

O guia completo para uma gestão de Recursos Humanos eficiente

Se você chegou até este artigo, provavelmente é um profissional de RH em busca de soluções inteligentes e, ao mesmo tempo, práticas para aprimorar a gestão de Recursos Humanos da sua empresa, certo? Saiba que você chegou ao local ideal, pois entendemos o quão desafiador é ser estratégico em um setor que tem tantas atividades diárias.

Quem lida com pessoas, normalmente, desempenha muitas tarefas ao mesmo tempo e isso impacta de forma direta nos resultados de uma área ou outra nesse grande sistema que é o RH.

Neste guia, listamos algumas dicas de boas práticas para você conseguir implementar uma gestão ainda mais eficiente e positiva, tanto para a organização quanto para os colaboradores. Não deixe de conferir e boa leitura!

Contratação correta

A [revista Forbes já publicou uma pesquisa](#) que indicava que **uma contratação errada equivale a cerca de 30% do salário do colaborador apenas no primeiro ano**. Parece uma perda insignificante à primeira vista?

Tenha em mente que qualquer tipo de prejuízo para a organização não é saudável e isso gera impactos ainda mais expressivos a longo prazo. Imagine quando isso acontece em pequenos e médios negócios? Uma contratação errada, nesse caso, tende a ter consequências ainda piores.

Ainda que a pesquisa tenha sido realizada nos Estados Unidos, no mercado brasileiro não é diferente. Uma admissão errada resulta em **perdas significativas de todos os tipos para a organização, além dos custos** com novas contratações e com o processo seletivo em si. Veja:

- aumento da taxa de [rotatividade](#), o que conta negativamente para os profissionais interessados em trabalhar na organização e para os clientes;
- excesso de demandas e mais estresse para os demais colaboradores, pois, até contratar uma nova pessoa para integrar a equipe, o trabalho precisará ser executado da mesma forma;
- prejuízo no clima organizacional, já que quando um profissional sem fit cultural com a empresa é contratado, a insatisfação pessoal dele poderá afetar ou contaminar o restante do time;
- perda de dinheiro e de tempo com novos treinamentos e adequações necessárias para a integração de um novo membro.

Investir em uma contratação inteligente e efetiva é importante para o negócio e pode atrapalhar muito a performance da empresa. Para evitar que isso aconteça, fizemos uma breve passo a passo do que deve ser observado sempre que for preciso recrutar novos colaboradores. Veja:

1. mapeie o perfil ideal do colaborador para a vaga;
2. no momento da divulgação da vaga, tome o cuidado de descrever em detalhes todos os processos a serem executados pelo profissional ou deixe isso claro durante as entrevistas;
3. tenha atenção ao fit cultural do candidato com a empresa;
4. analise as competências técnicas do currículo e veja se as experiências são realmente compatíveis com o cargo;
5. ao escolher o profissional mais compatível, alinhe todas as expectativas sobre a execução das atividades, quanto ao salário e benefícios e demais pontos essenciais para efetivar a contratação sem arrependimentos;
6. faça um período de testes e acompanhe os resultados de perto;
7. não negligencie a etapa de integração e ambientação — isso é fundamental para o colaborador não se sentir perdido em relação às suas atividades e responsabilidades e às dos colegas;

8. insira na empresa a cultura do crescimento e desenvolvimento — isso ajudará a aguçar nos funcionários que estão entrando (e reforçar para quem já faz parte da empresa) o desejo de desempenhar um papel cada vez melhor e alcançar novos desafios.

Preparação de líderes

Assim como acontece com os colaboradores, **os líderes também precisam ser bem escolhidos e treinados** para exercerem o cargo de um verdadeiro líder e não apenas de um chefe. Esse último é aquele que designa as atividades, mas não lidera com exemplos, atitudes positivas e por meio de bons relacionamentos.

A relação entre um líder e seus liderados é tão importante para a empresa ter sucesso que [uma pesquisa já apontou que](#) **oito em cada dez profissionais pedem demissão por causa do chefe**.

Sendo assim, os gestores precisam entender a importância do seu papel para trazer a equipe para perto de si e, a partir disso, elaborar estratégias de motivação, engajamento, valorização e reconhecimento do time.

Departamento de Recursos Humanos menos burocrático

As atividades que envolvem o Departamento Pessoal — que, geralmente, é desempenhada pelos mesmos profissionais de RH — são mais burocráticas e, por vezes, mais morosas e pouco estratégicas. Como o compartilhamento das atividades é comum entre eles, nossa dica aqui é, se possível, designar cada um por tarefa.

Entenda que **muitas empresas contam com poucas pessoas** para realizarem tanto as atividades de gestão de pessoas quanto as de DP, e quando isso acontece é preciso ter um [RH estratégico](#) para que cada um atue da melhor maneira possível dentro do seu escopo de trabalho.

Porém, se for possível, descentralize do RH as ações burocráticas, como as de gestão de folha de pagamentos e de benefícios, e direcione o setor para elaborar planos de crescimento da empresa. Isso por meio da capacitação e do aperfeiçoamento do capital mais importante, que é o colaborador.

RH mais tecnológico e atento ao mercado

Com tantos processos a serem realizados todos os dias, nada mais indicado para o departamento de RH do que investir em **ferramentas que automatizem diversas atividades**, como contratação, realização de treinamentos, gerenciamento da folha de pagamento e de benefícios.

Plataformas que cruzam as informações dos candidatos, mapeiam palavras-chaves e habilidades nos currículos, permitem a realização de um processo seletivo muito mais ágil, por exemplo. Já o People Analytics permite coletar e analisar dados dos colaboradores para propor uma gestão de pessoas mais focada nas necessidades da empresa.

Outra forma de adotar processos mais ágeis, modernos e condizentes com a realidade do mercado é investir no [trabalho remoto](#) ou home office. Hoje podemos executar diversas atividades à distância, apenas com o uso da tecnologia. E isso não quer dizer que as equipes serão geridas de forma ineficiente por causa do distanciamento, pelo contrário.

Um [estudo feito em parceria com a Fundação Dom Cabral](#) constatou que **70% dos profissionais entrevistados relataram que a produtividade é maior quando atuam em home office**. O mais importante aqui é fazer um planejamento focado na realidade de cada equipe e contar com as ferramentas certas de gestão de atividades online.

Escuta ativa com os colaboradores

A escuta ativa consiste em **ter interesse genuíno em estabelecer um diálogo com as pessoas**, por meio de uma escuta atenta e da compreensão e interpretação do que está sendo dito. No âmbito organizacional, essa estratégia é essencial para entender, de fato, quais são as necessidades, desejos, anseios e questionamentos dos colaboradores.

O objetivo aqui não é ouvir tudo de forma passiva e sem participação, mas sim ter e demonstrar curiosidade e empatia para entender o que está se passando do outro lado e buscar alternativas para resolver essas questões de forma eficaz.

A escuta ativa, nesse sentido, pode ser realizada de diversas formas e não só verbalmente. Um exemplo é investir em pesquisas de clima — sempre que necessário —, fazer as perguntas certas a fim de identificar possíveis gargalos, ler, compreender o que foi dito e colocar as ações em prática, a partir dos apontamentos que foram feitos.

Outra medida interessante é chamar os pontos focais dos times para uma conversa em particular e tentar entender quais são os pontos de vista de cada um, colher sugestões de melhorias para a gestão de pessoas, para a melhoria das atividades diárias, entre outras ações.

Fortalecimento da cultura organizacional

Entre as empresas bem-sucedidas, é muito raro vermos alguma que não tem como premissa realizar atividades que reforcem a cultura da organização. A cultura é um dos **principais pilares para engajar e valorizar os times**, pois é ela quem transmite os valores essenciais da organização.

Se a cultura não é reforçada sempre que possível, as pessoas tendem a perder o entusiasmo e esquecer o propósito que move a empresa em busca dos objetivos, seja em lucros e resultados com os clientes, seja no desenvolvimento de quem faz tudo isso acontecer.

Comunicação transparente e acessível

Aqui, não queremos cair no clichê da necessidade de um diálogo aberto. Isso é, sim, muito importante, mas a ideia é ir além: tornar tanto a comunicação sobre as atividades que envolvem a empresa mais acessível a todos, quanto informar sobre as mudanças e atualizações nos benefícios.

Já reparou como muitos [conflitos](#) acontecem por conta de **fofocas que surgem no ambiente corporativo** a partir de uma conversa mal interpretada ou que não foi devidamente esclarecida com todos? Sempre que houver alguma questão que envolve os times, é preciso reunir toda a equipe e elucidar todos os pontos necessários.

Em relação às atividades da empresa, quando todos têm acesso às mesmas informações que envolvem o dia a dia organizacional, a chance de haver problemas é muito menor. Exemplo disso é quando um colaborador sai de férias e apenas o seu setor está ciente. Uma boa medida é comunicar a todos pelos canais que a empresa utiliza.

Por falar em canais internos, é importante pensar em ferramentas de fácil utilização e acessíveis aos colaboradores. Não adianta, por exemplo, propor a interação em plataformas com as quais muitos não têm familiaridade e que são complexas de utilizar.

Recursos do dia a dia das pessoas e das empresas, como [WhatsApp](#), [Telegram](#), [Trello](#) e [Slack](#), são exemplos de ferramentas acessíveis, gratuitas, intuitivas e que proporcionam uma comunicação rápida, eficiente e interativa.

Reconhecimento do trabalho das equipes

O reconhecimento do trabalho de um time pode acontecer de diversas formas e cabe ao gestor de Recursos Humanos propor medidas mais coerentes com o negócio. Veja algumas ideias:

- valorizar a participação de cada um e ressaltar os resultados individuais durante as reuniões em equipe;
- oferecer [bonificação para os funcionários](#), que podem ser recompensas monetárias ou não;
- promover aumento de salários para os que se destacam ou os mais velhos de casa, como forma de motivação;
- oferecer premiações mensais como recompensa pelo alcance de metas.

Promoção da saúde e do bem-estar dos colaboradores

Não é preciso investir muito dinheiro para implementar boas ações focadas no bem-estar e na saúde dos profissionais. Se a empresa conta com pessoas que têm pouca atenção a uma alimentação saudável, por exemplo, uma forma de incentivar bons hábitos é oferecer uma mesa de frutas para substituir os lanches menos nutritivos durante o dia.

Se essa medida pareceu uma atividade pouco relevante para você, some a isso a implantação de atividades laborais, com o objetivo de promover o relaxamento dos colaboradores durante ou após o expediente, como: meditação, massagens relaxantes, ioga ou até mesmo pilates.

Nesse sentido, entre as melhores medidas está o custeio de planos de saúde para os funcionários, pois isso representa uma economia com consultas, exames e tratamentos de saúde. Saiba, inclusive, que as [assistências médica e psicológica estão entre os principais atrativos](#) para os colaboradores.

Benefícios como forma de valorização

Outra forma de promover o bem-estar dos colaboradores é oferecer vantagens que facilitem o dia a dia, como vale-refeição, vale-cultura e outros [tipos de vales](#). Além de ser um auxílio para a saúde física e mental, já que uma **ajuda de custo deixa qualquer colaborador mais satisfeito**, é uma forma de valorizar o seu time.

Porém, é preciso ter atenção a uma boa gestão de benefícios, pois, com a correria diária, é comum as organizações se esquecerem de planejar e gerenciar essas vantagens de forma efetiva. Uma boa medida é terceirizar essa atividade com empresas especializadas.

Para finalizar, tenha sempre em mente que as necessidades dos times estão sempre mudando devido à maturidade que eles atingem na empresa, o momento do negócio, entre outras questões. Por isso, é muito importante ter atenção à realidade da organização para conseguir propor ações cada vez mais certas e eficientes.

Porém, saiba que existem alguns [tipos de benefícios](#) que não saem de moda e estão sempre alinhados com as principais necessidades dos colaboradores, como é o caso do plano de saúde, das bolsas de estudo e do vale-alimentação e vale-refeição.

Está em dúvida de qual benefício é o mais vantajoso, tanto para a empresa quanto para os colaboradores? O que acha de bater um papo com quem é **especialista em gestão de benefícios, como a SPVale**? Vamos ajudar o seu setor de Recursos Humanos a colocar essas dicas em prática e promover um gerenciamento ainda mais inteligente e estratégico.

Aproveite o término desta leitura para [entrar em contato conosco](#) e vamos conversar sobre o que é relevante para o seu negócio!