



OS DESAFIOS DO RH BRASILEIRO EM 2015

efix



Sob uma forte demanda de assumir um papel mais estratégico dentro da organização, pesquisa exclusiva realizada pela **Efix** revela quais são as principais preocupações do RH brasileiro. Seguindo a tendência do mercado e, principalmente, a necessidade de sentar à mesa de decisões junto a outras áreas da empresa, profissionais de RH elegeram os serviços de gestão de performance (66%), planejamento de carreira e sucessão (59%) e treinamento e desenvolvimento (75%) como as três principais áreas de desenvolvimento para os próximos dois anos. Conheça os resultados da pesquisa:

Perfil dos respondentes

A pesquisa, enviada para uma base de 10 mil pessoas em diferentes níveis hierárquicos da área de RH, em diferentes níveis hierárquicos da área de RH, de empresas nacionais e multinacionais atuando no Brasil, foi realizada com o objetivo de criar um mapa das tecnologias e ferramentas utilizadas pelo RH brasileiro.

Do total de respondentes, 12% trabalham em multinacionais, enquanto que 88% estão em empresas nacionais; 46% das empresas são de grande porte, 17% de médio porte e as organizações de pequeno porte totalizam 37%.

Ao menos 43% das empresas declararam ter mais do que cinco funcionários trabalhando na área de Recursos Humanos; 57% das organizações têm entre um e cinco profissionais cuidando da função na empresa.





Áreas de investimento para o RH

A pesquisa, enviada para uma base de 10 mil pessoas em diferentes níveis hierárquicos da área A crescente demanda nessas três áreas de atuação não é por acaso: a exigência de uma área de Recursos Humanos mais atuante, e que traga informações de relevância para o negócio e dados que auxiliem na tomada de decisão surgiu há cerca de dois anos, e tomou corpo à medida que tecnologias como big data passaram a ser uma realidade para o negócio.

Mais do que isso, o próprio ambiente de negócios brasileiro exigiu do gestor de Recursos Humanos uma nova abordagem na contratação, desenvolvimento e retenção de mão de obra qualificada – com as operações cada vez mais reduzidas, a pressão do custo e da concorrência, o RH virou a vedete – e a bola da vez.

Quais as tecnologias que a sua empresa deverá investir nos próximos dois anos?

- Treinamento e desenvolvimento: **75%**
- Gestão de performance: **66%**
- Planejamento de carreira e sucessão: **59%**
- Recrutamento e seleção: **54%**
- Ferramentas para gestão de cargos e salários: **45%**
- Controle de frequência: **40%**
- Folha de pagamento: **34%**
- Remuneração: **34%**
- Serviços self service: **29%**





Tecnologia & Recursos Humanos

No que tange ao uso de ferramentas e tecnologias em Recursos Humanos, a pesquisa revelou a adoção massiva de ferramentas para execução da folha de pagamento (85%), controle de frequência (68%) e recrutamento e seleção (48%). Os serviços menos utilizados pelo RH foram os serviços de planejamento de carreira e sucessão (26%), self service (21%) e gestão de performance (21%).

Qual é o tipo de ferramenta automatizada que a sua empresa já possui?

Folha de pagamento: **85%**

Controle de frequência: **68%**

Recrutamento: **48%**

Treinamento: **47%**

Cargos e salários: **46,4%**

Remuneração: **29%**

Planejamento: **26%**

Serviços self service: **21%**

Gestão de performance: **21%**





Gestão do Desempenho

Se a gestão do desempenho é um desejo e uma necessidade para o RH, o aprimoramento do próprio processo e a identificação da ferramenta como estratégica para que a área assuma seu papel na mesa de decisões da organização ainda não está claro nas empresas consultadas.

15% das empresas ouvidas disseram que as avaliações são feitas em papel e compiladas pelo RH manualmente;

13% das empresas declararam ser o gestor de cada área responsável por fazer a avaliação de seus funcionários;

Já **18%** das empresas utiliza uma ferramenta desenvolvida internamente para avaliação dos funcionários;

Já **34%** das empresas que responderam à pesquisa declararam utilizar uma ferramenta de gestão de desempenho, sendo que 16% delas declarou que há oportunidades de melhorias.

No total, **52%** das empresas ouvidas declararam utilizar alguma ferramenta de gestão. Isso mostra a preocupação do gestor brasileiro em implementar e sistematizar a gestão do desempenho – um avanço para o RH, que tem deixado para trás sua característica operacional.

No que tange às melhorias trazidas pelas ferramentas de gestão de desempenho, ao menos **74%** das empresas que responderam à pesquisa declararam que a utilização das mesmas trouxe melhorias significativas à produtividade e ao desempenho; apenas 26% disseram não ter notado qualquer melhoria na performance da organização.





Benefícios da Gestão de Desempenho

Perguntamos aos entrevistados quais foram os principais benefícios identificados na empresa, após a implementação das ferramentas de gestão de desempenho. Veja:

58% declararam sentir a empresa mais engajada;

50,4% conseguiram identificar seus principais talentos;

49,5% afirmaram ter uma visão mais objetiva sobre o desempenho das equipes;

48% disseram que a média liderança tem mais facilidade em gerir equipes;

46% declararam que todos na empresa sabem quais são as metas e objetivos;

30% afirmaram ter diminuído o turnover da organização.

Recursos financeiros

No que tange aos investimentos em Recursos Humanos, a pesquisa demonstra uma realidade que é comum à maioria dos gestores de Recursos Humanos: a escassez de recursos para investimentos em RH. As recentes crises internacionais, aliados ao crescimento econômico aquém do esperado, obriga as empresas sacrificarem seus recursos nas áreas que não estão diretamente ligadas à condução e execução do negócio.

50% dos respondentes declararam que a verba declarada não é adequada para a execução dos projetos;
29% respondeu que a empresa previu os recursos adequados;

21% das empresas declarou que, em princípio, havia verba adequada, que sofreu cortes, inviabilizando a execução dos projetos.





Adoção das tecnologias de RH

Nas organizações, a adoção dos processos ou tecnologias pela alta gestão é um fator fundamental para o sucesso da estratégia organizacional interna. A pesquisa revelou que o apoio da alta gestão às novas estratégias de RH é mediana ou baixa para 74% das empresas. Apenas em 16% das organizações o profissional de Recursos Humanos encontra o respaldo necessário para implementar novas tecnologias e em 10% das empresas o profissional não encontrou qualquer tipo de apoio.

A área de Recursos Humanos tem adotado rapidamente novas tecnologias de gestão e aprimoramento de processos. Ainda que, em algumas organizações, o apoio da liderança seja pouco representativo, o RH tem avançado rapidamente rumo à profissionalização de seus serviços, como área interna – e se prepara para tornar-se cada vez mais estratégico.

As tecnologias de gestão do desempenho ainda têm espaço para crescimento, e seus benefícios são mensuráveis na organização: mais engajamento, identificação dos talentos, e alinhamento sobre metas & objetivos são alguns dos principais benefícios.

Conclusão

A área de Recursos Humanos tem adotado rapidamente novas tecnologias de gestão e aprimoramento de processos. Ainda que, em algumas organizações, o apoio da liderança seja pouco representativo, o RH tem avançado rapidamente rumo à profissionalização de seus serviços, como área interna – e se prepara para tornar-se cada vez mais estratégico.

As tecnologias de gestão do desempenho ainda têm espaço para crescimento, e seus benefícios são mensuráveis na organização: mais engajamento, identificação dos talentos, e alinhamento sobre metas & objetivos são alguns dos principais benefícios.

Se você procura ferramentas efetivas de gestão de desempenho, fale com a Efix: www.efix.com.br

