

# RH estratégico e gamificação: saiba tudo sobre a nova gestão de pessoas

A gestão de pessoas está muito diferente do que era nas décadas passadas. A evolução da tecnologia deu suporte para o fortalecimento do RH estratégico, ao passo que a gamificação se tornou uma de suas principais ferramentas.

Ambos os conceitos ainda são muito novos para parte dos profissionais da área, mesmo sendo de extrema importância. Por isso, preparamos um conteúdo que explica cada um deles e como contribuem com a melhoria da gestão de pessoas. Confira!

## O que é o RH estratégico?

O RH estratégico é uma forma mais moderna e eficiente de fazer a gestão de pessoas nas empresas. Com base nas facilidades proporcionadas pelo [RH 4.0](#) e nas mudanças do comportamento dos profissionais no mercado, como o próprio nome sugere, o setor passa a ser mais atuante na estratégia do negócio. Dessa forma, colabora diretamente com o cumprimento das metas da companhia.

## Diferenças entre RH estratégico e operacional

Para entender melhor as mudanças geradas pelo RH estratégico, é preciso ter em mente as principais diferenças quanto a seu predecessor, como mostraremos a seguir.

### RH operacional

O RH operacional foca na execução dos processos da área, tais como recrutamento e seleção, desenvolvimento, folha de pagamento, entre outros. De forma geral, o setor é isolado do restante da empresa e tem uma preocupação limitada em relação aos efeitos de suas ações, pois apenas cumpre ordens vindas da diretoria e dos demais setores.

### RH estratégico

O RH estratégico é mais proativo. As questões operacionais não deixam de existir ou ser parte da preocupação do setor, contudo são pensadas e executadas de forma um pouco diferente.

A questão estratégica requer um planejamento mais amplo, considerando os impactos positivos e negativos que a [gestão de pessoas](#) exerce na organização. Com isso, cada um dos processos é considerado no que diz respeito à sua parcela de contribuição para a estratégia principal do negócio.

No lugar de apenas realizar um processo seletivo, o RH estratégico busca entender melhor quais são os perfis ideais para o preenchimento das vagas em relação aos objetivos da empresa, como os times podem ser distribuídos e de que maneira garantir que as contratações fiquem mais precisas.

## Importância de atrair e reter talentos

Uma das principais vertentes do RH estratégico inclui a atração e retenção de [talentos](#). Não basta contratar profissionais excelentes: é preciso mantê-los na empresa e garantir um ambiente favorável à produtividade.

Abaixo, listamos algumas das vantagens desse modelo de gestão de pessoas relacionadas ao assunto. Acompanhe.

### Fortalecimento do time

A desmotivação é um dos principais motivos da perda de profissionais para o mercado. Até que esse colaborador decida por sua saída, muito de sua produtividade é afetada, o que acaba sendo transmitido para o time no qual ele está inserido. Aos poucos, toda a [cultura empresarial](#) fica contaminada e enfraquecida.

O trabalho de retenção fortalece não apenas o indivíduo, mas também suas relações com os colegas. As equipes se tornam bem entrosadas e as tarefas são realizadas com muito mais fluidez.

### **Continuidade das ações**

Outro problema da [alta rotatividade](#) é a interrupção em projetos e atividades de longo prazo. As mudanças de integrantes provocam uma desacelerada no andamento das atividades, já que é preciso transmitir muitas questões para o novo colega — que também vai demandar alguns ajustes na dinâmica do grupo até sua total adaptação.

### **Especialização dos colaboradores**

A permanência do colaborador por mais tempo na organização contribui para sua especialização. São mais anos de experiência em determinado assunto e, principalmente, nas particularidades do negócio. Muitos desses conhecimentos não serão encontrados em outras pessoas que estão disponíveis no mercado.

## **Benefícios da modernização do RH**

O RH estratégico é moderno e atualizado, usa as práticas mais recentes do mercado e tem a tecnologia como uma grande aliada. Em função disso, o modelo viabiliza uma série de benefícios, entre os quais destacamos os mais relevantes a seguir.

### **Redução de custos**

Uma vantagem que todo empresário busca é a redução de custos. Por meio do RH estratégico, isso se dá de diferentes formas, a começar pelo processo de recrutamento e seleção. As contratações são mais eficientes e os profissionais permanecem na empresa por um tempo maior.

No dia a dia, também é possível perceber outras reduções financeiras, como:

- na quantidade de faltas;
- no uso mais eficaz de materiais nos processos de produção;
- na economia de tempo na execução das tarefas (graças aos profissionais mais adequados), entre outros pontos.

### **Agilidade nos processos**

A [gestão do tempo](#) é um desafio para qualquer tipo de setor. No caso do RH, a modernização permite que as atividades operacionais e repetitivas sejam realizadas automaticamente por softwares, de forma mais rápida e prática. Com o tempo poupado, os analistas podem focar em tarefas mais estratégicas para o negócio.

### **Maior eficácia do RH em relação aos objetivos do negócio**

Um RH moderno e tecnológico permite a coleta e análise de uma base muito maior e mais rica de

informações. Os dados obtidos servem como insumo para decisões importantes, que geram impactos em todo o negócio.

O acompanhamento do desempenho e do crescimento de cada profissional pode ser feito em sistemas integrados, que mostram previsões de cenários mais verídicas e seguras. As pessoas passam a fazer parte dos requisitos para o fortalecimento e a expansão do negócio.

## O que é a gamificação?

Para quem nunca teve contato, em um primeiro momento a palavra gamificação pode soar um tanto quanto estranha. Afinal, o blog trata da gestão de pessoas, e não de jogos. Contudo, essa prática vem sendo utilizada em diferentes tipos de atividades com bastante sucesso.

O principal objetivo é trazer elementos do universo dos jogos e das competições para situações diversas do cotidiano. Tais pontos atuam gerando motivação e [engajamento](#) entre as pessoas, o que pode ser usado em infinitas possibilidades.

## Componentes da gamificação

Uma gamificação eficaz demanda o uso dos componentes listados abaixo.

### Objetivos/metasp>

Todo jogo ou disputa tem um objetivo ou uma meta. Os participantes precisam saber por que estão ali para decidirem se realmente vale a pena todos os esforços que serão feitos daquele momento em diante.

### Regras

As regras são as diretrizes sobre o que deve, o que pode e o que não pode ser feito por cada participante para alcançar determinado objetivo. São elas que definem as principais características do jogo.

### Feedback

O feedback é um acompanhamento que mostra o desempenho do participante ao longo do jogo. Ele pode vir de colegas ou lideranças, conforme as regras estabelecidas.

### Recompensas

Muitas vezes, o objetivo é confundido com as [recompensas](#), mas não se trata do mesmo conceito. Em um jogo de futebol, por exemplo, o objetivo é fazer a maior quantidade de gols, enquanto a recompensa corresponde a ganhar um campeonato, medalhas, troféus e até mesmo dinheiro.

### Motivação

Mesmo diante das recompensas, os participantes precisam de outros fatores de motivação para seguirem no jogo. Esses pontos são aplicados na ambientação do local de trabalho, na integração da equipe e, principalmente, no feedback.

## Principais erros cometidos pelas empresas

Apesar de parecer uma brincadeira, a gamificação não é tão simples de ser implementada. Com isso, muitas empresas acabam cometendo erros que comprometem os resultados esperados, tais como os que você vai ver logo abaixo.

### **Não atender aos componentes essenciais da gamificação**

Cada um dos componentes listados no tópico anterior é importante. Imagine um esporte que você goste ou conheça o funcionamento. Volte a ler os componentes e imagine a retirada de cada um deles. Seria um caos, não é mesmo? A aplicação em ambientes corporativos ou processos do RH deve seguir a mesma lógica.

### **Implementar a gamificação de forma compulsória**

Os profissionais precisam escolher jogar. Boa parte da motivação vem dessa decisão. Quando a participação em algum tipo de programa é obrigatória, a pessoa pode se sentir intimidada, o que gera uma série de resultados negativos.

### **Não permitir a liberdade de falhar**

Errar é humano. Essa frase é uma verdade que precisa ser admitida nas empresas de forma natural. Perder faz parte do jogo e ajuda a ensinar em quais pontos podemos ou precisamos melhorar. Portanto, faça das falhas um incentivo para o aprimoramento das equipes.

## **Benefícios da gamificação**

A gamificação é uma ferramenta excelente para obter um RH mais estratégico. Os benefícios alcançados por ela vão ao encontro do que a gestão de pessoas moderna busca, tais como os listados a seguir.

### **Profissionalização dos colaboradores**

A [capacitação](#) dos profissionais é uma necessidade de ambas as partes. Nem sempre os colaboradores estão motivados a se especializarem ou pensam em seguir por um caminho que seria interessante para o negócio.

Com ajuda da gamificação, o desenvolvimento dos times é feito de forma mais leve e tranquila. As questões lúdicas envolvidas ajudam a estimular a participação de mais pessoas, trazendo maior conhecimento para dentro da empresa.

### **Motivação e engajamento**

Os jogos são divertidos e alegres, ao passo que dificilmente os colaboradores rejeitam uma forma diferenciada de interagir e atingir seus objetivos. Os estímulos positivos melhoram o clima organizacional e geram mais satisfação aos profissionais.

### **Melhoria na atração e retenção de talentos**

A retenção de talentos em uma empresa que utiliza a gamificação é bem eficiente. Os times se engajam mais e isso se reflete na forma [como as pessoas de fora enxergam o negócio](#). Os principais talentos do mercado passam a ser atraídos por esse ambiente, o que eleva o nível das candidaturas dos processos seletivos.

### **Fortalecimento da cultura organizacional**

Tudo isso culmina em uma cultura organizacional forte, sólida e integrada. A comunicação flui com mais facilidade, enquanto a prática do feedback elimina o surgimento de problemas de relacionamento entre colegas e gestores. Assim, todos saem ganhando.

## Como utilizar a gamificação para engajar os colaboradores?

Depois de ver tantos benefícios, você já deve estar esperando por dicas para utilizar a gamificação no RH da sua empresa. Fique atento aos pontos que trouxemos para ajudá-lo.

### Desenvolva ações desde o processo seletivo

É possível que a gamificação comece antes mesmo da entrada do profissional na empresa. O processo de seleção pode ser feito em formato de jogo, principalmente voltado para a simulação de situações as quais o candidato teria que enfrentar em seu cotidiano.

Além de ser uma forma mais atrativa de realizar o processo, os jogos contribuem para um entendimento comportamental mais aprofundado das pessoas. É possível medir reações e tomadas de decisão, além dos conhecimentos técnicos necessários.

### Crie programas integrados entre diferentes processos

A integração entre os diferentes processos do RH pode ser trabalhada por meio da gamificação. Um programa de desenvolvimento pode gerar pontos para um outro sistema de bonificação, por exemplo. Tais integrações ajudam a aumentar as adesões e tornar os participantes ainda mais interessados em evoluir no jogo.

### Estabeleça recompensas atrativas

As recompensas estabelecidas devem atender aos padrões de exigência e [preferência](#) dos colaboradores. Nem sempre dinheiro é o mais importante — lembre-se dos dias de folga, dos cursos de especialização e das [premiações](#), entre outras possibilidades. Entenda bem o que seus profissionais mais valorizam e pense em recompensas condizentes.

### Insira a gamificação na cultura empresarial

A gamificação não deve ser compreendida como uma ação isolada, mas sim fazer parte de um todo, no qual vários processos se valem dela para serem otimizados. Assim como o feedback, a prática precisa compor a cultura empresarial e ser exercida de forma natural, como todos os demais pontos.

Isso traz mais leveza para as ações e ajuda a controlar o nível ideal de competitividade. Assim, não se corre o risco de ultrapassar os limites do que é considerado saudável, gerando desavenças e perda da qualidade do clima estabelecido.

O RH estratégico é o caminho natural a ser seguido por todas as empresas. Aquelas que já adotam essa vertente estão na frente e se destacam no mercado. Já para as que ainda permanecem no modelo tradicional, a gamificação é um ótimo meio de começar a mudança. O mais importante é dar o primeiro passo e guiar o negócio a um futuro de muito sucesso!

Gostou do conteúdo? A SPVale está no mercado há mais de 20 anos, com a oferta de benefícios para empresas e colaboradores. Toda essa experiência pode estar ao lado do seu negócio. [Entre em contato](#) e confira as soluções que temos para você!