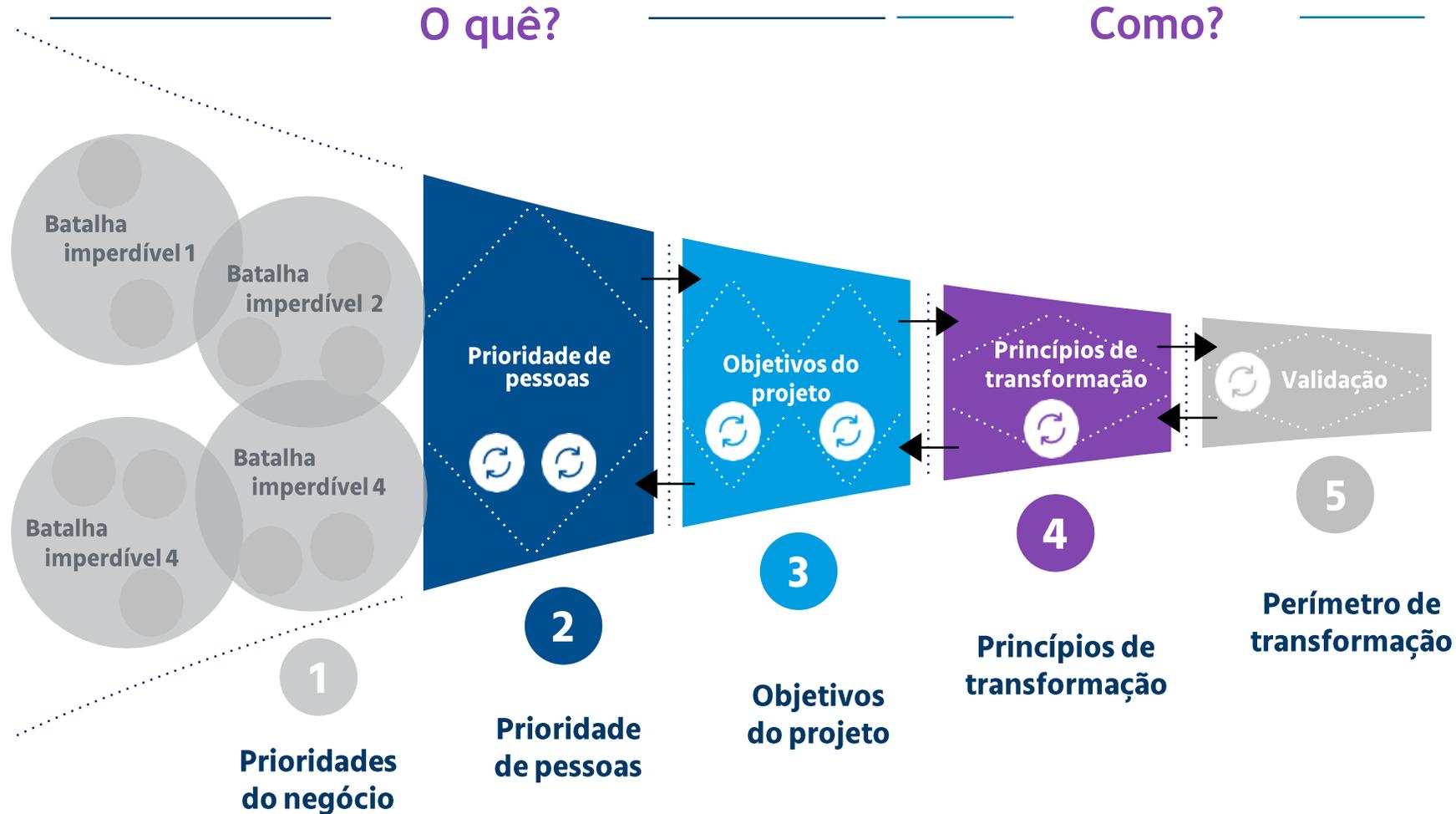
# Impulsionando a transformação de RH

Deixar de ser pirâmide e se transformar em um **diamante**...

...com desenho baseado nas **interações target** desejadas.



# Ligando as pontas: do “o quê” ao “como”



- 1 Quais são os **desafios de negócio mais críticos** (batalhas imperdíveis)?
- 2 Quais são as **prioridades de pessoas** para executar a estratégia de negócios
- 3 Quais são os **objetivos concretos e mensuráveis** do projeto??
- 4 Quais são os princípios orientadores a serem usados como **drivers de decisão** ao longo do projeto?

# Como o RH acelerará a renovação do negócio?

## **Transformação do local de trabalho...**

- Temos as funções de RH adequadas?
- Temos os modelos de trabalho flexíveis que está engajando a nossa força de trabalho?

## **Procurando por otimização...**

- Como podemos trabalhar de maneira mais eficiente?
- O que a tecnologia pode fazer para acelerar?

## **Indo mais longe, mais rápido...**

- Como aumentamos a produtividade do RH?
- Como podemos acelerar o tempo para a produtividade do negócio?



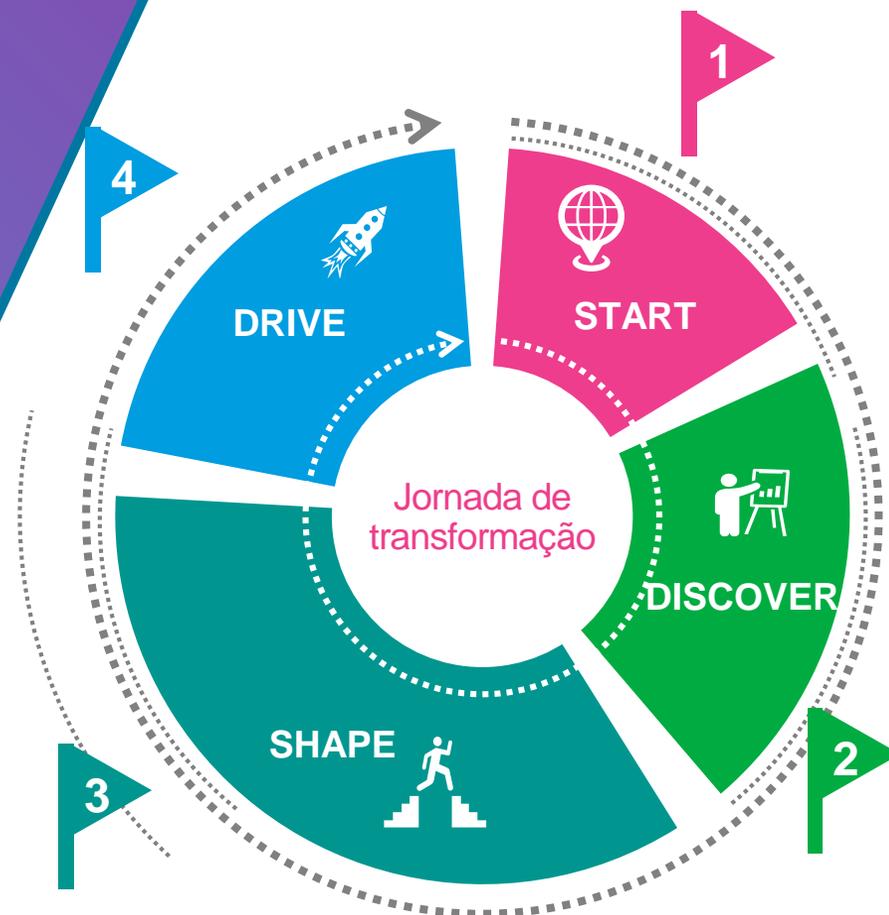
# Jornada de transformação

**1 START**  
Tendo os objetivos dos negócios definidos, configure e dê o pontapé inicial do projeto

**2 DISCOVER**  
Análise da sua situação atual, ouvindo as pessoas através de pesquisas *pulses* segmentadas, reuniões com grupos diferenciados e usando *design thinking* para mapear

**3 SHAPE**  
Definição do seu futuro portfólio de serviços de RH, mais ágil e voltado para a jornada do empregado

**4 DRIVE**  
Vamos começar! Leve em consideração que a tomada de decisão e a mudança de plano pode acontecer durante a jornada e está tudo bem! 😊



# Exemplos de como seguir em cada um dos estágios da jornada

## 1 START

- Monte uma equipe de projeto multifuncional ágil
- Avalie o ambiente do projeto e defina as funções e responsabilidades das partes interessadas
- Avalie as estratégias corporativas, de RH e de TI e alinhe para derivar futuras batalhas imperdíveis
- Desenvolva as prioridades das pessoas com base em batalhas imperdíveis
- Defina os objetivos do projeto e os princípios orientadores

## 2 DISCOVER

- Analisar documentos existentes
- Realizar workshop de avaliação remota "no estado em que se encontra" com a equipe de projeto ágil
- Capture o estado atual do portfólio de serviços de RH, estrutura e configuração da organização
- Compare o status atual com as aspirações futuras usando dados da Mercer
- Obtenha uma avaliação abrangente da maturidade do estado atual e uma análise de lacunas de importância futura (ou seja, perspectiva de negócios x RH)

## 3 SHAPE

- Conduzir sessões rápidas de trabalho remotas e "futuras" com as principais partes interessadas para desenvolver a imagem de destino de RH
- Compartilhe as melhores práticas junto com os futuros serviços de pessoal priorizados
- Obtenha um portfólio de serviços de RH futuro otimizado para atender às prioridades de negócios e pessoas

## 4 DRIVE

- Identificar e definir iniciativas e programas de pessoal com base no objetivo, o status atual e uma análise de lacunas
- Elabore um plano de implementação com base em ganhos rápidos e medidas de médio e longo prazo
- Capture todas as atividades e fases em um roteiro abrangente de transformação de pessoas para permitir decisões informadas
- Desenvolva um modelo de interdependência claro para a execução do roteiro (incluindo caminho crítico)

# Como podemos ajudar?

Conheça ferramentas, workshops e muito mais!



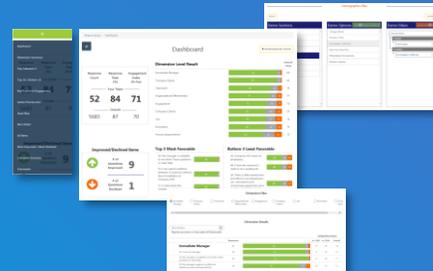
# Conheça algumas tecnologias que podem te ajudar a acelerar!

Sirota

RELATÓRIOS GERADOS



DASHBOARDS PARA LÍDERES



PLANOS DE AÇÃO

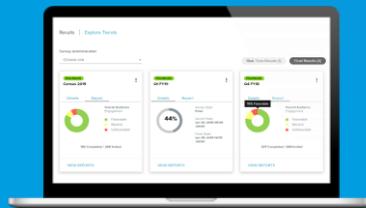


BIBLIOTECA DE MELHORES PRÁTICAS



Allegro

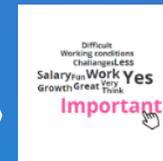
RELATÓRIO DE RESULTADOS



BIBLIOTECA DE MELHORES PRÁTICAS



Salário Emocional



MATRIZ RETENÇÃO - IMPORTÂNCIA X SATISFAÇÃO



AI VALORIZAM



Remesh

RESULTADOS EM TEMPO REAL



APRESENTAÇÃO E ANÁLISES DE RESULTADOS



PinPeople

GESTÃO DA EXPERIÊNCIA

- Cardade XP
- Onboarding XP
- Journey XP
- Offboarding XP
- Trilhas de Jornada Customizadas
- Automação de Comunicação
- Pesquisas de Experiência Automatizadas
- Insights e Analytics em Tempo Real

ANÁLISE DE IMPACTO E CORRELAÇÃO



INSIGHTS EM TEMPO REAL



# Venha se tornar um HR Digital com a Mercer 😊

## Conheça nossos workshops, online e ao vivo

### Bases para a Administração de Cargos e Salários

Remuneração Variável: Incentivos de curto e longo prazo

Remuneração para a Força de Vendas

Benefícios - Ênfase em Saúde e Previdência

Gestão de Transferências Internacionais: do Conceito à Prática

HR Transformation - O RH na Era Digital

Champions - Consultores de Engajamento

People Analytics

Home Office - Políticas e Práticas Diferenciadoras

Mindset, Ferramentas Ágeis e o Futuro do RH: Ágil, Estratégico e Transformacional

Planejamento Estratégico do RH Ágil com OKR

Mapeamento e Melhoria dos Processos Internos do RH

Design Thinking para a Criação de Produtos e Serviços de RH que Agreguem Valor aos Clientes

Gestão de Projetos Ágeis de RH com Scrum

Especialização Completa em Remuneração

Diplomado em Recursos Humanos

Formação Business Partner Ágil: Impulsionando a Transformação Digital



# Mercer JAT - Já pensou em armazenar as descrições online? Ferramenta para arquitetura de cargos

O Mercer Job Architecture Tool (JAT) permite que você construa a arquitetura de cargos da sua empresa com **uma ferramenta online fácil de usar**.

A inteligência integrada fornece automaticamente famílias, níveis e descrições de cargos relevantes para mais de 25.000 posições da biblioteca de cargos da Mercer.

## Benefícios da ferramenta JAT



Acesso rápido e fácil aos dados



Online



Validação em tempo real



Interface amigável



Dinâmica



A transformação digital começa a provocar uma verdadeira revolução estrutural nas organizações, fazendo com que a aplicação dessa filosofia vá **além da mera inclusão tecnológica** de equipamentos e se torne uma **parte essencial do dia a dia e das estratégias** para o avanço da corporação.

Nesse contexto, o papel do RH passa a ser a de criar um equilíbrio adequado entre os diferentes processos, ferramentas tecnológicas e a qualidade de vida dos funcionários em seus ambientes de trabalho.

**Além de tudo apresentado, a Mercer pode apoiar com um projeto customizado de HR Transformation, vamos conversar?**

**Conheça as soluções da Mercer, só mandar um e-mail, estamos por aqui 😊**

**[HRProducts@mercer.com](mailto:HRProducts@mercer.com)**



welcome to

**brighter**