

HIGHLIGHTS DA PESQUISA • 2024 •



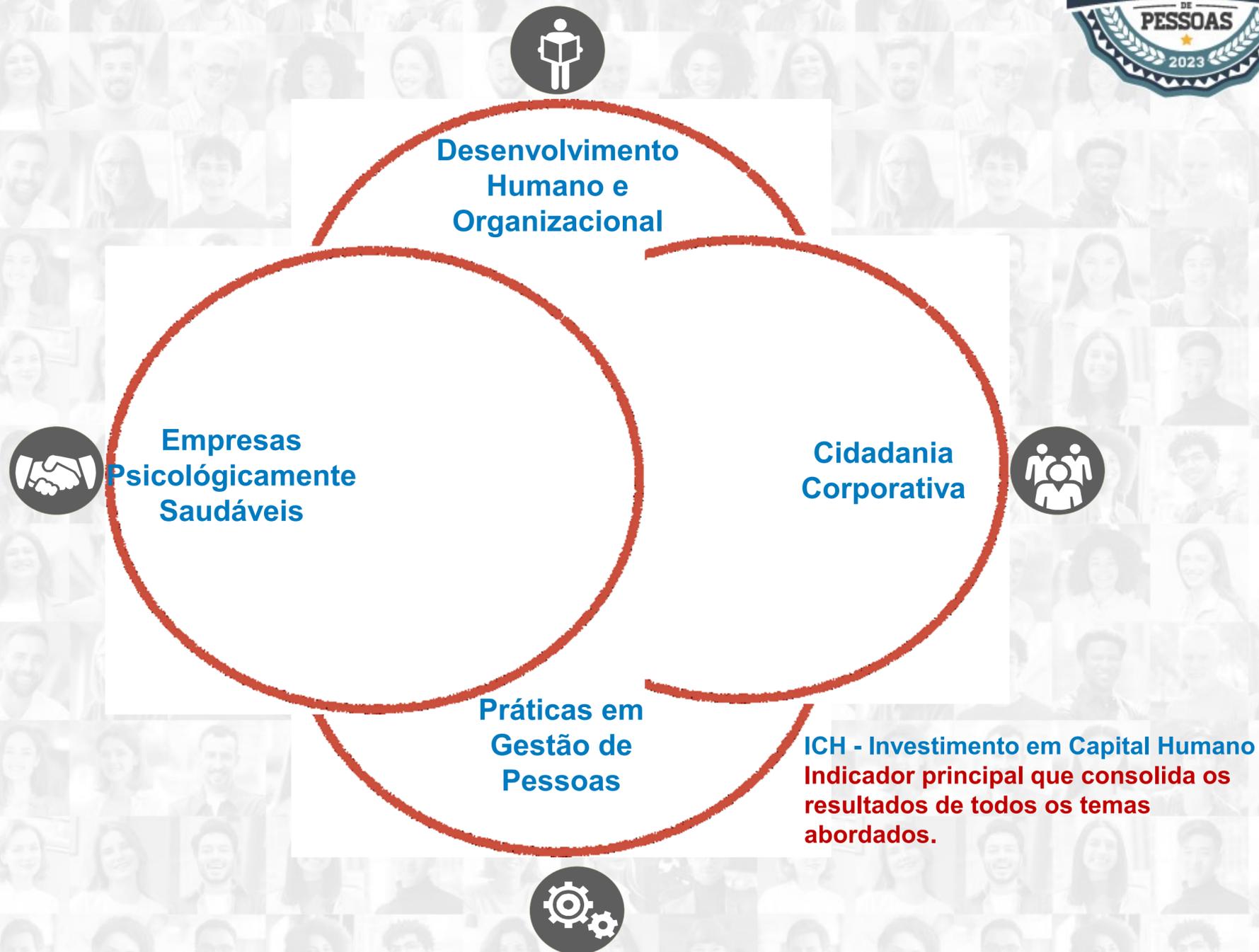
FGV IN COMPANY



Dimensões de análise a serem respondidas

Para permitir a identificação das principais tendências em gestão de pessoas, a pesquisa apresenta e correlaciona resultados dos indicadores das empresas, nas seguintes Dimensões de Análise:

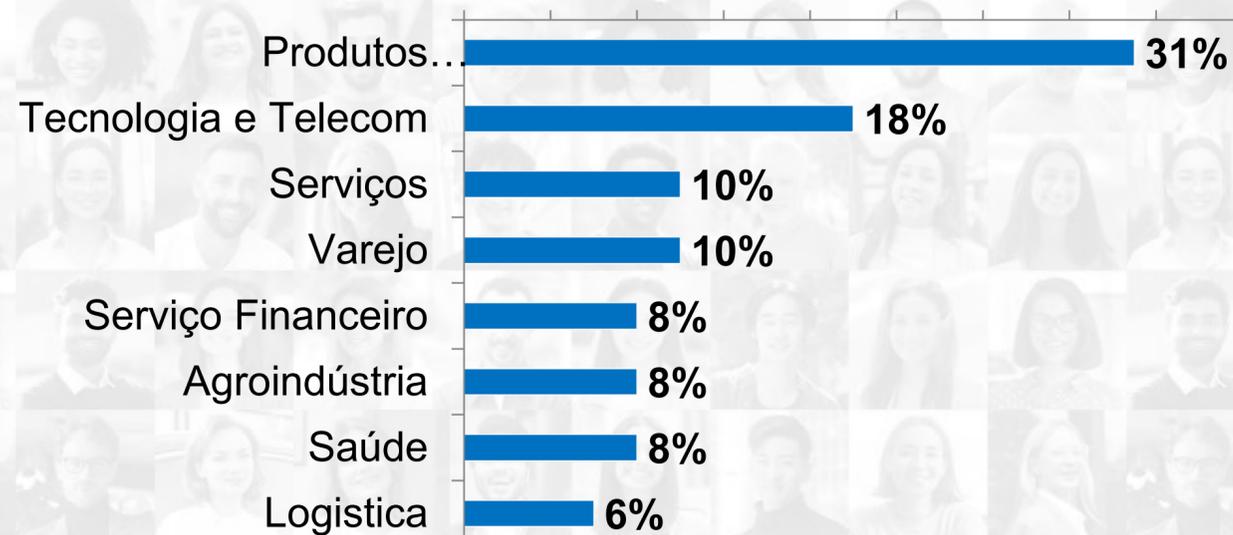
- Desenvolvimento Humano e Organizacional (IDHO)
- Cidadania Corporativa
- Práticas de Gestão de Pessoas (PGPS)
- Empresas Psicologicamente Saudáveis (EPS)



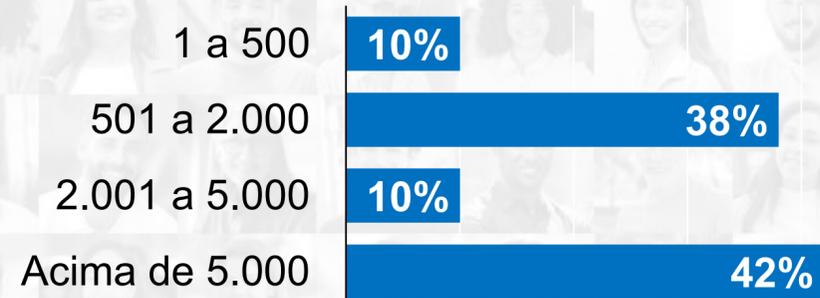
Perfil das Empresas 2022



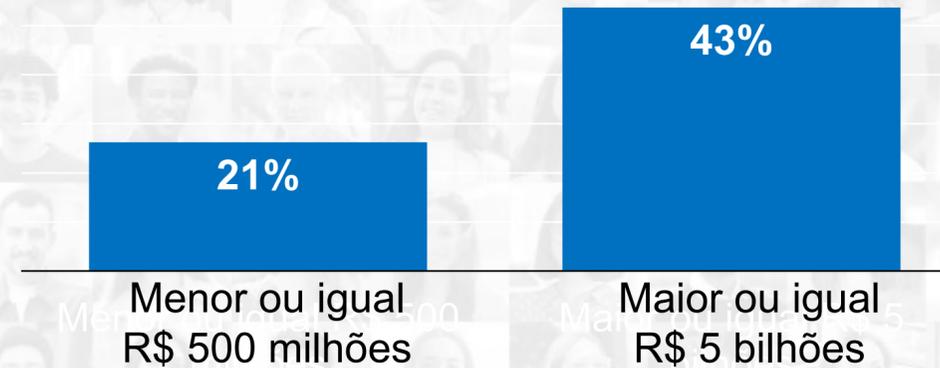
Ramo



Porte



Faturamento



Origem do Capital

35% tem capital de origem Multinacional

- Controle Familiar 15%
- Capital aberto sem controle definido 8%
- Capital aberto com controle definido 13%
- Governo como controlador 4%
- Capital Nacional 25%

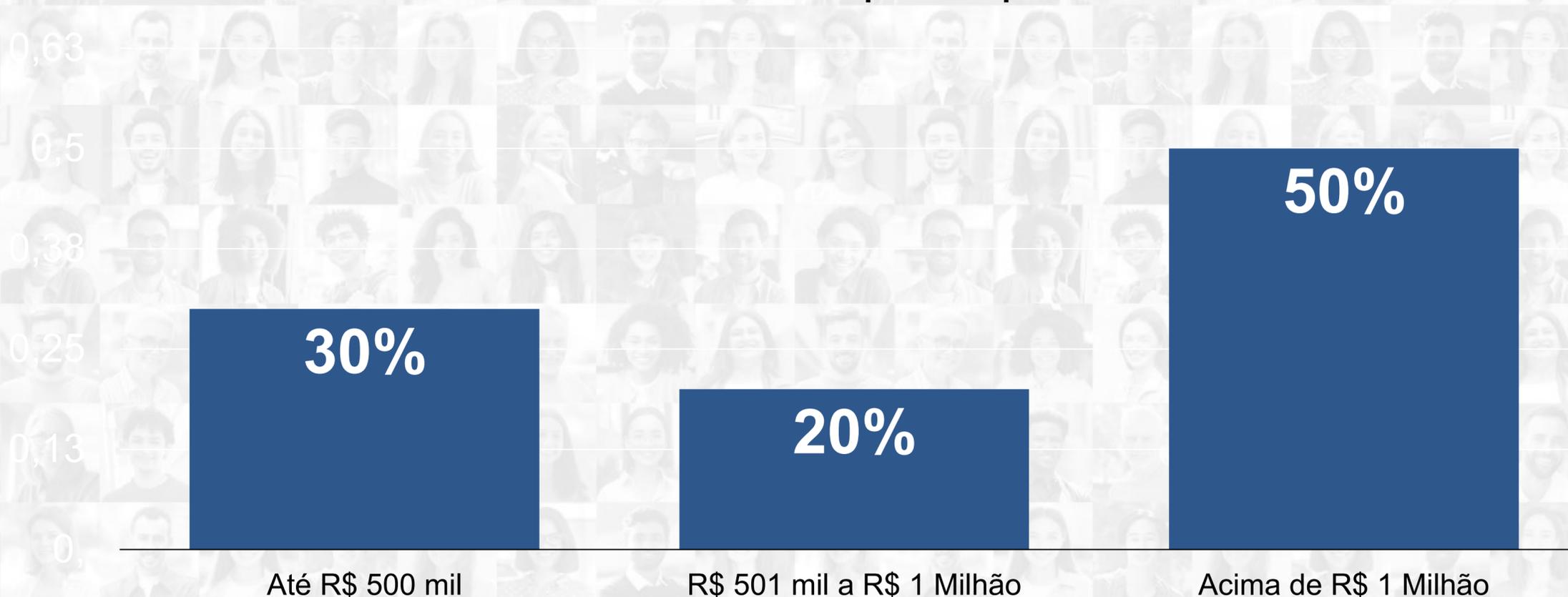
79% das empresas são de grande porte, com faturamento anual superior a R\$ 500 milhões.

40% das empresas, existe a mais de 40 anos.



A soma do faturamento bruto das empresas participantes foi acima de R\$ 1trilhão, representando cerca de 480.446 mil funcionários.

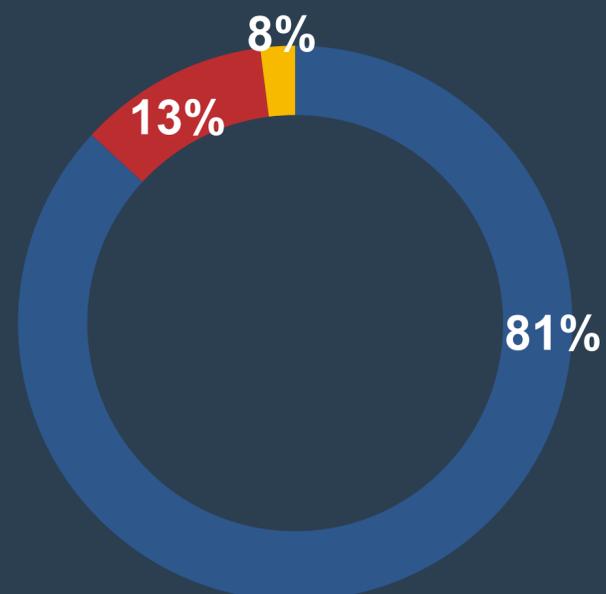
Faturamento bruto per capita



Soma do faturamento bruto informado por 86% das empresas referente a 2021.

Soma do número de funcionários informado por 98% das empresa (Base 31/12/2021) .

Em 81% das empresas respondentes, a área de RH está vinculada diretamente a presidência da empresa.



- RH vinculado diretamente ao presidente
- RH vinculado ao gestor ou diretor de outra área
- Outros

23%

Possuem um **Comitê de RH** com participação de executivos de diversas áreas da organização.

15%

Tem um **comitê dedicado** a tratar temas de recursos humanos no conselho de administração.

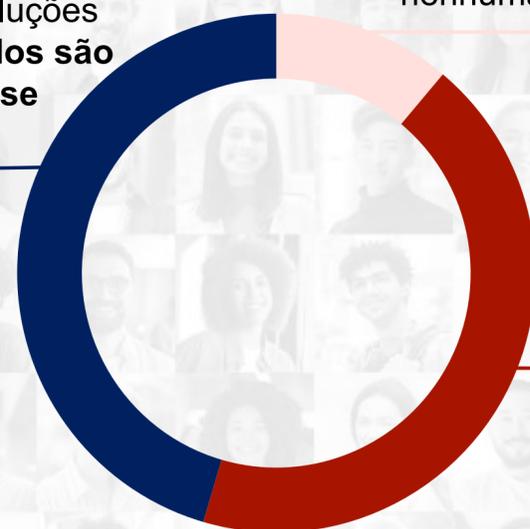


Sistemas integrados e mecanismos de autosserviço, são realidade em quase metade das empresas participantes.



Dispõe de um sistema Integrado de RH para realização da maioria dos processos de RH. Soluções utilizadas e **seus dados são integrados numa base dados comum**

45%



Os processos de RH são realizados em diversos sistemas e soluções com nenhuma ou baixa integração

11%

43%

Dispões de um sistema integrado de RH para realização da maioria dos processos de RH. Soluções complementares são utilizadas, **mas seus dados não são integrados numa base comum**

73%
utiliza soluções de gestão de pessoas com processamento em nuvem.

Utiliza mecanismos de autosserviço para os colaboradores e gestores, para consultas a informações e processamento de solicitações por meio de site (intranet ou internet)

30%

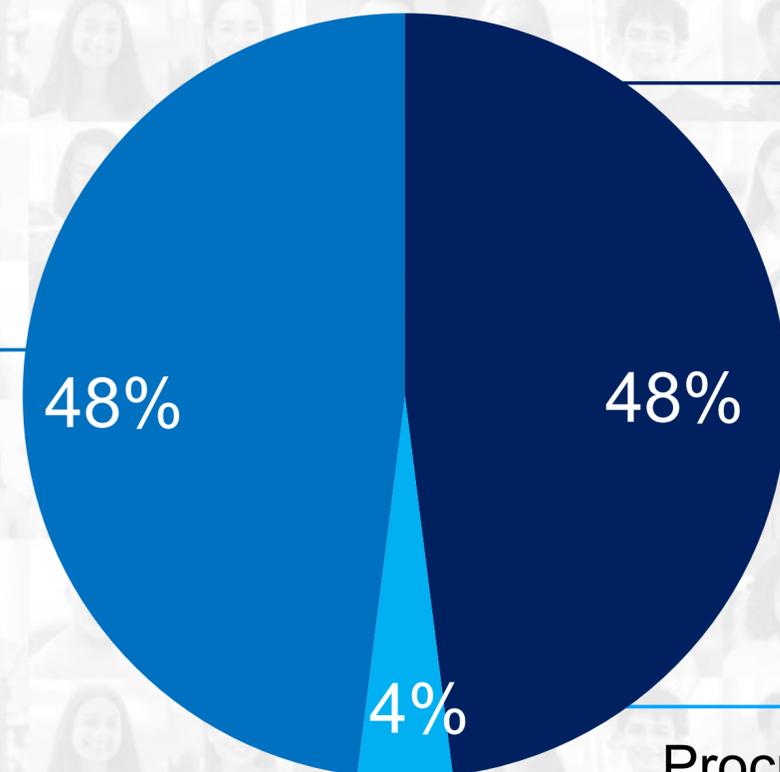


70%

Utiliza mecanismos de autosserviço para colaboradores e gestores, para consultas e processamento de solicitações por meio de site e aplicativos, disponíveis em vários devices (desktop, notebook, celular e tablet)



A estratégia do menor preço como fator de diferenciação, é adotada em apenas 4% das empresas.



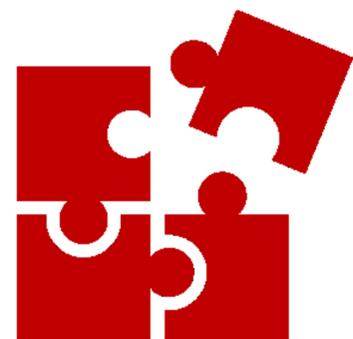
Procura se diferenciar dos concorrentes pela **INOVAÇÃO** constante nos produtos e serviços.

Procura se diferenciar dos concorrentes pela oferta de produtos e serviços de alta qualidade, pelos quais o mercado aceita pagar um **PREÇO SUPERIOR.**

Procura se diferenciar dos concorrentes pela oferta de produtos de serviços de boa qualidade com o **MENOR PREÇO** de mercado.



Em 69% das empresas, 20% da receita total foi proveniente de inovação, por meio da venda de novos produtos ou serviços.

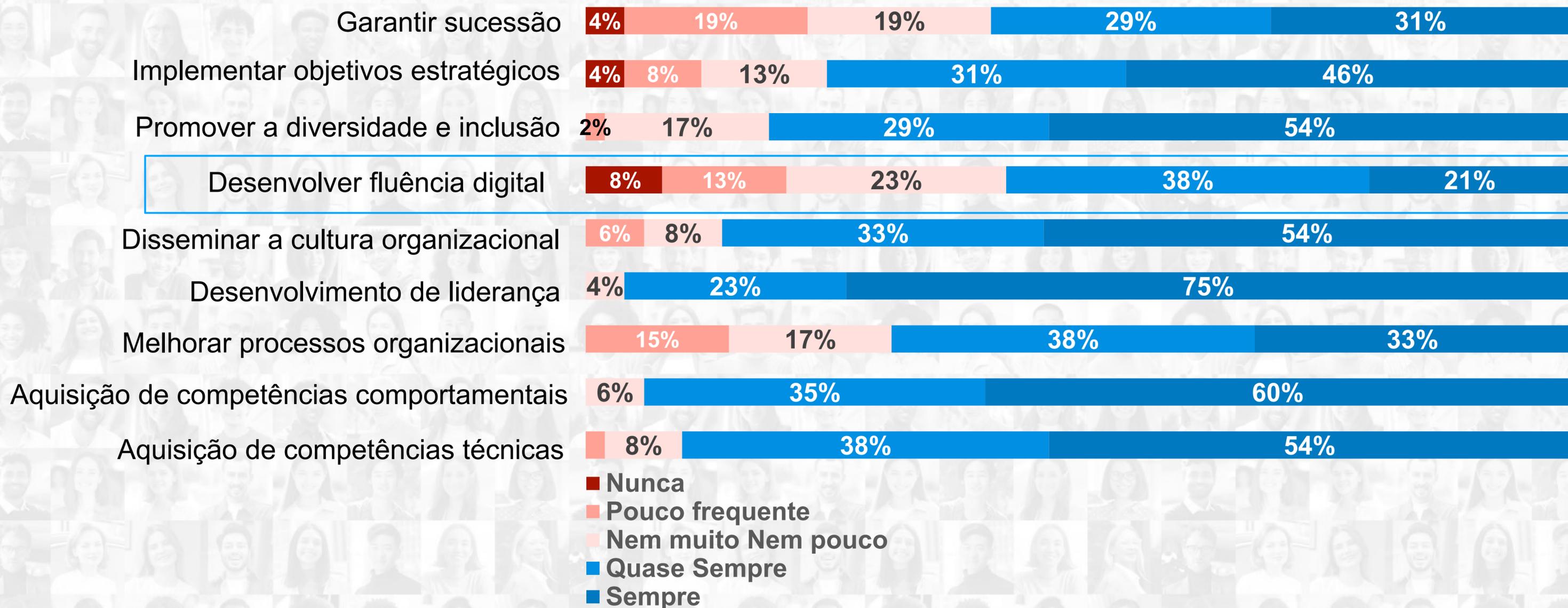


Proporção da receita de novos produtos/serviços nos últimos 3 anos





Com relação aos objetivos típicos em T&D, o desenvolvimento de fluência digital merece atenção em quase metade das empresas.



Avaliando as características das organizações de uma maneira geral, squads multidisciplinares estão presentes em cerca de 80% das empresas



O trabalho em grupos semi-autônomos está presente em diversas áreas na minha organização



A liderança incentiva a busca por ajuda em outras áreas, compartilhando informações e quebrando os silos



Há um clima de informalidade que permite ao colaborador falar o que pensa



Investe na educação dos profissionais, propiciando seu crescimento de forma ampla



Os processos de avaliação de desempenho são objetivos e existe troca de feedback

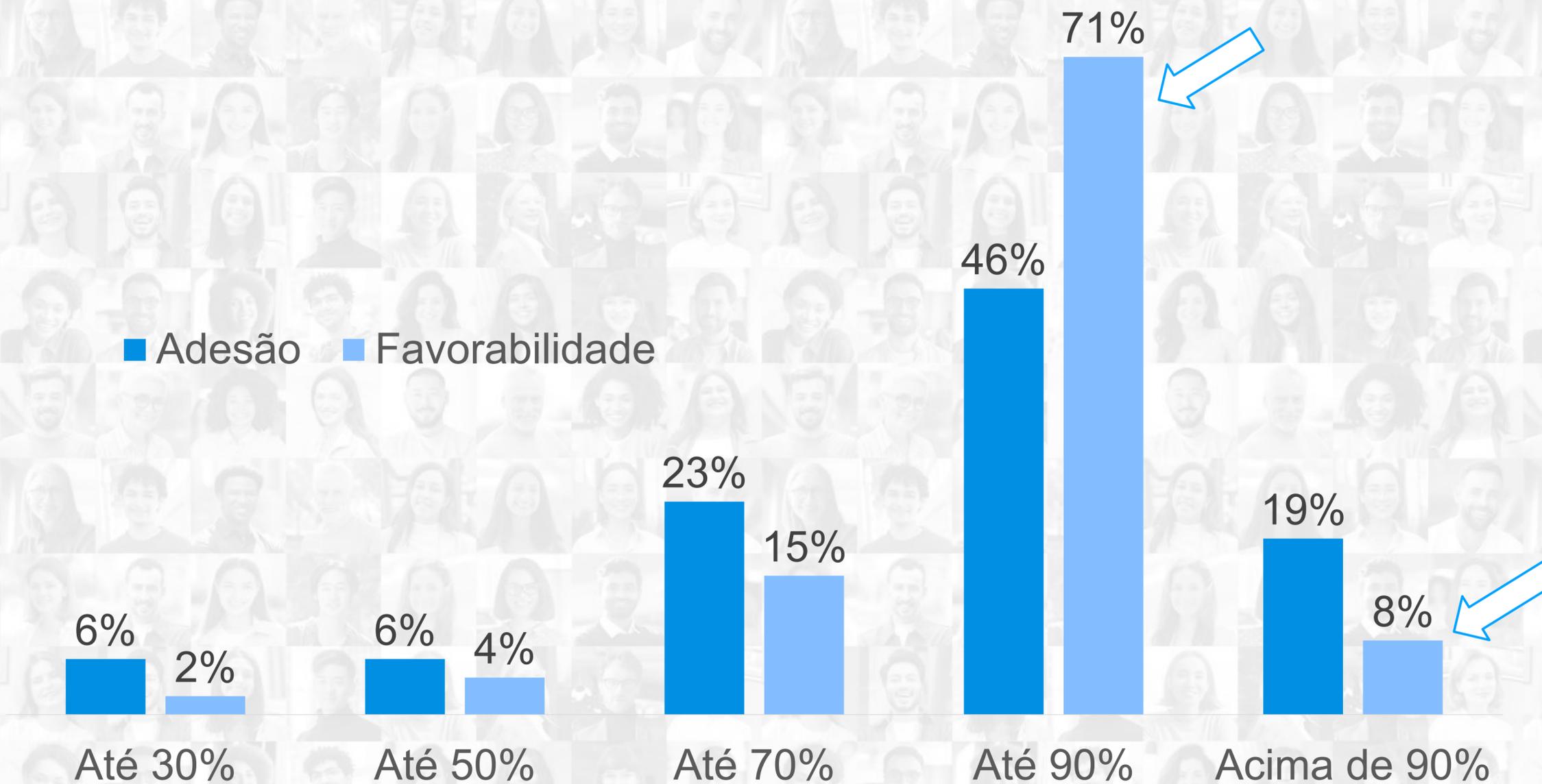


Os colaboradores se sentem preparados para realizar suas tarefas, com nível de ansiedade controlado



- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo Nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

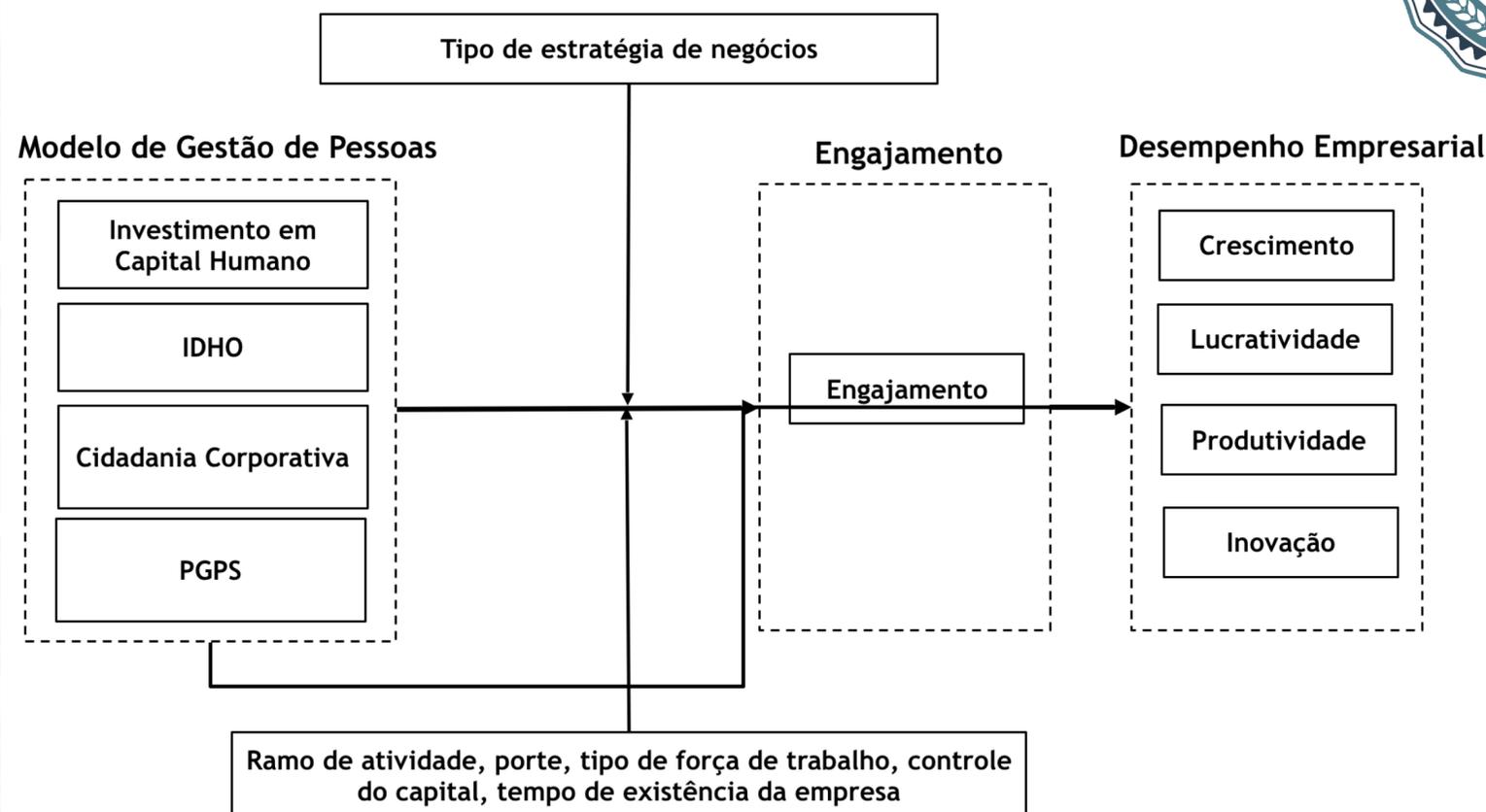
De acordo com o percentual de adesão e favorabilidade das Pesquisas de clima, mais de 79% dos colaboradores tem grande chance de permanecer e recomendar a empresa nos próximos 2 a 3 anos.



Metodologia

O modelo teórico da pesquisa está baseado nas seguintes premissas principais:

- O modelo de gestão de pessoas adotado pela empresa tem impacto no engajamento dos profissionais e no desempenho empresarial
- Este impacto é influenciado pelo tipo de estratégia da empresa (ou seja é mais significativo em empresas que buscam a diferenciação pela qualidade e inovação).
- Este impacto também pode ser influenciado por características da empresa, tais como porte, tempo de existência, tipo de controle do capital e perfil dos profissionais.



População: Grandes empresas nacionais (setor público e privado)
 Amostra: selecionada por adesão (sem viés ou influência do pesquisador).



Questionário estruturado preenchido pela internet por executivos de RH da empresa pesquisada.
 Coleta de dados secundários (foco na confirmação de resultados)



Uso de estatística descritiva para apresentar os resultados
 Testes de correlação entre os indicadores e variáveis
 Comparação dos resultados com estudos anteriores e bibliografia acadêmica sobre o assunto.

A apresentação do posicionamento da empresa foi elaborada com base na autoavaliação das políticas e práticas realizadas pelas equipes no momento do preenchimento do questionário, não analisamos a estratégia do negócio e de capital humano adotada pela empresa. Desta forma, recomendamos que as boas práticas e oportunidades de melhoria apresentadas sejam avaliadas a luz do contexto e realidade de cada empresa, levando em consideração seus objetivos estratégicos.

Temas abordados

Excelência em Gestão de Pessoas



DHO - Desenvolvimento Humano e organizacional

Cidadania Corporativa

PGP - Práticas em Gestão de pessoas

EPS - Empresas Psicologicamente Saudáveis

ICH - Investimento em Capital humano

Descrição da dimensão	Foco das análises
Avalia o posicionamento da empresa em relação ao crescimento dos profissionais e evolução da empresa.	Importância e características da área de RH, tratamento dado à questão da diversidade, investimento em treinamento, incentivos para o desenvolvimento dos colaboradores e organização do trabalho
Mede a postura da empresa em relação a questões chave de responsabilidade social corporativa.	Ações práticas para inclusão e integração de minorias, segurança no trabalho, incentivo ao voluntariado, ações para sustentabilidade e desenvolvimento econômico e social.
Avalia a existência de um conjunto de boas práticas de gestão de pessoas na empresa.	Gestão do <i>Employer branding</i> , avaliação da qualidade dos processos de RH, definição da proposta de valor para o colaborador, práticas de reconhecimento e recompensa, gestão de carreira, promoção da ética e maturidade em People Analytics.
Indica o esforço da empresa em criar um ambiente saudável e equilibrado.	Apoio aos colaboradores no desenvolvimento técnico e controle emocional, controle da jornada de trabalho, integração empresa-família, gestão do clima para criação de ambientes mais saudáveis e disponibilização de diferentes canais de comunicação.
Indicador principal para criação do ranking das empresas participantes. Consolida os resultados de todos os temas abordados.	Identificação das empresas por ordem de desempenho.