



**Ester Mendes**

# Implantação de RH: Novos processos em ação

Data: 28 de maio de 2024

# Considerações iniciais



A área de Gestão de Pessoas tem um papel fundamental dentro de uma organização, sendo assim, ao analisar uma unidade que fornece serviços de saúde é fundamental estruturar e organizar os processos da área de Recursos Humanos, para que os colaboradores estejam alinhados com a cultura do ambiente.

Este projeto tem como principal objetivo criar e implementar um sistema de Recursos Humanos completo e integrado, passando pelos principais subsistemas da área. A principal ênfase dentro desse material está associado ao processo de melhoria contínua de gestão de pessoas, ligados diretamente as competências globais, comportamentais e técnicas da organização.

# Tópicos

- Diagnóstico inicial
- Descrição de Cargos
- Recrutamento e Seleção
- Integração
- Avaliação de Experiência
- Pesquisa de Clima Organizacional
- PDI, PDL e Sucessões
- Avaliação de Desempenho
- Treinamento e Desenvolvimento
- Ações de Endomarketing
- Entrevista de desligamento



# Diagnóstico inicial

A princípio será necessário realizar uma avaliação inicial dos processos já existentes na organização, com a finalidade de melhorar os processos, e criar novos processos.

- Analisar Descrição de cargos;
- Revisar Processo de Recrutamento e Seleção;
- Verificar processo de Integração
- Avaliar métodos de Avaliação de Desempenho;
- Analisar a área de Treinamento e Desenvolvimento;
- Avaliar as ações de Endomarketing;
- Verificar se há política de Gestão de Pessoas;
- Verificar se há POPs existentes;
- Analisar o processo de Entrevista de Desligamento;



# Descrição de Cargos

**Alinhamento de competências e funções**

Elaborar competências globais, comportamentais e técnicas para cada cargo.

Pesquisa e alinhamento com os gestores sobre as atividades de cada cargo.

**Indicadores**

Percentual de cargos atualizados durante o período de tempo estabelecido.

**Criação de POPs**

Elaborar o Procedimento Operacional Padrão para a elaboração e revisão da descrição de cargos.

# Recrutamento e Seleção

<b>Recrutamento e seleção</b>	<b>Estabelecer critérios desde da abertura da vaga por parte do gestor até a divulgação da vaga.</b>
	<b>Estabelecer critérios claros para a seleção, desde do formato da entrevista até as ferramentas que será utilizadas para a seleção.</b>
<b>Indicadores</b>	<b>Tempo médio de Recrutamento, taxa de aceitação de ofertas e taxa de retenção após 6 meses.</b>
<b>Criação de POPs</b>	<b>Elaborar o Procedimento Operacional Padrão para o Recrutamento e Seleção.</b>

# Integração

<b>Programa de Integração</b>	<b>Estruturar Integração de acordo com a necessidade do cliente.</b>
	<b>Criar processo para controle da participação na integração.</b>
<b>Indicadores</b>	<b>Nível de satisfação dos novos colaboradores e tempo de adaptação ao cargo.</b>
<b>Criação de POPs</b>	<b>Elaborar o Procedimento Operacional Padrão para Integração.</b>

# Avaliação de Experiência

<b>Avaliação de Experiência</b>	<p>Avaliar a adaptação inicial do colaborador a cultura organizacional da empresa, no período de 45 e 90 dias.</p>
	<p>Orientar o Gestor a realizar Feedbacks positivos ou de melhoria durante esse período.</p>
<b>Indicadores</b>	<p>Monitorar a adesão do período de experiência.</p>
<b>Criação de POPs</b>	<p>Elaborar o Procedimento Operacional Padrão para a Avaliação de Experiência.</p>

# Pesquisa de Clima Organizacional

Pesquisa de Clima Organizacional	Avaliar o ambiente e a satisfação dos colaboradores.
	Identificar áreas de melhoria e fortalecer a cultura organizacional.
Indicadores	Percentual de colaboradores satisfeito com o ambiente de trabalho.
Criação de POPs	Elaborar o Procedimento Operacional Padrão para a Pesquisa de Clima.

# PDI, PDL e Sucessão

<b>Gestão de carreiras e Sucessão</b>	<b>Garantir o crescimento profissional dos colaboradores e preparar sucessores chaves através de um plano de carreira e desenvolvimento.</b>
<b>Indicadores</b>	<b>Percentual de colaboradores com plano de carreira, taxa de promoções internas, taxa de cobertura de sucessão para posições críticas.</b>
<b>Criação de POPs</b>	<b>Elaborar o Procedimento Operacional Padrão para a Gestão de Carreiras</b>
<b>Politica de Promoção</b>	<b>Criar uma política de promoção para a organização.</b>

# Treinamento e Desenvolvimento

<b>Treinamento e Desenvolvimento</b>	<b>Levantar necessidades de treinamentos junto com os gestores da organização.</b>
<b>Indicadores</b>	<b>Adesão. Reação é Eficácia dos treinamentos.</b>
<b>Criação de POPs</b>	<b>Elaborar o Procedimento Operacional Padrão para Treinamento e Desenvolvimento.</b>

# Ações de Endomarketing

Ações de Endomarketing	Fornecer ações internas para melhorar o engajamento e a comunicação interna.
	Elaborar cronograma anual de ações para instituição.
Indicadores	Mensurar nível de engajamento dos colaboradores nas ações.
Criação de POPs	Elaborar o Procedimento Operacional Padrão para a área de Endomarketing.

# Entrevista de Desligamento

Entrevista de Desligamento	Implementação do formulário de entrevista de desligamento
Indicadores	Levantar motivos de saída e áreas de melhoria.
Criação de POPs	Elaborar o Procedimento Operacional Padrão para a Entrevista de Desligamento.

# Ferramentas da Qualidade para garantia dos processos

- Mapeamento de processos.
- Ferramenta 5W2H.
- Diagrama de Ishikawa.
- Gestão de Riscos.
- Planos de Contingências.
- Análises críticas.



# Considerações finais

## Benefícios esperados:

- Melhoria na Qualidade do Atendimento.
- Aumento na Retenção de Talentos.
- Maior Engajamento e Produtividade.
- Eficiência Operacional.
- Melhor Gestão de Desempenho.

## Desafios e Soluções:

- Resistência à mudança.

Solução: Comunicação clara e contínua sobre os benefícios das mudanças, além de treinamentos específicos para adaptação.

- Recursos limitados.

Solução: Priorizar ações com maior impacto e buscar alternativas de baixo custo, como treinamentos internos e parcerias estratégicas.



**Obrigado!**

