



Planejamento para 2023: guia para um RH ainda mais estratégico



by



uol edtech.

ÍNDICE:

01.

Introdução

02.

Uma breve retrospectiva de 2022

03.

Elaboração do planejamento para 2023

04.

Uso de OKRs no planejamento estratégico

05.

Importância de uma política de benefícios flexíveis

06.

Tendências no RH para 2023

07.

Hora de colocar em prática

01.

Introdução

Como está a preparação da sua empresa para o ano de 2023? Você pode pensar que está cedo para planejar isso, mas alertamos: quanto mais antecedência, maior o tempo para estabelecer estratégias realmente efetivas para o novo período.

Com o fim da pandemia do novo coronavírus, são muitos os novos cenários que se apresentam nas empresas. Enquanto algumas se mantiveram no modelo 100% remoto, outras optaram pelo híbrido, ou então, preferiram o retorno ao modelo presencial de trabalho.

É certo que o RH também precisou se adaptar. No ano de 2022, foi necessário encontrar estratégias, ações e ferramentas que auxiliassem na gestão de pessoas e nas tomadas de decisão.

E, por falar em estratégias, cada vez mais ouvimos falar em RH estratégico, certo? Pois esse não poderia deixar de ser um dos tópicos deste material da área para o ano de 2023. Acompanhe este guia para conferir o panorama de 2022, as ações que merecem atenção, além de conferir tendências para o novo ano.

Boa leitura!

02.

Uma breve retrospectiva de 2022

Para entendermos qual deve ser o cenário que os profissionais de RH devem esperar para o ano de 2023, é importante retomarmos alguns acontecimentos marcantes em 2022 que têm alguma relação com a área. A seguir, relembremos alguns deles. Acompanhe.

2.1. Medidas provisórias de regulamentação do trabalho

Dado o contexto pós-pandêmico, houve algumas mudanças nas leis trabalhistas tendo em vista regulamentar a nova realidade do trabalho. Logo no início do ano, em março de 2022, foram aprovadas as Medidas Provisórias 1.108/22 e 1.109/22.

Elas foram as responsáveis por definir novas regras relativas:

- à regulamentação do trabalho remoto e híbrido (1.108/22);
- à adoção de regras trabalhistas diferenciadas para os “grupos de risco”, afetados pelo estado de calamidade pública (1.109/22).

2.2. Retomada de eventos presenciais

Também no ano de 2022, devido à diminuição do isolamento social, graças à queda dos casos de covid-19 e à vacinação da população, gradualmente os eventos presenciais foram voltando a ser realizados.

Ainda num período que exigia certos cuidados, a maioria deles contou com medidas de proteção contra o coronavírus. Como o uso de máscaras faciais, álcool em gel e redução da capacidade máxima de participantes. São alguns exemplos:



Também no ano de 2022, devido à diminuição do isolamento social, graças à queda dos casos de covid-19 e à vacinação da população, gradualmente os eventos presenciais foram voltando a ser realizados.

Ainda num período que exigia certos cuidados, a maioria deles contou com medidas de proteção contra o coronavírus. Como o uso de máscaras faciais, álcool em gel e redução da capacidade máxima de participantes. São alguns exemplos:

 **HR4results**

RH 5.0

CONGREGARH

2.3. Saúde mental como uma preocupação constante nas empresas

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), os casos de depressão e ansiedade tiveram aumento de 25% no mundo todo, somente no primeiro ano de pandemia.

Apesar do fim do período crítico da pandemia de covid-19, é certo que tais sequelas se mantiveram na sociedade como um todo. Isso diz respeito, entre outras coisas, às relações sociais, profissionais e também à saúde mental.

Isso porque, nesse período, excesso de horas de trabalho, aparente disponibilidade constante das pessoas colaboradoras, ausência das fronteiras entre vida pessoal e profissional, insegurança sobre estabilidade no trabalho e pressão por prazos se tornaram comuns.

Não à toa, o resultado é uma necessidade de atenção ainda maior do RH sobre essa questão, buscando maneiras e ferramentas para acompanhar e promover ações relacionadas à saúde mental das pessoas colaboradoras.



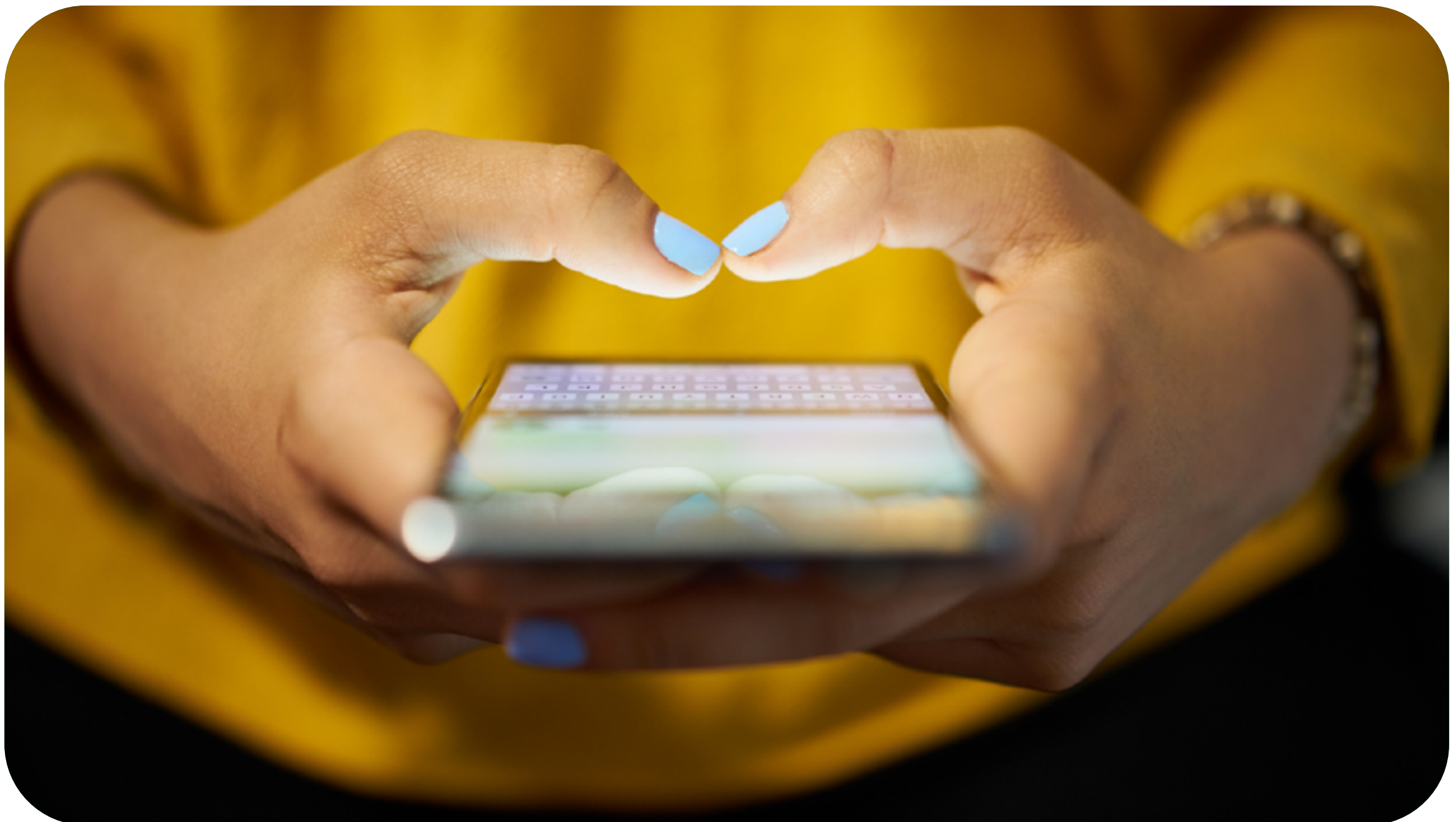
2.4. Insatisfação e exposição em redes sociais profissionais

Em 2022, houve casos como os mencionados (que envolvem excesso de trabalho e saúde mental, por exemplo) em que profissionais usaram redes, como o LinkedIn, para manifestar suas insatisfações.

Ainda, as consequências da pandemia de covid-19 não foram poucas. O novo cenário econômico, uma espécie de “ressaca” da pandemia, envolveu uma diminuição dos investimentos nas empresas causada pela instabilidade econômica mundial.

Tal contexto trouxe consigo uma necessidade de maior lucratividade para algumas empresas, e teve como resultado, uma onda de demissões em diversas organizações brasileiras. Com isso, algumas pessoas usaram redes sociais profissionais para manifestar sua indignação contra tais organizações.

Além disso, houve também um aumento das demissões voluntárias por parte de profissionais que buscam, cada vez mais, empresas que estejam alinhadas com seus valores. Aqui, tem-se a dimensão da importância em atentar para cultura e clima organizacionais, assim como desenvolvimento, satisfação e engajamento das pessoas colaboradoras.



2.5. Transformação digital no RH

Muito tem se falado sobre a intensa transformação digital acelerada principalmente devido à pandemia de covid-19. Prova disso é o chamado Metaverso.

Metaverso é o nome dado por Mark Zuckerberg, dono do antigo Facebook (hoje, denominado Meta), para uma espécie de “universo virtual” que tem sido construído para tornar possível o uso de avatares. Nesse universo, os usuários poderão interagir e se entreter, além de criar realidades virtuais como escolas, tribunais e até mesmo cirurgias médicas.

Em 2022, pôde-se perceber uma continuidade e certa consolidação desse cenário no RH também. Ainda em decorrência da nova realidade consequente da pandemia, processos têm sido cada vez mais realizados com o uso de plataformas digitais e, em alguns casos, até mesmo de forma mais automatizada (quando possível).

Incluem-se nisso: processo de definição e gestão de metas, Avaliação de Desempenho, pesquisas (de clima organizacional, cultura organizacional, entre outras) e planos de sucessão.

2.6. People Analytics

Uma cultura data driven tem sido uma necessidade constante nas empresas de maneira geral. Para um RH estratégico, ela se torna ainda mais fundamental. É nesse contexto que o conceito de People Analytics ganha cada vez mais força ao permitir o uso de dados pelo time de gestão de pessoas para guiar tomadas de decisão.

People Analytics consiste em usar insights estatísticos de dados de pessoas colaboradoras para tomar decisões relacionadas a pessoas e ao negócio.

Empresas produzem uma quantidade enorme de dados sobre pessoas colaboradoras. E esses dados, até pouco tempo atrás, estavam muito pouco acessíveis às áreas de RH. Mais recentemente, com a adoção de tecnologias em nuvem e de análise de dados, ficou mais fácil usar esses dados para tomar decisões melhores.

Entre as principais aplicações do People Analytics no negócio, estão especialmente:

- entendimento de quais são os focos para o treinamento e desenvolvimento das pessoas da empresa;
- estabelecimento de um [plano de sucessão](#) que comporte as necessidades da empresa;
- possibilidade de realizar avaliações de desempenho baseada em dados, com foco no desenvolvimento da pessoa colaboradora em [feedbacks](#), [PDIs](#), e outros pontos;
- oportunidade de aplicar estratégias para a retenção de talentos, de acordo com as necessidades da empresa;
- oportunidade de contar com relatórios específicos para a realidade do negócio, que contribuem para uma visão mais estratégica da empresa;
- tomadas de decisão mais efetivas, entre outros.

2.7. E-learning

Seguindo as tendências do período pandêmico, em 2022, houve intenso fomento ao e-learning. Trata-se de um método de Treinamento & Desenvolvimento realizado por meio de “aprendizagem eletrônica” ou, como conhecemos, ensino à distância.

Segundo o Panorama do Treinamento no Brasil: indicadores e tendências em gestão de T&D de 2021/2022, 69% dos treinamentos nas organizações foram realizados de maneira on-line/EAD. Apesar de, anualmente, a média de horas de treinamento por colaborador nas empresas brasileiras ter sido de apenas 24 horas, é percebida uma tendência de aumento.

O e-learning pode ser usado para diversos fins, sendo alguns deles:

- treinamento de lideranças;
- treinamento de onboarding para novas pessoas colaboradoras;
- treinamentos operacionais;
- treinamentos comportamentais;
- treinamentos de compliance;
- treinamentos por trilhas de aprendizagem como cumprimento de ações definidas em Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) de pessoas colaboradoras.



03.

Elaboração do planejamento para 2023

Apesar do contexto em parte difícil do ano de 2022, são muitas as oportunidades de desenvolvimento e de melhorias de resultados para 2023. Porém, como mencionamos, um planejamento feito com antecedência pode tornar as demandas mais palpáveis e os objetivos mais alcançáveis.

A seguir, demonstramos um passo a passo para a elaboração do planejamento para o próximo ano. Vamos lá?

Passo 1: entenda o contexto

Anteriormente, fizemos uma breve retrospectiva dos principais acontecimentos que afetaram a área de RH em 2022. E isso não é em vão: entender o contexto em que está para entrar em um novo período é fundamental.

Sendo assim, um bom planejamento para o ano de 2023 envolve compreender qual é o contexto atual da empresa e observar, entre outras coisas:

- qual foi a meta estabelecida para 2022 e se ela foi alcançada;
- caso não tenha sido, quais foram os aprendizados;
- e-NPS atual da empresa;
- nível de maturidade de gestão;
- taxa de turnover e resultados de pesquisa de clima organizacional.

Passo 2: saiba o objetivo e defina metas

Compreendido o contexto em que a empresa caminha para o fim de 2022 e entra para 2023, é possível ter uma ideia de quais serão os objetivos da organização e, especialmente, do time de gestão de pessoas para o novo ano.

Mais do que ter em mente, é preciso definir. Sendo assim, é fundamental ter alinhamentos com diversas áreas e, em seguida, registrar as metas. Qual é a taxa de crescimento esperada? Qual será o nível desejado de satisfação de pessoas colaboradoras? Quais são as previsões possíveis em termos de sucessão?

Passo 3: elabore um plano de execução das metas

Metas registradas, é hora de elaborar um plano para alcançá-las. Nesse momento, é essencial estabelecer quais serão as ações que possibilitarão chegar àquele resultado. É importante compreender o papel de cada equipe e, mais do que isso, de cada integrante.

Não deixe também de estabelecer o prazo para cada uma das funções. Nas situações em que há uma “esteira” de processos, isso é ainda mais fundamental.

Passo 4: implemente rituais de monitoramento

É certo que é primordial saber onde se quer chegar. Porém, sem um acompanhamento do caminho até lá, surpresas desagradáveis podem acontecer. Chegar ao fim do ciclo com grande desvio em relação à meta pode colocar tudo a perder, não havendo tempo hábil para recuperação.

Dessa maneira, preocupe-se em monitorar continuamente os resultados das ações por meio de rituais. Isso auxilia a recalcular a rota, caso algo não vá muito bem. A partir de resultados não tão bons, é possível traçar planos de ação que visem melhores resultados.

04.

Uso de OKRs no planejamento estratégico

Neste material, temos falado constantemente sobre planejamento estratégico para 2023 de forma geral. No entanto, nem sempre esse planejamento deve considerar os 365 dias como um ciclo apenas — e nem indicamos que isso seja feito. O motivo nós explicaremos a seguir.

Atualmente, a velocidade com que as coisas acontecem e as situações mudam tornaram essencial que as empresas estabeleçam metas considerando o ano segmentado em ciclos curtos.

“

Estratégia é a lógica por trás de uma série de passos e escolhas que a liderança de uma organização planeja dar, para sair de onde a organização está, e chegar aonde a liderança espera que esta esteja em um ponto no futuro”



Francisco H. de Mello,
CEO da Culture Rocks

OKR

Como você pode ver, o objetivo (ou objective) não precisa ser SMART. Pelo contrário, objetivos devem ser qualitativos para não gerarem conflito com os key-results. Bons objetivos também devem ser aspiracionais: quanto mais memoráveis, melhor.

Key-Results

As key-results devem ser métricas e entregáveis claros que medirão se fomos bem-sucedidos ao atingir nosso objetivo. Portanto, um bom exercício a se fazer é: se atingirmos nossos key-results, teremos atingido nosso objetivo?

Boas Key-Results são S.M.A.R.T., uma antiga sigla que quer dizer:

- Specific, ou **específico**;
- Measurable, **ou mensurável**;
- Achievable, **ou atingível**;
- Relevant, **ou relevante**;
- Time-bound, **ou na nossa tradução, com data de vencimento**.

Diferentemente das metas tradicionais, OKRs são ou têm:

- **ciclos mais curtos** (normalmente segmentados em trimestres ou quarters);
- **maior transparência**;
- **maior flexibilidade**;
- **moonshots** (maior preocupação com os resultados reais do que com porcentagem de alcance);
- **menor ligação com remuneração**.

05.

Importância de uma política de benefícios flexíveis

Cada vez mais o investimento em benefícios flexíveis torna-se prioridade para engajar os colaboradores, aumentar a atração e retenção de talentos e possibilitar um ambiente de trabalho mais justo e satisfatório para a equipe.

Por essa razão, isso torna-se uma das tarefas essenciais para estruturar o planejamento de ações para o próximo ano, especialmente se a sua empresa ainda não possui uma política de benefícios ou pretende investir em melhorias nessa questão. Neste tópico, vamos explicar como eles funcionam, sua importância e como implementar.

5.1. O que são benefícios flexíveis?

Trata-se de qualquer vantagem financeira oferecida aos funcionários, além do salário e demais direitos trabalhistas, como 13º salário e férias, por exemplo.

De acordo com uma pesquisa global realizada pelo LinkedIn,

48%

dos entrevistados disseram que sua empresa precisa investir nos benefícios que oferece.

Isso indica que existe, por parte dos profissionais, uma valorização desses recursos no momento de buscar uma vaga.

Porém, é importante ressaltar que uma política de benefícios efetivamente atrativa não se resume somente nos tradicionais vales alimentação e refeição, mas também, em outras vantagens financeiras que de fato façam diferença na qualidade de vida da pessoa colaboradora e possibilitem flexibilidade em sua utilização. Veja alguns exemplos a seguir.

5.1.1. Saúde, bem-estar e qualidade de vida

O aporte financeiro para esse quesito é um dos mais valorizados pelos profissionais e traz, não apenas, a segurança de contar com suporte de saúde em caso de necessidade, mas também, facilita o acesso a outras atividades e cuidados necessários para o seu bem-estar.

A lista pode incluir benefícios como:



Vale-academia;



Seguro saúde e odontológico;



Auxílio-terapia.

5.1.2. Educação'

Outros benefícios que podem ser decisivos na atração e retenção de talentos, são os que oferecem subsídio para o desenvolvimento da pessoa colaboradora, como cursos livres, cursos de idiomas, ou mesmo, uma formação de ensino superior. Neste módulo também pode ser incluído o auxílio-creche, para que mães e pais tenham suporte financeiro para custear escolas para seus filhos.

5.1.3. Educação financeira

Parece estranho considerar empresas influenciando na vida financeira de seus colaboradores. Mas, a verdade é que o RH é, em partes, responsável por ela.

A partir do momento em que funcionários endividados e inadimplentes possuem mais chances de perder o foco, diminuir a produtividade, trabalhar em altas condições de estresse e ainda pedir demissão, é altamente recomendável que empresas invistam em ações de educação financeira.

Via de regra, esse benefício envolve palestras e outras ações educativas, além de levantamentos sobre a vida financeira dos colaboradores, contribuindo para que o funcionário desenvolva uma relação mais saudável com suas finanças.

Veja aqui: [Calculadora de custos de um colaborador endividado](#)



5.1.4. Alimentação, refeição e transporte

Entram neste item os recursos para que o colaborador possa diminuir o comprometimento de seu salário com os custos do dia a dia, como vale-alimentação, descontos em varejistas, estacionamento e vale-combustível, por exemplo.

5.1.5. Premiações

Bonificações por mérito e metas alcançadas, ou mesmo em datas específicas como aniversário e final de ano, são excelentes ferramentas para engajar o colaborador com os resultados da organização – o que impacta diretamente em sua produtividade e satisfação com a empresa.

5.1.6. Proteção de renda

Com o cenário econômico brasileiro e mundial incerto, cresce cada vez mais a busca por benefícios flexíveis relacionados à proteção de renda, como o plano de previdência privada. Nesses casos, o funcionário garante estabilidade em casos específicos.

5.1.7. Vale-cultura

O acesso à cultura, independente de estilo ou gênero, é fundamental para que qualquer cidadão se sinta presente e ativo socialmente, elevando a qualidade de vida e o bem-estar. Funcionários que apresentam essas características trabalham com mais foco, menos distrações e produzem com mais qualidade.



5.2. Quais as vantagens dos benefícios flexíveis?

Os benefícios flexíveis representam um investimento eficaz em todos os aspectos. Eles possibilitam que o colaborador conte com um aporte financeiro extra em seu orçamento, se eduque para fazer melhores escolhas com seu dinheiro e possa reorganizar esse aspecto tão importante da sua vida – e tudo isso reflete, de forma direta, em seu desempenho no dia a dia do trabalho. Veja todas as vantagens!

5.2.1. Quais são as vantagens dos benefícios flexíveis para o colaborador?

- Alívio financeiro para despesas com alimentação, transporte, saúde, atividades físicas e lazer;
- Melhor capacidade de organização e concentração;
- Maior possibilidade de investir em educação e desenvolvimento profissional;
- Melhoria da saúde mental;
- Maior controle financeiro;
- Aumento da satisfação pessoal e autoestima do colaborador.

5.2.2. Quais são as vantagens dos benefícios flexíveis para a empresa?

- Redução de absenteísmo e presenteísmo;
- Maior engajamento e senso de pertencimento dos colaboradores;
- Marca empregadora fortalecida;
- Vagas mais atrativas;
- Colaboradores mais leais e assíduos;
- Melhoria da produtividade e, conseqüentemente, dos resultados e da lucratividade.

5.3. Como implantar benefícios flexíveis?

Um sistema de benefícios flexíveis pode ser adotado por empresas de qualquer porte ou segmento, de acordo com seu alcance e necessidades específicas. Existem plataformas direcionadas para essa finalidade, como a Creditas Benefícios, que realiza toda a gestão de benefícios em um só lugar – o que pode otimizar

significativamente o trabalho do RH. Porém, antes de contratar uma empresa especializada, alguns pontos devem ser observados. Veja a seguir:

1. Entenda e considere as reais necessidades dos seus colaboradores.
2. Atente-se ao impacto financeiro da implementação.
3. Comunique os colaboradores com clareza sobre os recursos que poderão utilizar e como deve ser feito.
4. Consulte a equipe jurídica para assegurar a empresa em relação aos aspectos legais e trabalhistas.

Saiba mais: [Guia completo dos benefícios flexíveis para empresas](#)

06.

Tendências no RH para 2023

Até aqui pudemos observar grandes mudanças na área de Recursos Humanos, especialmente, por conta de um cenário tão incerto e desafiador causado pelos anos de pandemia, pós pandemia e das profundas transformações tecnológicas que impactaram esse setor.

Mas quais serão as tendências para gestão de pessoas em 2023 que o RH precisará acompanhar e contemplar em seu planejamento? Vamos trazer algumas a seguir.

6.1. Admissão digital

Cada vez mais a tecnologia tem sido aliada para automatizar e simplificar os processos de contratação, permitindo que o time de Departamento Pessoal não precise mais lidar com operações manuais, e consiga focar em uma estratégia de atração e retenção de talentos que realmente faça a diferença para os objetivos da empresa a médio e longo prazos.

6.2. RH como estratégia de negócio

Há muito tempo a área Recursos Humanos não executa atividades desconectadas do objetivo do negócio. Isso significa que seus processos e resultados estão totalmente relacionados ao crescimento da organização e sua lucratividade, ao conseguir escalar estratégias para aumento de produtividade e redução de turnover, por exemplo.

6.3. Upskilling and Reskilling

O RH tem papel fundamental para que as organizações não sofram com a rotatividade e dificuldade na retenção de profissionais – e isso significa que deverão estar aptas para capacitar os colaboradores para se desenvolverem em suas áreas ou adquiram os conhecimentos necessários para novas funções, permitindo, assim, uma jornada profissional mais flexível à sua equipe sem desperdiçar talentos.

6.4. People Analytics

Com um RH mais estratégico, é natural que os dados sejam poderosos aliados para nortear estratégias de impacto para o negócio. O People Analytics é, portanto, uma importante ferramenta que a área de recursos humanos cada vez mais deverá dominar para analisar, qualitativa e quantitativamente, o perfil dos colaboradores e candidatos.

6.5. Gamificação

A gamificação já é um recurso comum na área educacional e vem ganhando espaço relevante em muitos segmentos. Por meio dele, é possível incentivar uma competição positiva entre os funcionários, despertar a colaboração entre equipes, além de estimular o raciocínio lógico dos colaboradores.



6.6. Employee Experience

Promover uma experiência de encantamento não deve ser planejado apenas para clientes, mas também para o time – afinal, ao proporcionar um ambiente saudável e enriquecedor para o colaborador, a empresa pode receber um retorno positivo por meio da retenção de talentos, redução das taxas de absenteísmo e aumento do engajamento e produtividade. Certamente segue sendo uma forte tendência para 2023.



6.7. Inteligência Artificial para recrutamento e seleção

A grande promessa de 2023 é a utilização de IA para seleção de candidatos a partir do fit cultural da empresa, sem qualquer tipo de intervenção humana. Isso aumenta consideravelmente as chances de acerto e reduz o trabalho manual do RH, que poderá focar em atividades mais estratégicas para o negócio.

6.8. Diversidade e inclusão

Presente já há alguns anos em uma parcela significativa de empresas no mundo todo, a diversidade e inclusão ainda deve ser tema central de iniciativas de employer branding, afinal, ainda existem muitos obstáculos a transpor. Dessa forma, definir ações para garantir a equidade de oportunidades para mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras e pessoas LGBTQIAPN+ ainda serão necessárias pelas próximas décadas.





6.9. Bem-estar no trabalho

Especialmente após a pandemia de covid-19, nunca se falou tanto em saúde mental e qualidade de vida do trabalhador. Isso significa que houve de fato uma transformação na cultura do trabalho, que também foi impactada pela questão geracional, que quebrou modelos antigos de relação profissional.

Nesse cenário, as empresas precisam se preparar para acolher e engajar um novo tipo de colaborador: profissionais que efetivamente se preocupam com o próprio bem-estar e não o subjugam a uma rotina extenuante de trabalho ou de pouca valorização.

Diversos movimentos, como A Grande Renúncia e a Demissão Silenciosa, já prevêm como as relações de trabalho devem se desenrolar no futuro, e como as ações de cuidado e satisfação do funcionário serão fundamentais para que a empresa continue sendo atrativa em um mercado cada vez mais competitivo.

07.

Hora de colocar em prática

O contexto dos últimos anos trouxe desafios, mas também, muitos aprendizados e mudanças importantes na cultura do trabalho que devem ser consideradas ao planejar as ações para 2023 – e que são fundamentais para que as organizações possam se inserir e se desenvolver nesse novo mercado, que se desenhou após incertezas, evoluções e novas perspectivas.

Esperamos que este material possa inspirar ações factíveis e significativas para sua empresa no próximo ano, considerando as métricas de sucesso e as tecnologias e recursos disponíveis para otimizar a rotina de sua equipe de RH, e ajude a prepará-la para se destacar em meio a tantas transformações.

Desejamos um excelente e produtivo 2023!

Sobre Creditas

A Creditas Benefícios é a primeira carteira de benefícios flexíveis criada sob medida para atender às necessidades do RH estratégico e humanizado. Com ela, é possível oferecer vantagens relacionadas à nutrição, mobilidade, cultura, saúde, educação, qualificação profissional e proteção de renda aos colaboradores, sem custos adicionais!

Para melhorar, a carteira de benefícios flexíveis da Creditas é perfeita para otimizar a rotina do RH, afinal, todos os processos são automatizados e o controle pode ser realizado pelos próprios funcionários, a partir do aplicativo. Isso sem contar que as maiores necessidades são centralizadas em um só lugar, assim, não é preciso lidar com múltiplos fornecedores.

Para receber mais informações sobre a carteira de benefícios flexíveis da Creditas e criar um plano sob medida para seus colaboradores, entre em contato com nossos consultores!

Saiba mais

Sobre a Qulture.Rocks

A Qulture.Rocks é uma plataforma online de gestão de desempenho que surgiu com o objetivo de ajudar diversas empresas a destravarem o potencial de suas equipes. Afinal, acreditamos que os times são onde o crescimento acontece e a cultura é como ele acontece.

Na Qulture.Rocks, lideranças e equipes conseguem se desenvolver em diversos aspectos, em um só lugar. A plataforma reúne ferramentas como avaliação de desempenho, metas e OKRs, feedbacks instantâneos, elogios públicos, PDI, 1:1s, gestão de times remotos, pesquisas e People Analytics. Assim, RH e lideranças têm total flexibilidade para adaptar as ferramentas de acordo com as necessidades da equipe e o contexto onde a empresa está inserida.

A Qulture.Rocks faz parte da UOL EdTech e integra o Grupo UOL — a maior empresa brasileira de conteúdo, tecnologia, serviços e meios de pagamentos digitais.



Conheça as soluções da
Qulture.Rocks para destravar
os potenciais do seu time.

Agende uma demonstração

