

Crie uma eXtraordinária eXperiência do Empregado

Relatório global Experiência
do Empregado 2019

Ken Oehler e Réka Bakos

KINCENTRIC A Spencer Stuart Company

Crie uma eXtraordinária eX

Adote uma abordagem ágil à estratégia, medição e entrega da eXperiência do Empregado

eXperiência do Empregado (eX) abrange como os funcionários percebem todos os aspectos de seu emprego durante todo o seu ciclo de vida na empresa. É sobre a criação de momentos que importam.

Nossas descobertas sugerem que, à medida que o interesse supera a prontidão, podemos esperar que mais e mais empresas estejam levando a sério a eX. E aqueles que investem tempo e energia para elevar a eX precisarão:

	Prontidão
Estratégia: Conectar-se à necessidade do negócio, identificar a eX e os comportamentos culturais que importam e construir a prontidão organizacional para entregar.	25%
Diálogo Contínuo: Estabelecer um diálogo contínuo, ágil e ação de escuta para entender a cultura e o engajamento nos momentos do ciclo de vida dos funcionários.	29%
Entrega: Assegurar-se de que sistemas, programas e pessoas se alinhem para fornecer continuamente a eX pretendida.	31%

91%

de organizações dizem que eX é importante

28%

ter uma abordagem deliberada para a estratégia, medição e entrega da eX



Criar uma eX extraordinária requer uma abordagem centrada no funcionário para Estratégia, Diálogo Contínuo e Entrega. Com uma abordagem “nunca feita” e ágil, as empresas podem garantir uma entrega bem-sucedida da eXperiência do Empregado, que alavanca o poder das pessoas e equipes acelerando o sucesso organizacional.

Os dados neste relatório indicam que muitas organizações precisarão preencher lacunas na sua estratégia, pesquisa e entrega para realizar a eX que desejam criar. Organizações extraordinárias que são mais eficazes na entrega da eX apontam para as principais práticas a serem consideradas.

Articule a sua estratégia eX

Combine suas necessidades de negócios com a eX necessária para acelerar o desempenho.

Conecte a eX ao talento e estratégia de negócios.

Embora o impacto de uma eX melhore a produtividade e desempenho não esteja mais em questão, a maioria das organizações está se esforçando para estabelecer uma conexão efetiva. Apenas 21% definiram a eX desejada para os estágios mais importantes do ciclo de vida do funcionário. A entrega de sucesso para uma eX diferenciada, começa aqui.

Defina a cultura e os comportamentos que dão vida a eX.

46% dos nossos respondentes afirmam que a mudança de comportamento que leva ao sucesso individual e organizacional é um dos fatores mais importantes do sucesso da eX. Identifique as divisões mais importantes de sua força de trabalho e que têm o maior impacto nos resultados de negócios - depois, esclareça os comportamentos que importam.

Prepare sua organização para apoiar a eX.

Uma vez que a eX desejada, os momentos importantes e os principais comportamentos forem identificados, prepare sua organização para desenvolver, fornecer e sustentar. 36% das empresas alinharam efetivamente o apoio da liderança, embora a maioria (60%) veja isso como um dos fatores mais importantes para o sucesso. Várias partes interessadas, incluindo líderes, RH, gestores e funcionários, precisam estar prontos para dar vida a eX.

79%

Acreditam firmemente que eX tem impacto positivo nos negócios

42%

são eficazes em conectar a eX à estratégia de negócios

A maioria das organizações está lutando para articular os resultados eX desejados:

Identificam os estágios do ciclo de vida mais importantes para a estratégia de talentos **27%**

Identificam o recorte de funcionários para os quais eles querem entender e melhorar a eX **31%**

Sentem-se preparados para criar uma eX diferenciada **28%**

Meça os momentos eX que importam

Crie momentos de interação inspiradora através do Diálogo Contínuo

Começar o Diálogo Contínuo não é fácil. À medida que aumenta o apetite por medições mais rápidas e direcionadas, as empresas perceberam que o Diálogo Contínuo é muito mais do que pesquisas e pulses adicionais. **Pesquisas e pulses devem informar diagnósticos para as stakeholders - não servir como estudos de pesquisa em busca de planos de ação a serem liderados por gestores involuntários.**

- **Aja e melhore rumo aos objetivos.** Embora haja muita atenção sobre o que medir e o que perguntar, apenas 24% definiram efetivamente diagnósticos, decisões e ações claras a serem tomadas - e 27% declaram que estão efetivamente mudando comportamentos. Começar com os comportamentos e resultados culturais desejados facilita a ação sobre os dados da pesquisa.
- **Pesquisa e Pulse nos momentos que importam.** Engajamento e cultura são, de longe, os principais tópicos de medição. No entanto, a maioria das organizações planeja entender esses conceitos em vários estágios do ciclo de vida - e medir com mais frequência do que apenas uma vez por ano. A chave será usar os dados para informar e iniciar a ação que tenha impacto significativo. Caso contrário, mais dados podem sobrecarregar líderes e gestores.
- **Priorizar e iterar em um ciclo de feedback.** Embora haja uma discussão onipresente sobre ciência de dados, apenas 15% relataram o uso de análises avançadas / preditivas para definir prioridades. O aprendizado de máquina e a IA provavelmente serão necessários para ajudar os líderes e gestores a entender e tomar ações contínuas em um volume maior e acelerado de dados do ciclo de vida.

76%

estão priorizando a medição do engajamento dos funcionários

57%

estão priorizando a medição de cultura

Principais tópicos de medição do ciclo de vida do funcionário:

Integração	51%
Gestão de desempenho	44%
Bem-estar	44%
Reconhecimento	43%
Turnover	42%

Maior aumento de mensuração em dois anos:

prontidão / agilidade na mudança organizacional	25% agora	36% em 2 anos
---	------------------	----------------------

Divisões foco para o futuro em desempenho e necessidade de talentos:

Alto potencial	62%
Alto desempenho	55%
Canal de liderança	48%

Entregue uma eXperiência eXtraordinária do Empregado

Direcionar seus funcionários, programas e sistemas para implementar melhorias.

Alinhar o programa com as necessidades dos funcionários.

Os dados mostram que a integração, o gerenciamento de desempenho e a clareza estratégica são os estágios do ciclo de vida mais importantes estrategicamente. As experiências de agilidade e digitalização estão recebendo o maior aumento de foco. O design do programa nessas áreas deve ser priorizado para alinhar a eX com as necessidades do negócio.

Implante sistemas e tecnologias que permitam. Com vários sistemas de tecnologia, a integração contínua é a chave para ativar a eX desejada. Quase um terço (28%) das empresas está atualmente usando sistemas para integrar múltiplos pontos de dados para criar uma história holística sobre a eX. Enquanto a tecnologia é um elemento crítico para entregar a eX em escala, atualmente apenas 30% veem a tecnologia como um dos principais facilitadores eX e 2 de 10 organizações classificam-se eficazes nesta área.

Desenvolver competências e capacidade para fornecer uma eXtraordinária eX. Mesmo com ótimos programas e sistemas, as pessoas ainda precisam ter as competências eX - e a capacidade necessária. Com base nos resultados, a capacidade é uma barreira maior do que a competência. Um quarto (25%) acham que o RH e os gestores têm a capacidade de entregar a eX, e 29% acham que existe capacidade efetiva da eX. A grande maioria dos entrevistados vê o RH como o principal proprietário da entrega de uma eX atraente.

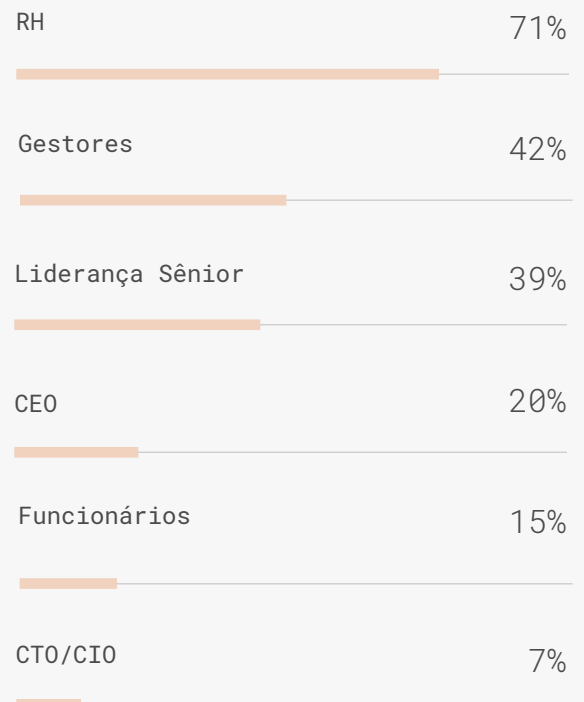
36%

tem definido efetivamente a governança de RH e as funções para implementação

44%

estão atualmente trabalhando para melhorar a eX nos principais estágios do ciclo de vida

Principal responsável da entrega da eX:



Como as organizações eXtraordinárias liberam o poder das pessoas através da eX?

Organizações eXtraordinárias eficazes na estratégia, medição e entrega da eX foram analisadas para entender o que as diferencia. **As maiores diferenças em relação à média das empresas apontam para organizações focadas na cultura, no engajamento e na agilidade organizacional que apóiam a estratégia de negócios.**

Organizações eXtraordinárias sabem que entregar uma eX excepcional depende da estratégia. 84% das empresas extraordinárias têm objetivos claros vinculados à estratégia de negócios. 78% asseguraram o apoio adequado à liderança. 62% identificaram as etapas do ciclo de vida estratégico para os segmentos que importam, com um foco mais forte em mudança / agilidade e cultura para altos potenciais e influenciadores altamente interligados.

Essas organizações extraordinárias enfocam a pesquisa na mudança comportamental e organizacional. 67% efetivamente esclarecem hipóteses, decisões e ações antes de saltar para a pesquisa. Eles se concentram mais no alinhamento estratégico e na prontidão / agilidade da organização. Eles também estão medindo o suporte a processos de RH com mais frequência do que a média das empresas.

As empresas eXtraordinárias conscientemente constroem a capacidade e competências para que estejam prontas para entregar a eX. 82% acham que estão equipados para criar uma eX diferenciada. 74% são claros sobre a governança de RH para entregar a eX. 62% das organizações extraordinárias acham que o RH e os gerentes têm capacidade e competências de fornecer a eX.

97% das organizações eXtraordinárias entregam a eX que prometem aos funcionários

79% Oferecem um diferencial a eXperiência do Empregado

estão efetivamente criando uma mudança de comportamento que leva a um melhor desempenho individual e organizacional

63%

estão efetivamente usando tecnologia de ponta para fornecer a eX, embora isso tenha a menor diferença de efetividade quando comparado aos resultados médios das organizações.

48%

Eleve sua eXperiência do Empregado

Abordagem única da Kincentric

As culturas de alto desempenho vêm de funcionários altamente engajados que ganham experiências significativas durante todo o ciclo de vida deles - todos os momentos de inspiração, liderança, reconhecimento, desenvolvimento e transição.

Nossa abordagem holística ao comportamento humano, à tecnologia e à percepção orientada por dados inflama a mudança e ajudará você a criar esses momentos para desvendar o poder das pessoas e das equipes.

Deixe-nos ajudá-lo:



desenvolver uma estratégia eX com integração clara dos objetivos de negócios, medição e entrega



promova um diálogo contínuo por meio de pesquisas, pulses e feedback - suportado por tecnologia de ponta e ciência de dados



otimizar sua função de RH para estrutura, programa, processo, capacidade e competências de entregar



Sobre a pesquisa:

A Kincentric lançou a segunda edição da Pesquisa Global de eXperiência de Empregados para avaliar como as organizações em todo o mundo estão tomando medidas para entender e melhorar a experiência de seus funcionários em todo o ciclo de vida deles.



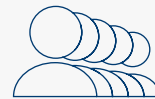
1324

Profissionais de RH, de



43

Países participantes



fornecendo insights sobre a eX de

23mn

funcionários em todo o mundo.

Os resultados destacam que o esclarecimento da estratégia e o avanço da capacidade e competências de RH serão um requisito para se perceber o valor da medição da eXtraordinária eXperiência do Empregado.

Contatos

Daniela Segre

Director
Kincentric
Culture &
Engagement | Brasil
daniela.segre@kincentric.com

Giovanna Rizzo

Senior Consultant
Kincentric
Culture &
Engagement | Brasil
giovanna.rizzo@kincentric.com

María del Pilar Manzanera Díaz

LATAM Regional Talent Practice
Leader | Kincentric
Culture & Engagement
LATAM Practice Leader
maria.manzanera@kincentric.com

Luciana Cortello

Consultant
Kincentric
Culture &
Engagement | Brasil
luciana.cortello@kincentric.com

Ken Oehler, PhD

Senior Partner
Kincentric
Culture & Engagement
Global Practice Leader
ken.oehler@kincentric.com

Teryluz Andreu

Partner
Kincentric
Culture & Engagement
Americas Practice Leader
teryluz.andreu@kincentric.com

Sobre a Kincentric

Kincentric, uma empresa Spencer Stuart, aborda o capital humano de forma diferente - ajudamos você a identificar o que impulsiona seu pessoal para que ele possa impulsionar seus negócios. Anteriormente uma parte da Aon, nossas décadas de experiência em cultura e engajamento, avaliação e desenvolvimento de liderança e serviços de consultoria de RH e talentos nos permitem ajudar as organizações a liberar o poder de pessoas e equipes - promovendo mudanças e acelerando o sucesso. Para mais informações por favor visite: kincentric.com.

Social Media @ Kincentric

Stay up to date on the trends and topics that are relevant to your business and career.

    @ KincentricCo

© Kincentric, a Spencer Stuart Company. All rights reserved.

For information about copying, distributing and displaying this work, contact: permissions@kincentric.com.