

Budget 2023 descomplicado:



o diferencial do RH guiado
pela inovação

4 O mindset do RH e seu impacto nos negócios

7 As principais dores do RH para 2023

A conexão entre as dores: Salários e pacote de benefícios + Turnover

Desafio: Tecnologia como um investimento para os RHs

12 Um passo além dos desafios: as dores de cada especialidade

Retenção e engajamento: você sabe o que sua equipe está dizendo?

Como preparar a empresa para o futuro? Desenvolvendo habilidades hoje

Cultura: a chave para os modelos de trabalho flexíveis

23 6 estratégias vencedoras para otimizar o budget

Planejar um novo ciclo costuma ser um exercício de estatísticas, previsões e objetivos.

Só que, para o RH, essa projeção está cada vez mais desafiadora.

Muitos elementos entram na equação do orçamento do RH. E, neste momento, vivemos um cenário complexo de rotatividade de funcionários.

Os pedidos de demissão voluntária bateram recordes consecutivos este ano, como apontam dados do Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). A competitividade do mercado de trabalho está não só crescendo, mas se transformando constantemente a partir dos novos modelos, como remoto e híbrido.

Como os RHs enxergam esses desafios? Quais são as soluções para garantir uma gestão inovadora e de alto impacto que otimiza custos?

A Onze realizou uma pesquisa inédita com mais de 3 mil RHs para conhecer o perfil e as principais dores desse setor. O estudo coloca em números o tamanho do desafio, porém, também é possível identificar alguns caminhos.

Em uma iniciativa exclusiva, **Onze, Feedz e Conquer in Company** se uniram para **produzir um verdadeiro guia para os RHs turbinarem suas estratégias (e seu budget) para 2023**. Esperamos entregar bons insights.




Feedz

onze

boa leitura

O **mindset** do RH e seu impacto nos negócios



Em setembro de 2022, a **Onze, fintech de saúde financeira e previdência privada**, realizou a pesquisa “Dores do RH” com um total de 3036 profissionais da área de todo o Brasil.

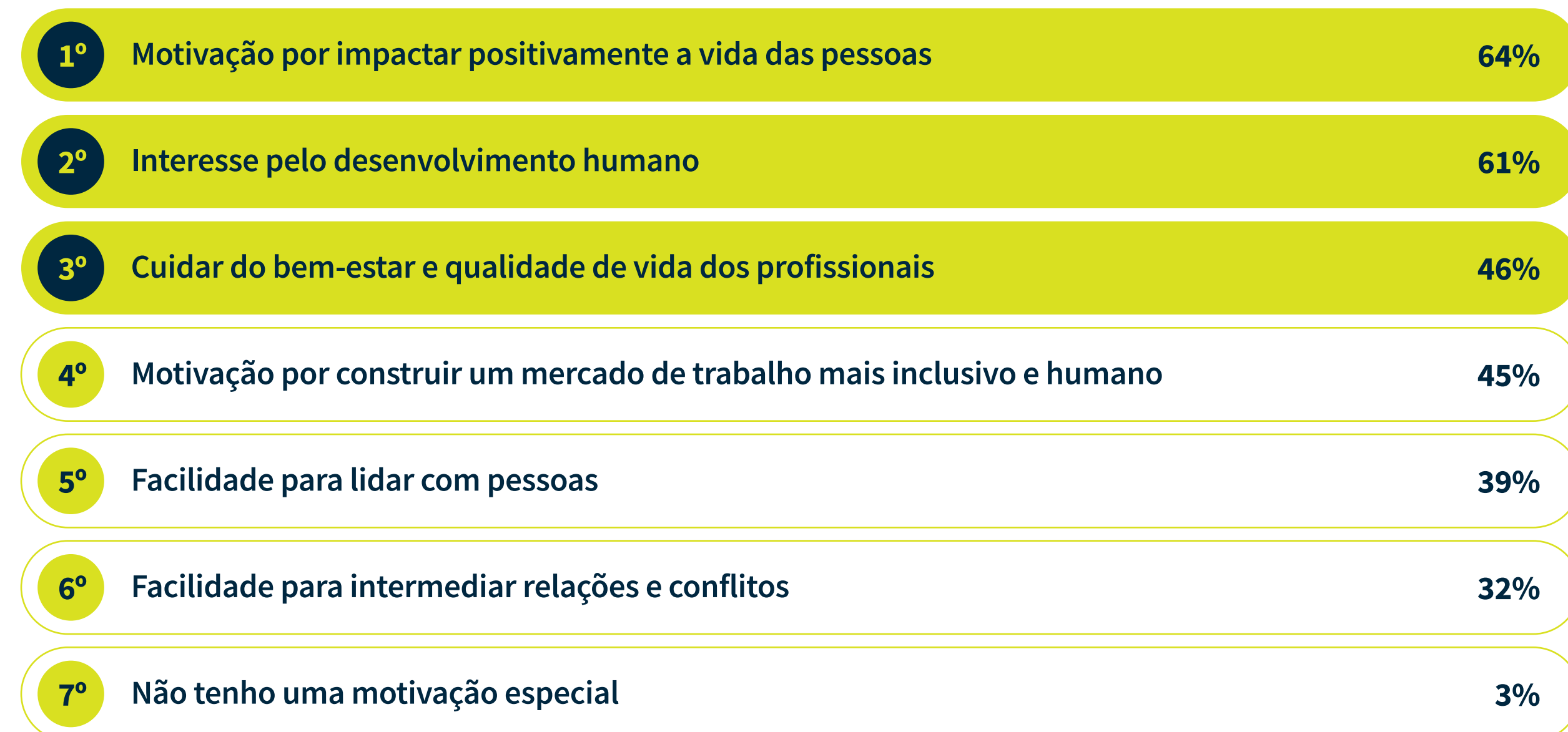
A inspiração veio da percepção de que ainda não existia nenhum estudo que desse luz aos principais desafios da rotina dessa área tão fundamental para os negócios.

Aproveitamos a oportunidade para entender um pouco mais sobre o mindset dos RHs brasileiros. Descobrimos, por exemplo, como é forte o DNA empático desses profissionais: **as motivações que receberam maior destaque são todas relacionadas ao cuidado com as pessoas.**

Tempo atuando como profissional de RH



Motivações para atuar como RH

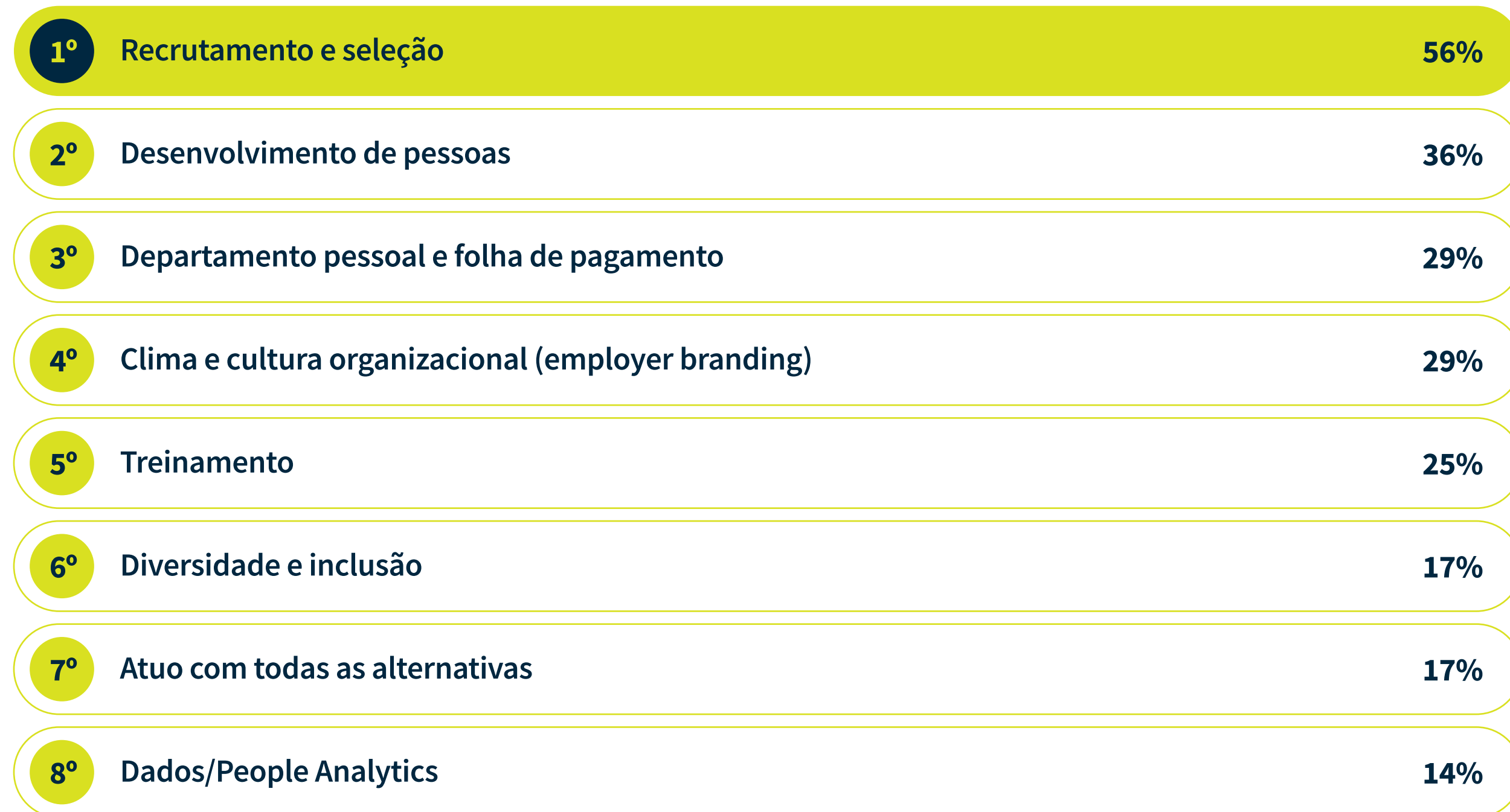




O estudo mostra que a área tem ficado cada vez mais nichada, abrindo espaço para profissionais especialistas.

Entre os respondentes, apenas 17% assinalaram que atuam com todas as especialidades de RH. A atuação com **Recrutamento e seleção tem a maior participação**, com 56%.

Foco na atuação como RH



As principais dores do RH para 2023

O estudo “Dores do RH” procura entender os desafios da área de uma forma geral e também em suas especificidades. Como esses profissionais atuam em diversas frentes nas organizações, é fundamental entender quais são os gargalos em cada uma delas.

Para começar, buscamos compreender o que mais afeta os profissionais em suas atuações rotineiras.

Os principais desafios são **melhorar os salários e o pacote de benefícios, reduzir a taxa de turnover e reter talentos e lidar com um clima e cultura organizacional engessada.**

Melhorar os salários e o pacote de benefícios

45%

Reduzir a taxa de **turnover** e reter talentos

40%

Clima e cultura organizacional **engessada**

31%

4°	Falta de comprometimento da alta gestão com as ações promovidas pelo RH	30%
5°	Selecionar e recrutar os melhores talentos	29%
6°	Falta de budget para a área de RH	23%
7°	Gestão de desempenho dos times	22%
8°	Promover diversidade e inclusão nos times	22%
9°	Baixo engajamento dos colaboradores com as ações propostas pelo RH	22%



A conexão entre as dores: Salários e pacote de benefícios + Turnover



Chama a atenção o fato de os dois desafios mais votados terem uma relação intrínseca. Afinal, oferecer um salário competitivo e um **pacote de benefícios diferenciado** impacta diretamente a taxa de turnover.

O pulo do gato é entender que esse ciclo se retroalimenta e está conectado ao budget disponível para o RH. Quando questionamos os profissionais sobre quais os maiores desafios de budget, novamente a **alteração** no pacote de benefícios ficou em primeiro lugar.

Maiores desafios relacionados ao budget do RH

1°	Aprovar a implementação ou substituição de benefícios corporativos	44%
2°	Contratar softwares e ferramentas que facilitem a rotina do RH	39%
3°	Aprovar novos projetos	38%
4°	Fazer ações de engajamento com os colaboradores, como Happy Hours	28%
5°	Contratar empresas/plataformas de treinamento	26%

O ponto é: se o RH esbarra na aprovação de custos e não consegue **reduzir o turnover**, o budget planejado provavelmente não fecha ou o profissional precisa cortar outras ações. Essa análise cuidadosa da situação é fundamental para garantir ações assertivas que realmente potencializem a retenção de talentos.

Segundo um outro estudo realizado pela Workforce Institute, as empresas norte-americanas podem perder até US\$ 800 bilhões com o turnover até 2023. E isso foi antes de acontecer o fenômeno “The great resignation” (“a grande renúncia”, em tradução livre).

Como a mesma tendência tem sido observada no Brasil, podemos fazer um paralelo desses valores e prever o impacto nos negócios nacionais.

Se precisar de um apoio para analisar o turnover da sua empresa, temos um kit exclusivo para você!

3 recursos gratuitos para acabar com a rotatividade hoje mesmo:

> Quiz estratégico

> Calculadora de turnover

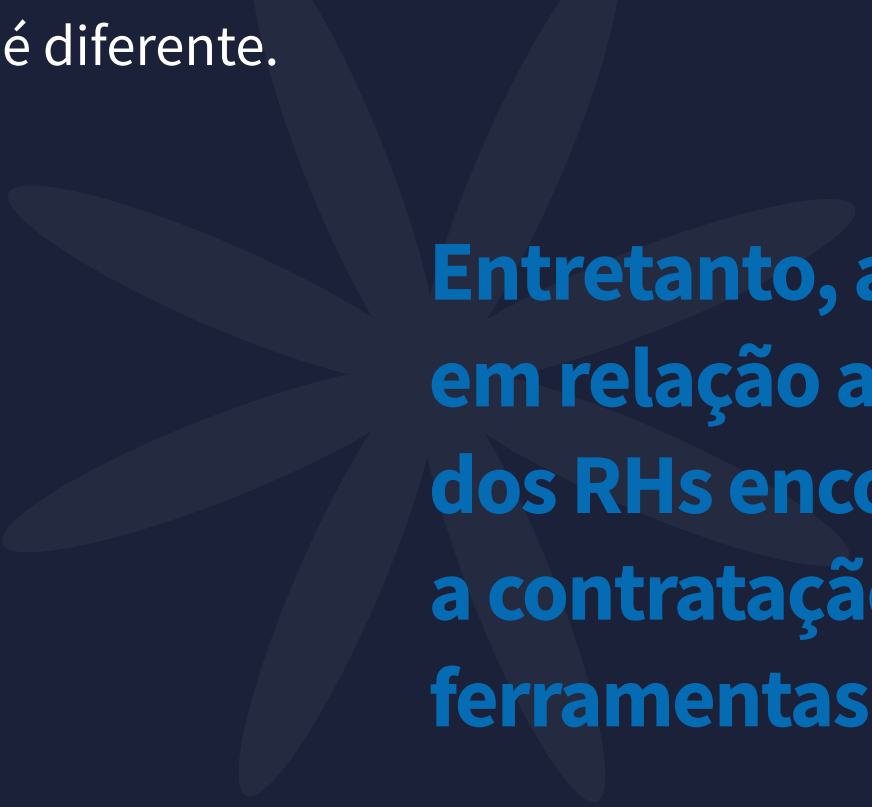
> Pesquisa exclusiva

Quero meu Kit Anti-Turnover



Desafio: Tecnologia como um investimento para os RHs

A tecnologia traz eficiência e agilidade para os processos ao encurtar distâncias e reduzir custos dentro de uma organização. No RH, isso não é diferente.



Entretanto, a pesquisa nos mostra que, em relação ao orçamento da área, 39% dos RHs encontram dificuldades para a contratação de softwares e ferramentas que facilitem sua rotina.

Uma hipótese para essa dificuldade é que o RH ainda precisa convencer as lideranças que as ações promovidas pela área são fundamentais para o sucesso da empresa.

Ao investir em **ferramentas tecnológicas** para a área de gestão de pessoas, é possível **automatizar tarefas repetitivas e burocráticas** que tomam o tempo dos profissionais da área, aumentando a produtividade do setor e da organização.

Além disso, por meio de softwares que contemplam toda a **jornada do colaborador**, o RH pode levantar e analisar dados que ajudam tanto a medir o sucesso da gestão de pessoas como a tomar decisões mais assertivas.

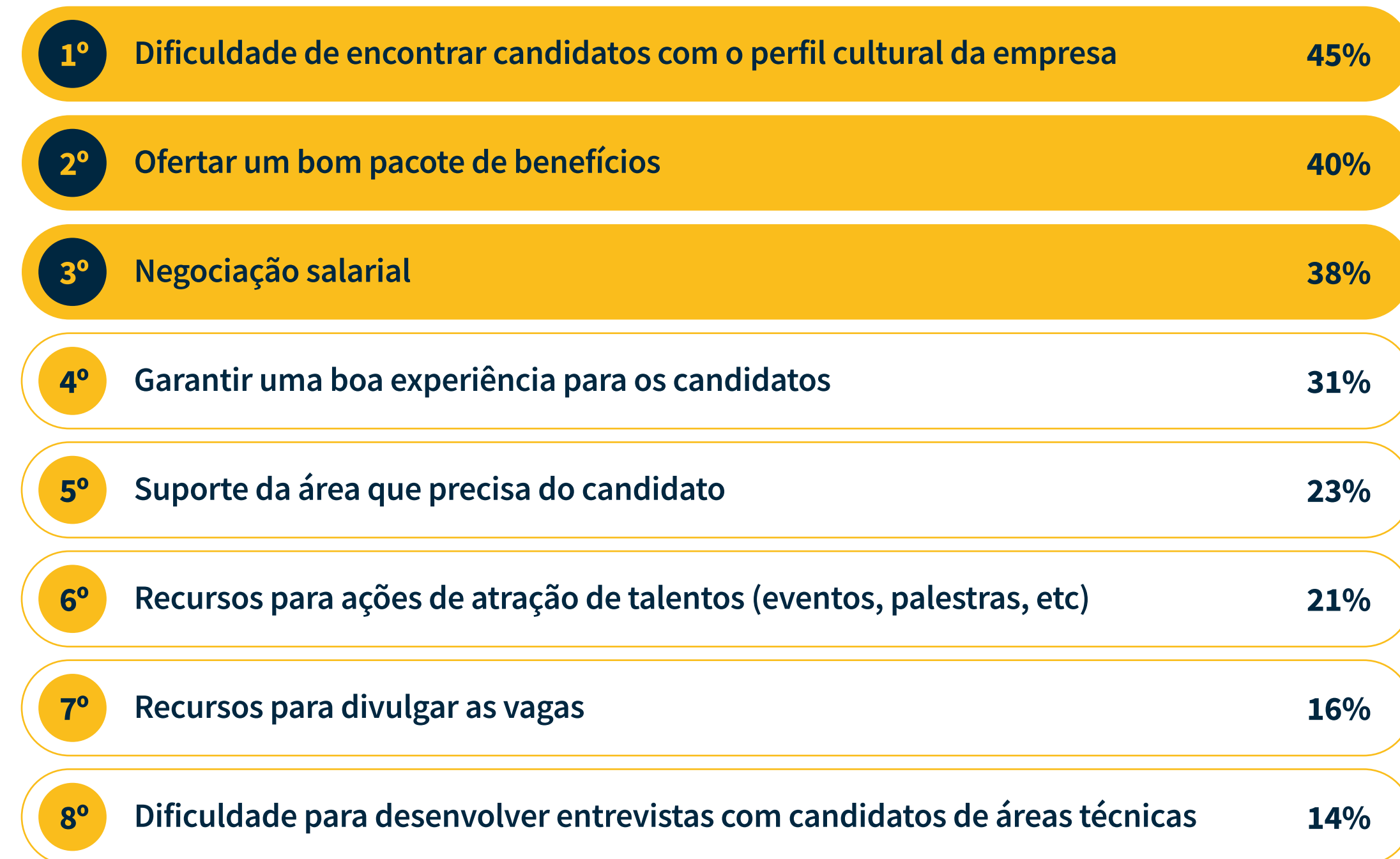


Um passo além dos desafios: as dores de cada **especialidade**

Para compreender os desafios específicos do RH, aprofundamos os questionamentos para as seguintes áreas: **Recrutamento e seleção, Retenção de talentos, Treinamentos e Novos modelos de trabalho** (remoto e híbrido).

Quando o assunto é **Recrutamento e Seleção**, os maiores desafios apontados pelos RHs são **dificuldade de encontrar candidatos com o perfil cultural da empresa, ofertar um bom pacote de benefícios e negociar salários**.

Maiores desafios para desenvolver um bom processo de recrutamento



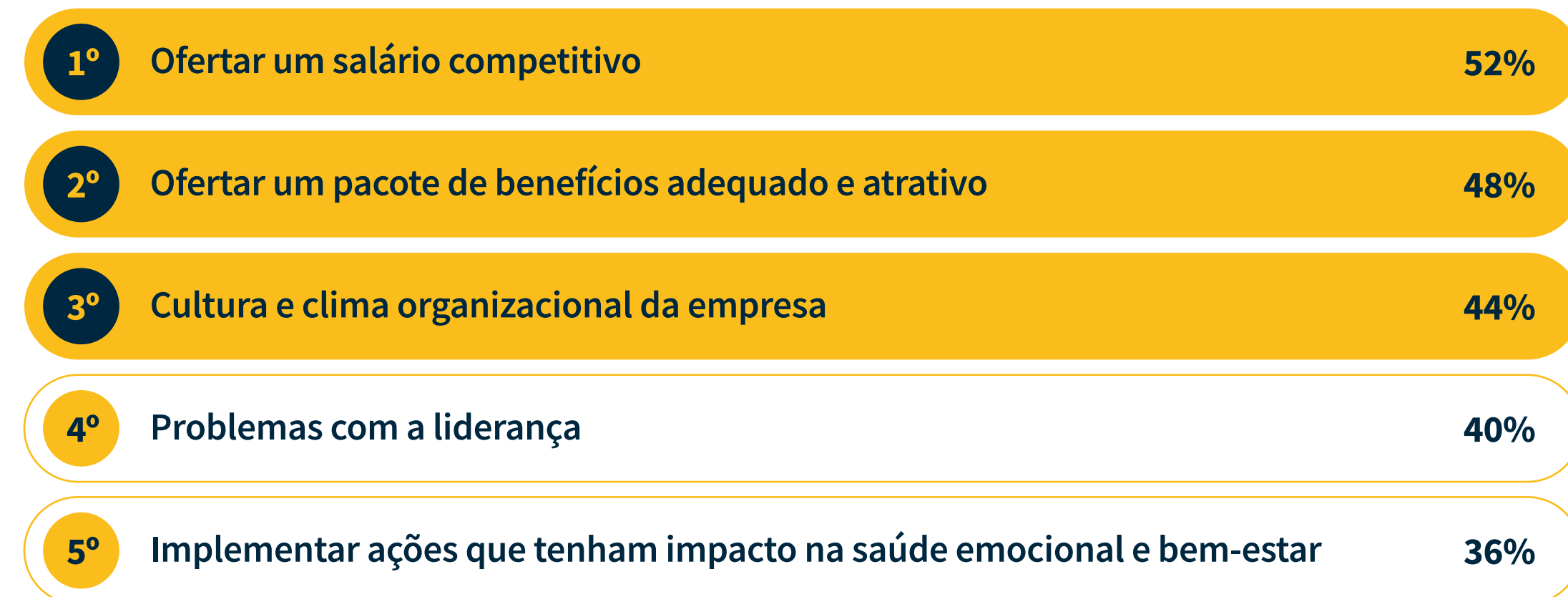
Já com relação à **Retenção de Talentos**, os destaques ficam para **ofertar um salário competitivo** (inclusive para concorrer com salários em dólar ou euro), **ofertar um pacote de benefícios atrativo** e a **cultura e clima organizacional da empresa**.

Vale observar a **repetição das dores**, principalmente com relação à oferta de um salário competitivo e de um pacote de benefícios atraente.

Os RHs brasileiros estão percebendo essa demanda de seus colaboradores. Assim, é fundamental que as organizações vejam esses temas com cuidado para aprovar o budget necessário para as implementações.

Caso contrário, será como a própria pesquisa mostra: **o turnover seguirá como uma grande dor**.

Maiores desafios para retenção de talentos



Retenção e engajamento: você sabe o que sua equipe está dizendo?



Como aponta o estudo, a retenção dos talentos é uma grande preocupação. **São as pessoas que levam os resultados de uma empresa a alto nível**, por isso é tão importante prestar atenção ao que elas dizem.

Com base em pesquisas e insights coletados a partir da geração e análise dos dados da área de gestão de pessoas, **é possível prever e identificar os fatores que levam ao desligamento de colaboradores** na empresa.

Por meio da **pesquisa de engajamento**, por exemplo, você consegue avaliar o impacto das lideranças sobre os liderados e as melhorias necessárias para construir um ambiente de trabalho saudável e feliz.

Identificando a origem do problema com relação à retenção, torna-se viável realizar as melhorias necessárias, bem como adotar iniciativas para motivar e engajar os colaboradores.

Mas esse também é um desafio, já que 28% dos RHs têm dificuldade em ter um orçamento para ações de engajamento. Aqui vale lembrar que essa não é uma responsabilidade somente do RH.

Para criar **ações de engajamento na empresa**, é importante envolver toda a gestão. Ofereça as orientações necessárias para que eles participem ativamente de todo o processo e busque a adesão de todas as lideranças.

Ao aumentar o engajamento do colaborador, é perceptível o aumento da felicidade, da produtividade, a redução da taxa de turnover, a melhora do clima organizacional e muito mais.

Como preparar a empresa para o futuro? Desenvolvendo habilidades hoje

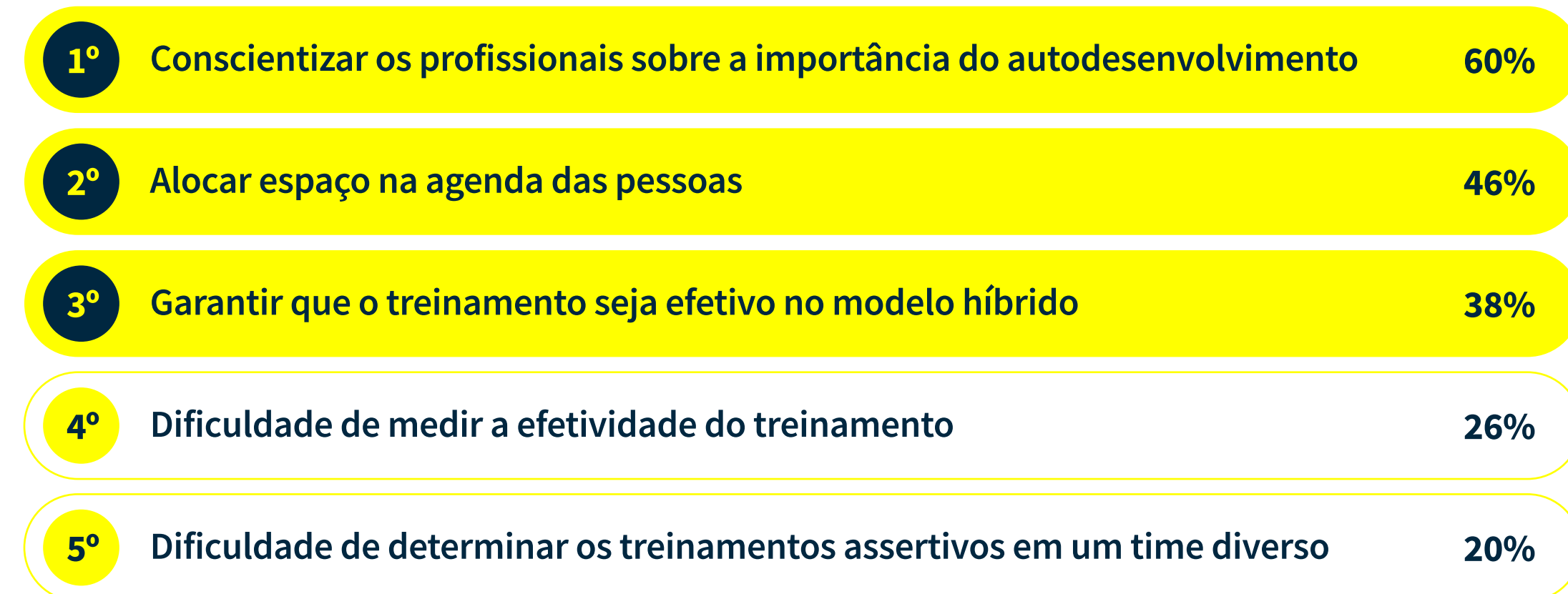


Você sabia que apenas 1 a cada 4 funcionários está confiante sobre sua carreira dentro de uma organização? Esses dados foram apresentados em uma pesquisa recente da Gartner. Uma estratégia para mudar o jogo é investir no desenvolvimento desses funcionários.

Mas, ao propor ações de aprendizagem voltadas ao colaborador, o RH pode esbarrar em alguns obstáculos.

A pesquisa mostra que os principais desafios de **Treinamento** são **conscientizar os profissionais sobre a importância do autodesenvolvimento, alocar espaço na agenda das pessoas e garantir que o treinamento seja efetivo no modelo híbrido.**

Maiores desafios para aplicar um programa de treinamentos



Para contornar essas barreiras, é fundamental tornar as ações relevantes para a rotina do colaborador.

Quanto tempo você dedica para planejar como um treinamento irá se conectar ao cotidiano dos times e da empresa? Esse tempo deve ser igual, ou maior, do que o tempo dedicado ao planejamento da ação.

Para enxergar relevância na proposta, e se engajar com a ação, o colaborador precisa perceber o valor prático gerado. Ou seja, como aquele aprendizado impacta sua rotina? Quais ganhos ele pode perceber em seu desempenho?

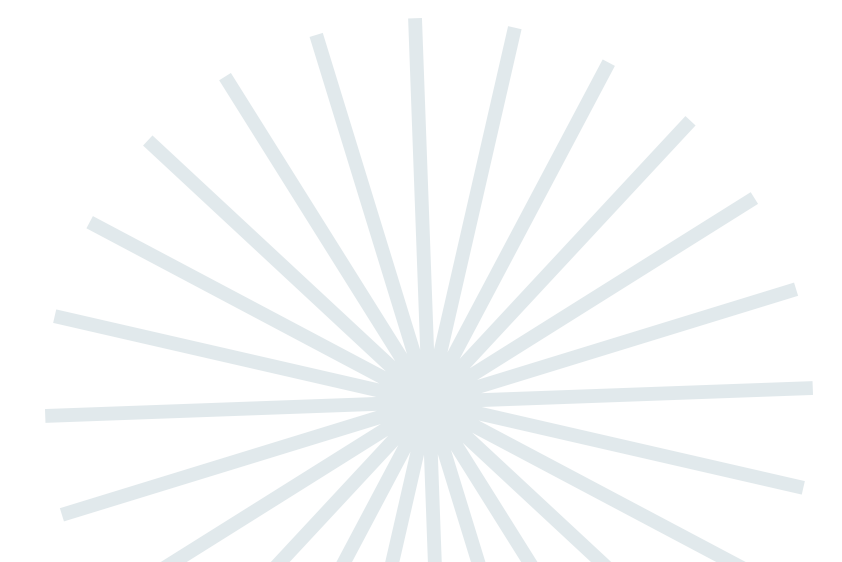
Para construir um programa de treinamento que supere esses desafios, não se esqueça de:

#1 Mapear os gaps de habilidades, garantindo a relevância e assertividade do treinamento;

#2 Co-criar trilhas com líderes e colaboradores, trazendo-os como protagonistas;

#3 Acompanhar resultados de forma qualitativa e quantitativa, mapeando as melhorias necessárias para próximas ações.

Com esses passos, você ativa um ciclo de melhoria contínua na estratégia de treinamento. **Quanto melhor as experiências geradas a partir de jornadas de aprendizagem, mais confiança, espaço e investimento o RH conquista para implementar novas ações.**



Cultura: a chave para os modelos de trabalho flexíveis



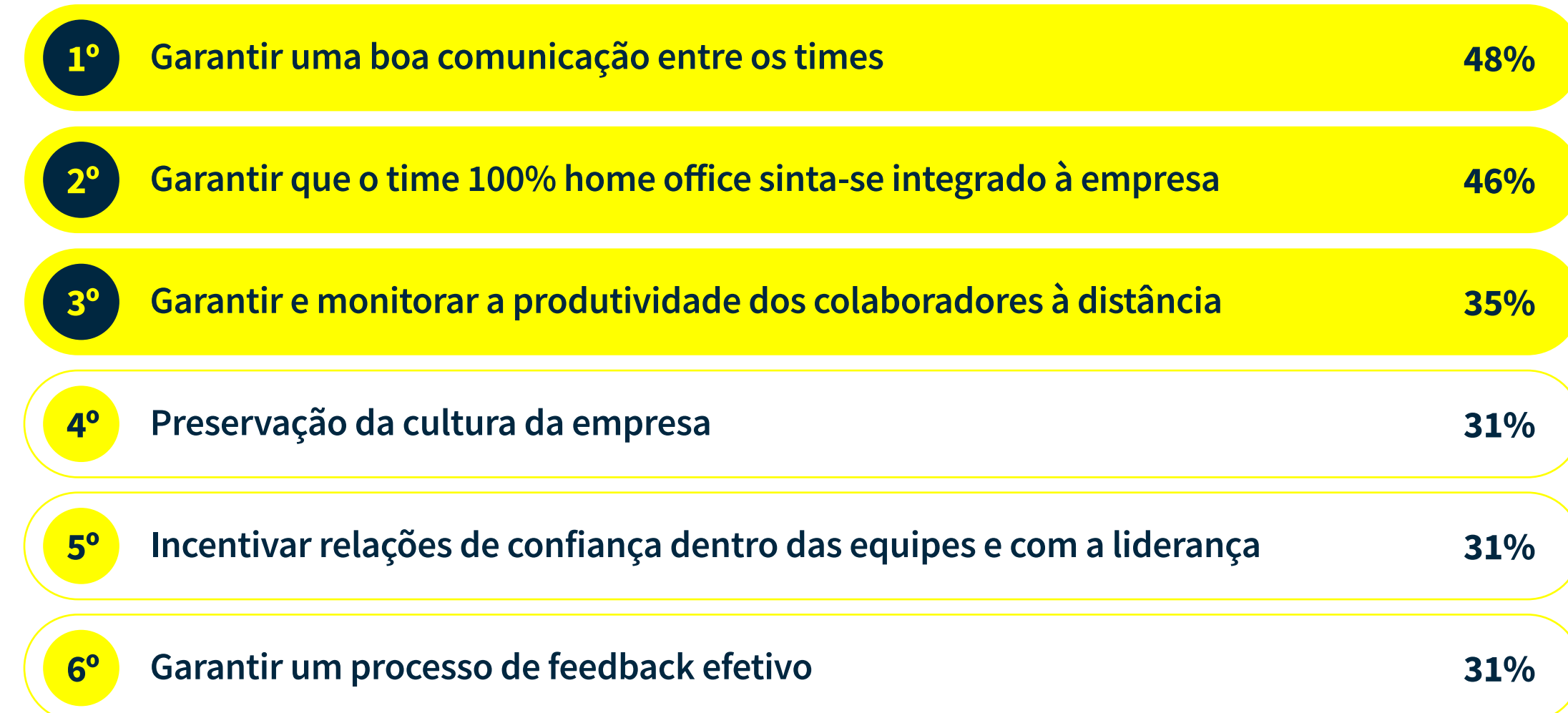
É indiscutível: as mudanças no modelo de trabalho, adotadas como medidas provisórias durante o período de pandemia, ganharam espaço e a preferência de muitas empresas e colaboradores.


Mas, com a volta à rotina, esse modelo é sustentável?

Empresas estão buscando alternativas para se adaptar a esse novo cenário, equilibrando os desafios do modelo híbrido/remoto e a retenção de talentos. Afinal, para além do home-office, os colaboradores experimentaram a flexibilidade - e nem todos estão dispostos a abrir mão dela.

Segundo o estudo, os principais desafios percebidos são garantir uma boa comunicação entre os times, garantir que o time 100% home office sinta-se integrado à empresa e garantir/monitorar a produtividade dos colaboradores à distância.

Maiores desafios ligados ao modelo de trabalho híbrido/home office para o dia a dia do RH





O que esses pontos têm em comum?
Todos passam pela cultura.

Para que RH e líderes contem com um ambiente no qual a comunicação flua e as pessoas sintam-se parte do todo, a chave está na cultura.

É preciso construir espaços de confiança e de alto alinhamento, onde as práticas e rotinas são planejadas para esse cenário - e não apenas duplicadas a partir do que funcionava no escritório.

A microgestão ou ações sem objetivos claros não prosperam no híbrido/remoto. **Independente das ferramentas e canais de comunicação, a cultura, mentalidade e o comportamento das pessoas devem estar alinhadas a favor da flexibilidade.**



6 estratégias vencedoras para otimizar o budget



1

Analise o presente e o futuro



Faça um estudo cuidadoso do cenário interno e externo antes de definir um budget. Os gestores precisam entender quais são os gastos com as demandas diárias do setor. E, quanto mais clareza para apresentar essas necessidades, melhor!

As estratégias da empresa afetam diretamente os custos do RH. Por exemplo, digamos que a organização esteja em processo de expansão para novos setores de mercado. Esse movimento terá a participação do RH tanto na contratação quanto no treinamento de profissionais para preencher as novas vagas de trabalho.

Por outro lado, a redução de pessoal ou migração de times para o serviço remoto também podem impactar o budget. Sendo assim, ao fazer o orçamento anual, lembre-se de alinhar as despesas do RH com as do negócio.

2

Diferencial competitivo: priorize o pacote de benefícios

A conexão dos colaboradores com a empresa é essencial para o sucesso do negócio. E a construção do sentimento de pertencimento envolve muitas variáveis. O cuidado real com as pessoas têm se destacado nesse sentido.

Não à toa, o pacote de benefícios tem tanto peso como preocupação dos RHs em nossa pesquisa. Para se ter uma ideia, segundo o relatório The HR Playbook, publicado em 2019 pela Paycor, **as empresas que oferecem um bom pacote de benefícios conseguem reduzir o turnover em até 138%.**

Levando em consideração o alto custo da rotatividade, esse é um investimento com grande potencial de otimizar o budget.

Segundo o estudo **Tendências em Benefícios Corporativos, também realizado pela Onze anualmente, os benefícios mais desejados pelos profissionais são aqueles que impactam diretamente no seu bem-estar, qualidade de vida e crescimento pessoal.**

O “Top 3” é composto por plano de saúde, incentivo a cursos e previdência privada.

3

Apoie sua estratégia em dados e indicadores



Adote uma política de dados eficiente - essa é uma boa estratégia para a construção do orçamento do RH. Por meio de tecnologias baseadas em big data, inteligência artificial, business intelligence ou people analytics, o RH coleta informações preciosas sobre gastos com processos internos.

Com esses dados, os gestores têm visibilidade sobre como a produtividade do setor será elevada com a implantação de ferramentas vindas da transformação digital. A folha de pagamentos, por exemplo, é um processo que pode ser otimizado com tecnologia.

Uma vez que a política de dados gera relatórios precisos, seja qual for a decisão dos gestores, as chances de acerto serão maiores. **Dessa forma, o RH consegue criar uma estratégia sustentável de redução de custos.**

4

Aposte em um mapeamento de riscos

Faça um mapeamento focado em prever situações que possam gerar despesas para o RH. Novamente, a política de dados ajudará nesse processo. A finalidade desse tipo de previsão é alocar recursos que serão úteis para investimentos, contratações e a aquisição de ferramentas para suprir as necessidades futuras.

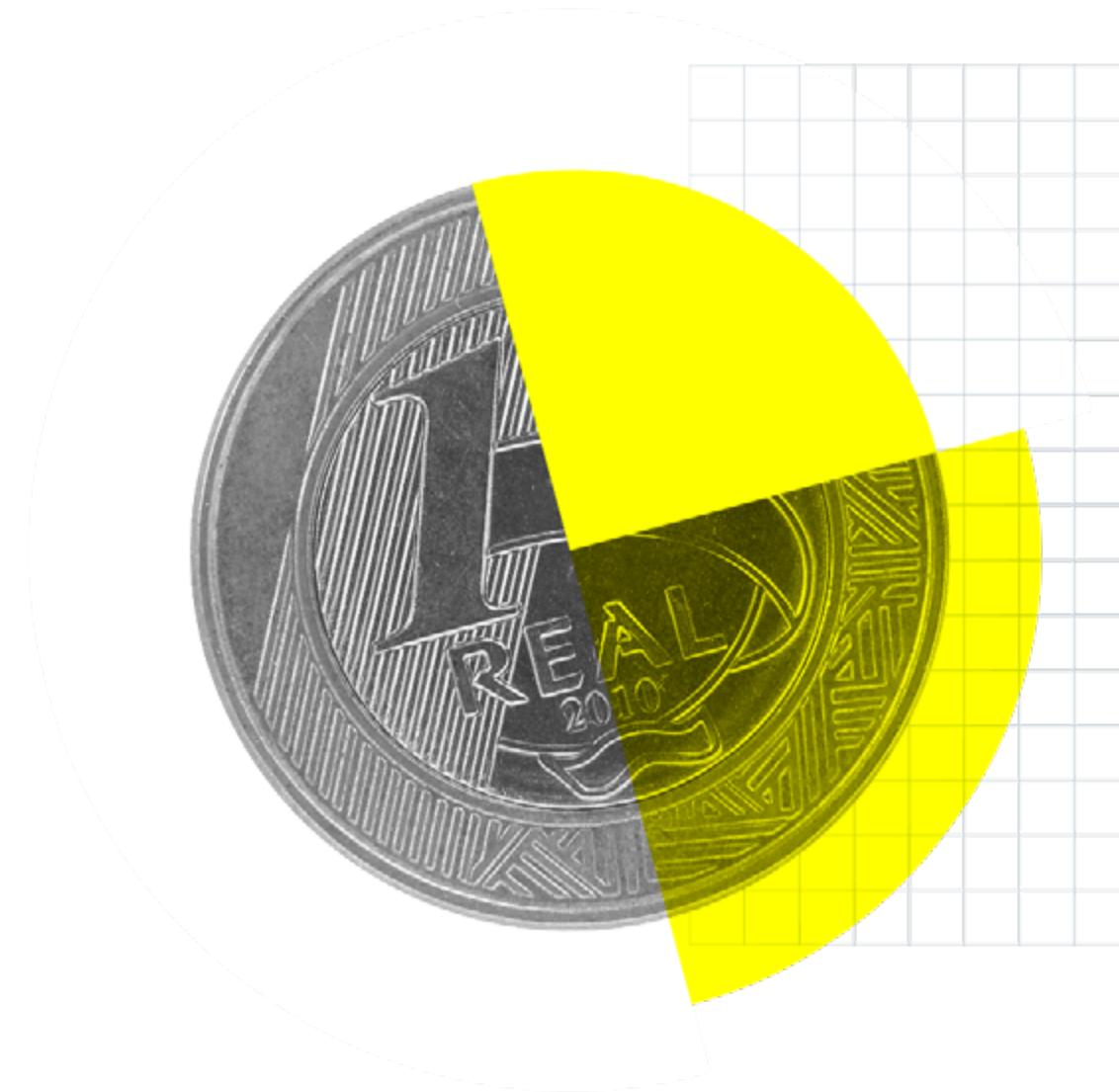
Existem alguns cenários que são mais fáceis de ocorrer, como: os gastos com treinamentos, promoções, desligamentos e absenteísmo. Porém, o RH precisa prevenir também situações inesperadas, como queda no faturamento da empresa, a necessidade de aumentar o investimento em benefícios ou em campanhas para melhorar a atração de talentos profissionais.

Vale lembrar da importante lição que a pandemia da COVID-19 deixou para as empresas: a situação econômica mundial e o formato de trabalho podem mudar de uma hora para outra. Por essas e outras que o orçamento do RH precisa de uma gestão de riscos.



5

Veja a possibilidade de um orçamento colaborativo



O RH pode envolver outros setores na construção do seu orçamento. Em especial, as áreas correlacionadas com os serviços do RH, como o departamento pessoal e o financeiro. Esse orçamento colaborativo ajuda na ampliação da visão financeira do setor.

Para ter sucesso nesse projeto, utilize uma plataforma de gestão financeira que integre os gastos de outras áreas. Dessa forma, os gestores entendem, por exemplo, que podem contratar mais profissionais sem comprometer as verbas da folha de pagamento da empresa.

6

Identifique parceiros estratégicos

A missão do RH é complexa: passa por cuidar da cultura da empresa, dar suporte aos colaboradores, inovar no employer branding, analisar inúmeras necessidades e dificuldades...

A lista é imensa. E o tempo de execução disso tudo, a gente sabe, nem sempre tem prazos fáceis.

Ainda bem que existem cada vez mais aliados para o RH! 🤝

Com os parceiros certos, o RH consegue **oferecer benefícios de alto impacto com um baixo custo (de tempo e investimento)**. Identifique junto aos colaboradores quais são os benefícios de maior interesse, conheça as alternativas no mercado e selecione as marcas com maior compatibilidade com o propósito da organização.

Conheça algumas opções:

Como a Conquer In Company pode ajudar a sua empresa?

A **Conquer In Company** é a unidade de negócios da Escola Conquer voltada para treinamentos corporativos. Desenvolvemos +250.000 profissionais e aceleramos +600 empresas com metodologia mão na massa, professores de mercado e conteúdos altamente relevantes.

De benefícios educacionais a treinamentos 100% personalizados, com a Conquer In Company você co-cria a **jornada de aprendizagem ideal** para seus times, nos formatos que se adaptam às diferentes necessidades do negócio e perfis de equipes.

Prepare seus times para os desafios do negócio com as habilidades mais valiosas do mercado: Liderança, Soft Skills, Inovação e Nova Economia.

Conquer In Company: parceira estratégica de Líderes, RHs e T&D.

Leve uma experiência Conquer para sua empresa



Como a Feedz pode ajudar a sua empresa?

A **Feedz é uma plataforma de engajamento e desempenho de colaboradores**. Conta com tudo que a sua empresa precisa para construir equipes de alta performance, melhorar a comunicação interna e reter os melhores talentos.

Com a Feedz é possível agilizar toda a gestão de pessoas, mantendo os colaboradores felizes e satisfeitos em toda sua jornada.

Todas as principais ferramentas de gestão de pessoas em um só lugar:

- ✓ Avaliação de desempenho
- ✓ Gestão de metas e OKRs
- ✓ Pesquisa de Clima
- ✓ eNPs
- ✓ Feedbacks contínuos
- ✓ People Analytics
- ✓ Termômetro emocional
- ✓ + Departamento pessoal

[Conheça todos os módulos e solicite uma demo](#)

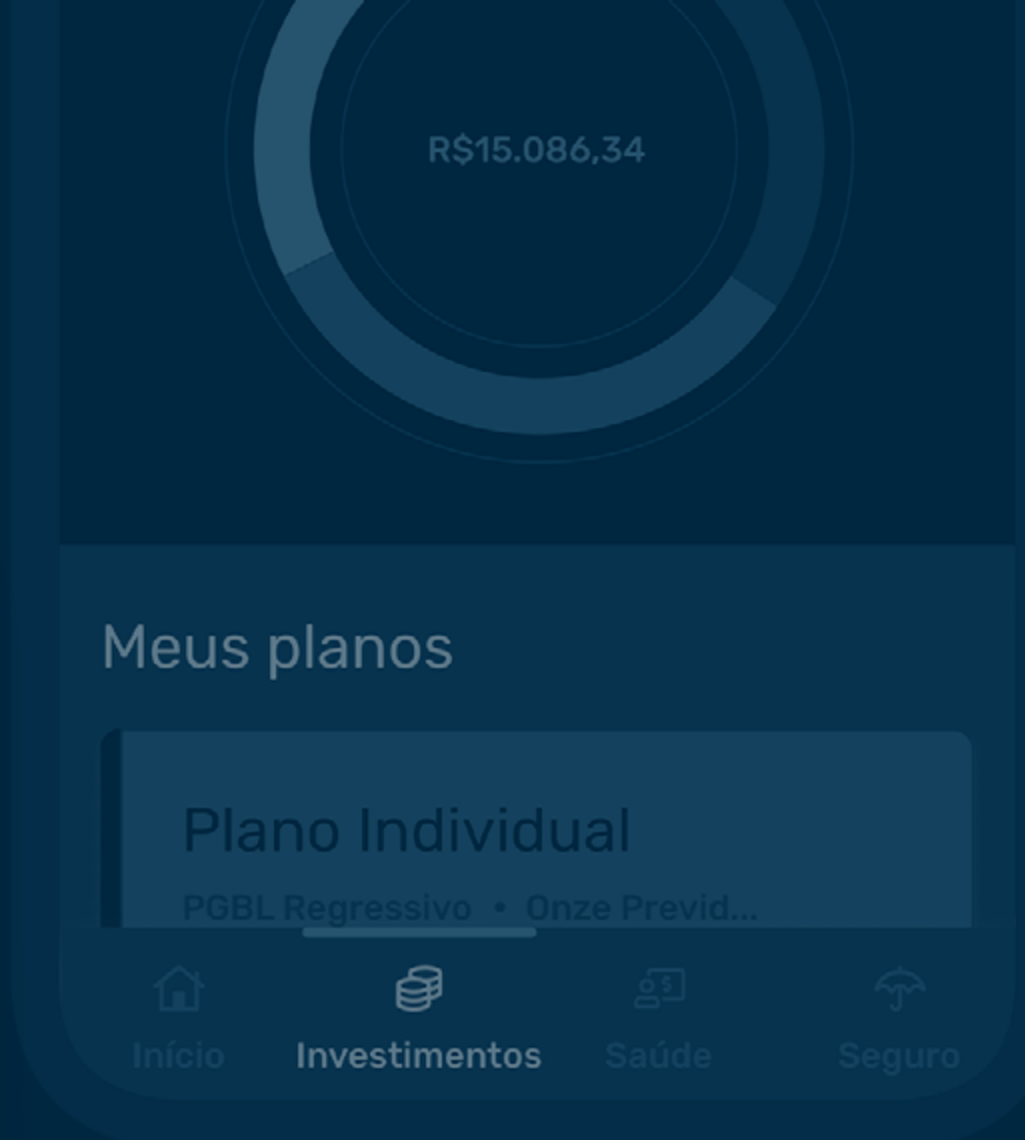


Como a parceria com a Onze pode beneficiar os colaboradores da sua empresa?

Com a Onze, os colaboradores poupam e investem de maneira inteligente:

- ✓ Previdência 100% digital
- ✓ Check-ups regulares e gratuitos de saúde financeira
- ✓ Consultoria individualizada com especialistas financeiros
- ✓ Mais de 1.000 vídeos sobre finanças e investimentos no app
- ✓ Palestras sobre educação financeira e investimentos
- ✓ Desconto direto na folha de pagamento

Solicite uma demonstração gratuita



Realização:

