

Design Thinking para RH: como implementar essa metodologia?

Tem ouvido falar em design thinking, mas ainda não sabe bem qual a relação com gestão de pessoas? Não se preocupe, vamos explicar como esse conceito funciona e você vai entender como aplicar o design thinking para RH na sua empresa.

O termo define uma abordagem que pode ser traduzida como adotar o "pensamento de design". Já reparou como os designers são treinados para pensar no contexto geral do produto ou serviço que estão desenvolvendo?

Isso implica em entender a relação das pessoas com o que está sendo projetado e, a partir daí, ajudar na resolução do problema e proporcionar a melhor experiência. Embora esse seja um termo ligado ao Design, é perfeitamente possível — e necessário — aplicá-lo em gestão de pessoas. Vem com a gente para entender por quê!

Como funciona e quais são os objetivos do design thinking?

O design thinking tem por objetivo projetar soluções para problemas diversos. No contexto do RH, os projetos são voltados aos colaboradores, afinal é a favor deles que o Recursos Humanos desenvolve suas atividades, certo?

Nesse sentido, o profissional de RH precisa ser um thinker, ou seja, um pensador de soluções para promover a melhor experiência a seus usuários (colaboradores) na organização.

Portanto, ser um design thinker, além de intuitivo, é entender o comportamento das pessoas e identificar padrões. Esse assunto tem muito a ver com a análise do [perfil comportamental](#) dos colaboradores em uma empresa.

Etapas e aplicação no RH

Tradicionalmente, o design thinking conta com etapas que ajudam na projeção da metodologia:

- imersão: entender o cenário e coletar dados para que análises mais profundas possam ser feitas;
- análise e síntese: avaliar os dados coletados na primeira etapa e, a partir disso, sintetizar melhorias;
- ideação: levantar ideias, inclusive com o time, para propor soluções;
- prototipagem: colocar o projeto em prática, testá-lo com os colaboradores, ver o que deu certo e o que precisa ser melhorado.

Como implementar o design thinking no RH?

Atualmente, é difícil pensar em um bom trabalho de RH se não for por meio da inovação. Nesse sentido, inovar se resume a pensar em novas estratégias para [retenção de talentos](#), como incentivar a produtividade, oferecer benefícios que vão além da maioria das empresas e muito mais.

Ao entender os objetivos e as etapas de implementação do design thinking, é possível aplicar essa metodologia a partir de alguns passos iniciais. Veja abaixo!

Conheça as dores dos colaboradores

Conhecer bem o time e suas necessidades consiste na fase da imersão. Aqui, é importante conversar com os colaboradores e treinar os líderes para terem uma escuta ativa, empática e focada em resolver os principais questionamentos.

Realize testes e pesquisas

Nesta etapa, é fundamental contar com a ajuda de testes e [pesquisas de satisfação](#) para identificar como é a empresa na opinião dos colaboradores. Também é interessante realizar avaliações de desempenho para entender as abordagens necessárias com os colaboradores.

Engaje o time em prol de melhorias

Quando o funcionário percebe que a empresa está disposta a melhorar sua experiência no trabalho, se sente muito mais pertencente e engajado com as atividades. Por isso, estimule-o a participar e propor ideias de melhorias.

Por fim, tenha em mente que aplicar o design thinking para RH ajuda não só os colaboradores, mas eleva o potencial competitivo da organização. Isso porque ela produzirá mais a partir dessas estratégias e aumentará sua relevância para o time.

Nosso conteúdo foi útil? Que tal aproveitar e conferir o [guia completo para implementar uma gestão de RH ainda mais eficiente](#)? Boa leitura!