



SEMINÁRIO

PELO FUTURO DO TRABALHO

Em prol do futuro: um novo papel para o RH

Simone Passini Grossmann
Coca-Cola Brasil

THE COCA-COLA COMPANY

“Nenhum homem astuto ou corajoso
vai se deitar nos trilhos do trem da
história para esperar o trem do futuro
passar sobre ele”

Dwight D. Eisenhower

I.

A transformação que nos cerca

II.

Onde estamos

III.

Para onde podemos ir



UM MUNDO EM TRANSFORMAÇÃO

Novas
tecnologias

2010

Incerteza

2006

2008

Velocidade

2009

Expectativas do
consumidor

2004

1982

Dados e
informação

Volatilidade

Forças
demográficas

Complexidade



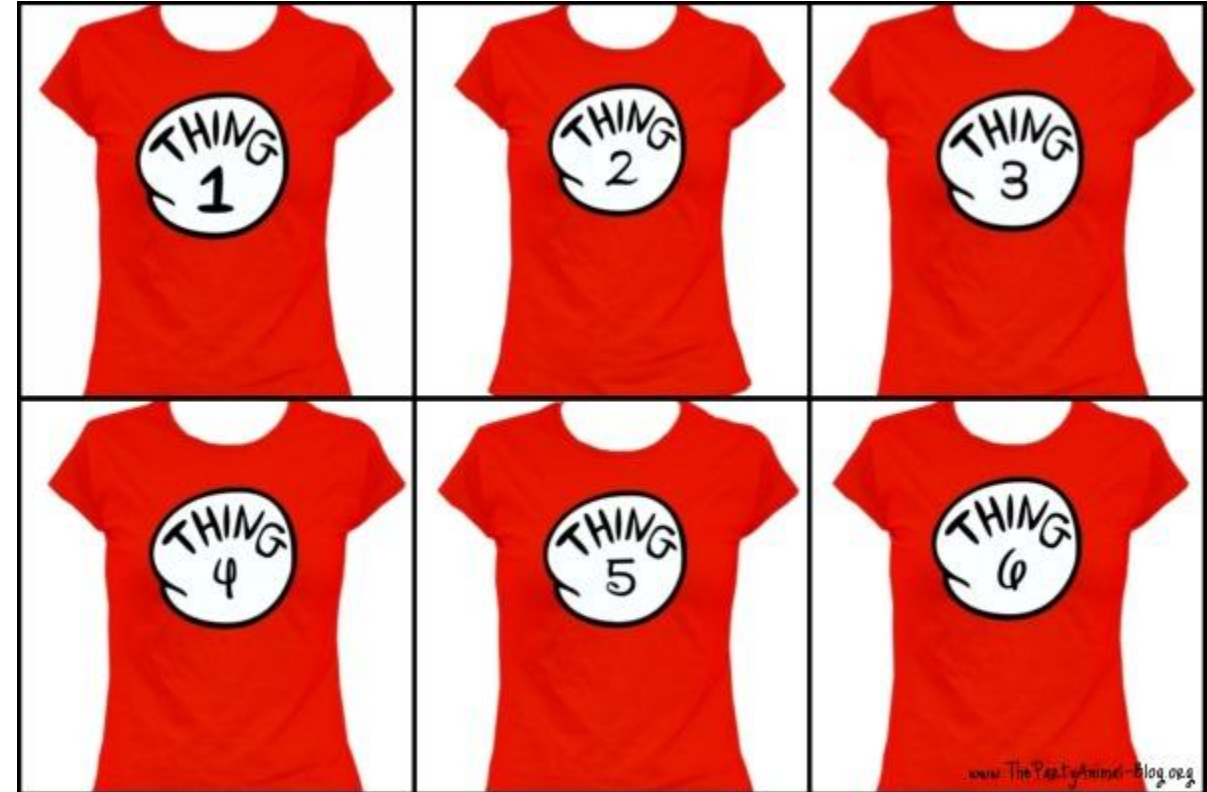




1. MILLENNIALS

“Por que toda vez que peço por um par de mãos, vem uma cabeça junto?”

Henry Ford



Valorizam aprendizado,
desenvolvimento e
oportunidades de treinamento

Querem fazer
parte da *GIG
economy*

Remuneração
é importante
para atraí-los

Querem ficar na empresa onde estão desde
que a empresa invista neles e ofereça
ambiente flexível e diverso

Abandonariam uma empresa
se houver um “ambiente tóxico”



2. NOVO EMPREGO

- ❑ Criatividade
- ❑ Inteligência Emocional
- ❑ Pensamento analítico (problemas complexos)
- ❑ *Growth mindset*
- ❑ Julgamento e tomada de decisão
- ❑ Comunicação
- ❑ Liderança
- ❑ Diversidade
- ❑ Tecnologia
- ❑ Mudança & flexibilidade

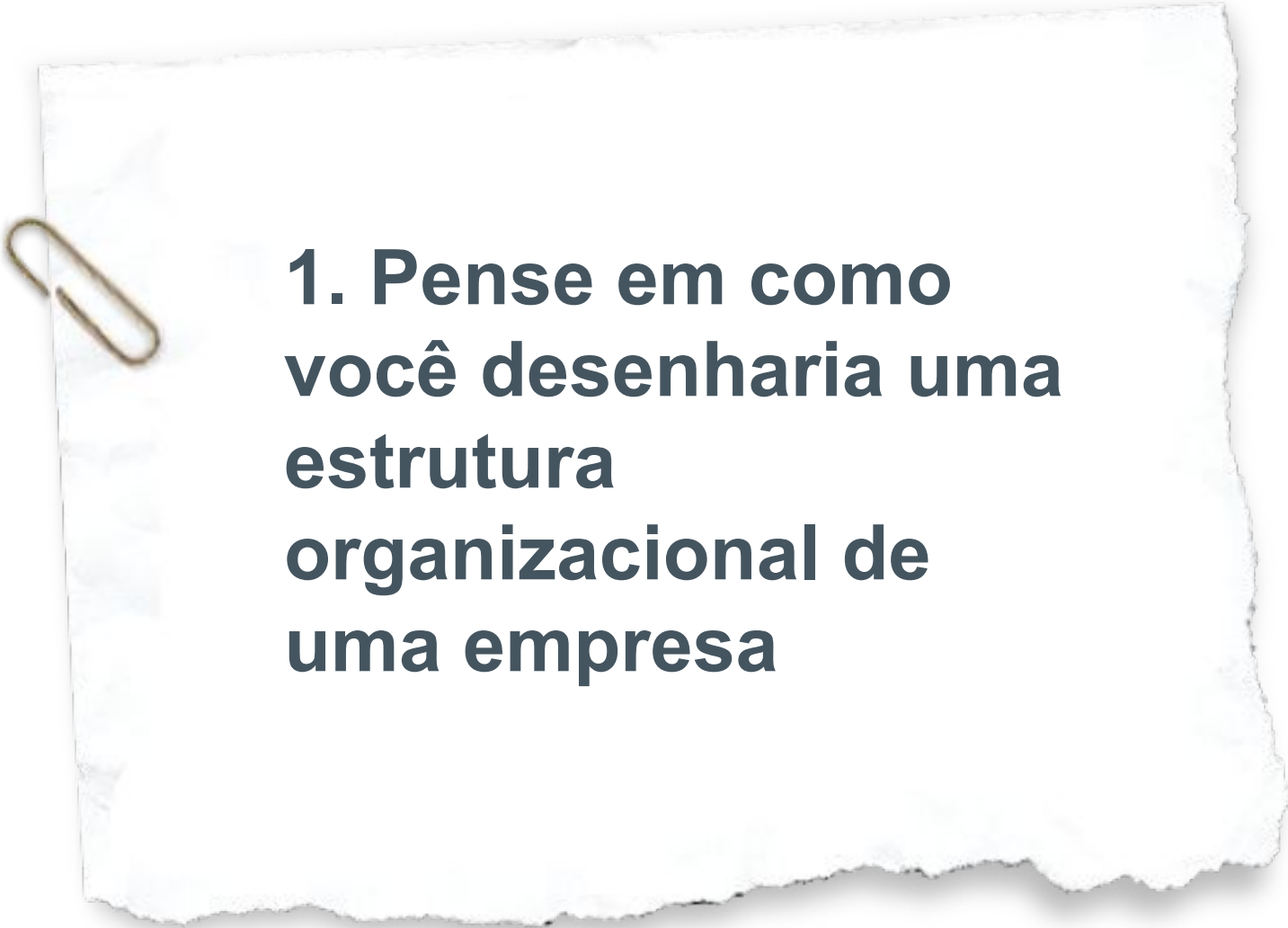
Novas ocupações

Transformação de empregos anteriores



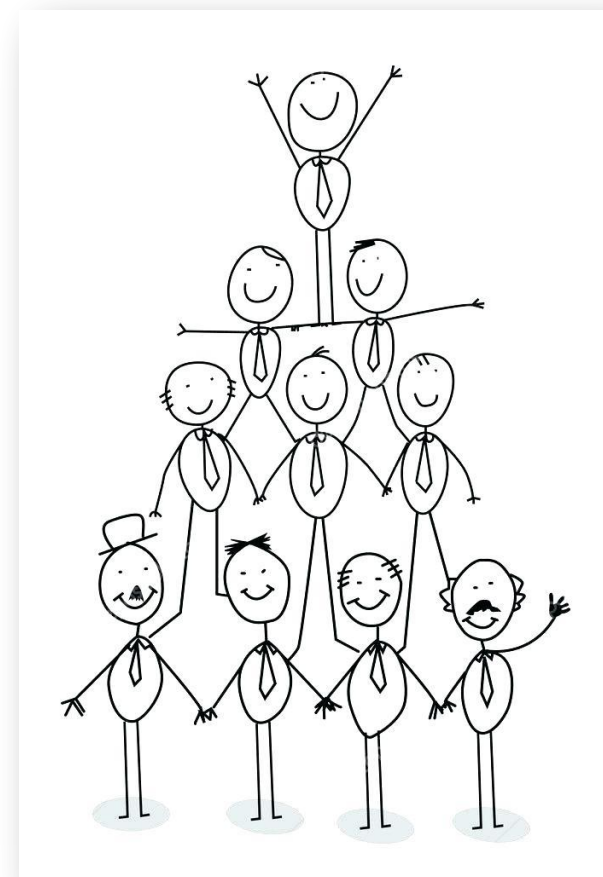


ONDE ESTAMOS

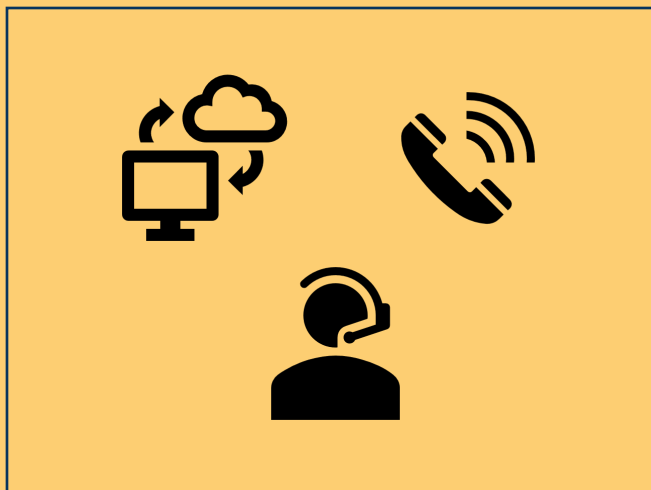


**1. Pense em como
você desenharia uma
estrutura
organizacional de
uma empresa**

Qual você pensou?



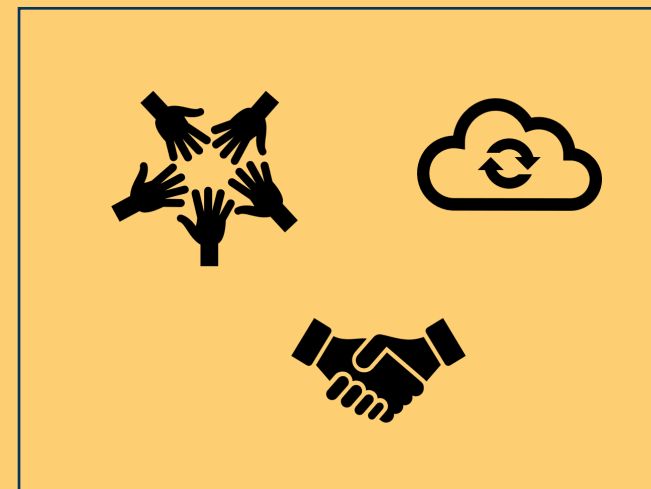
E o que está acontecendo?



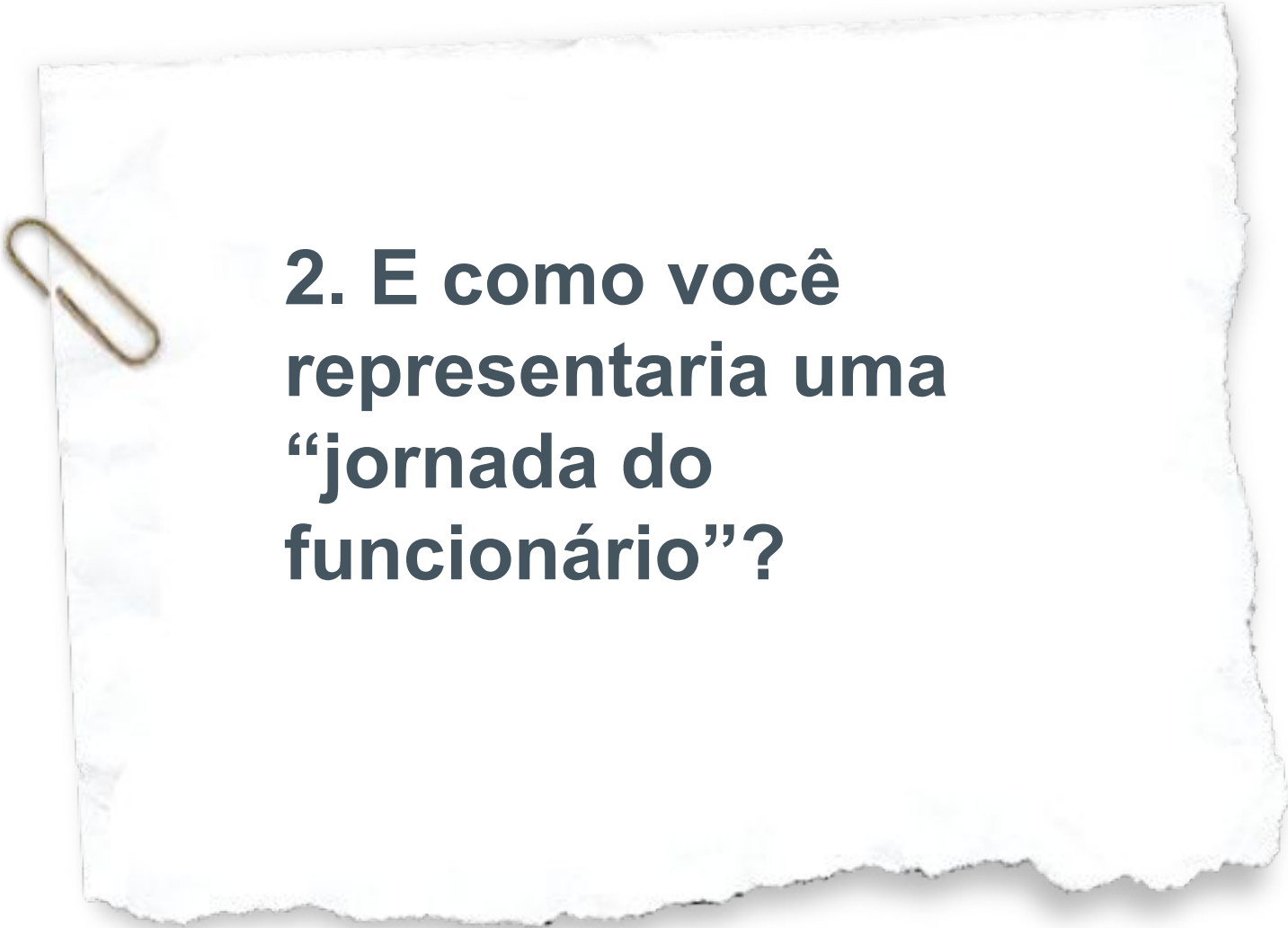
Times virtuais



Times multifuncionais



Novas formas de contratação



**2. E como você
representaria uma
“jornada do
funcionário”?**

Workflow automation can streamline employee lifecycle management—reducing errors, offloading manual work, and improving the employee experience.

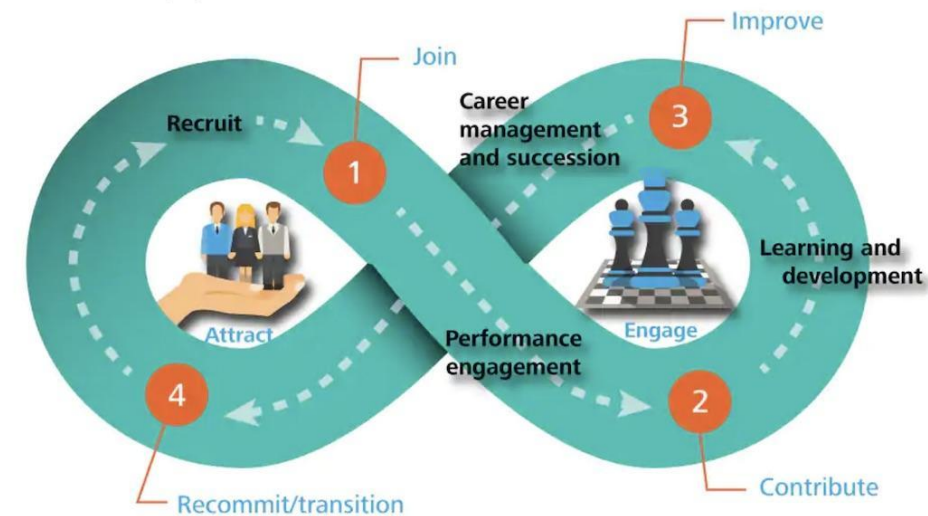
Workflow automation can streamline employee lifecycle management—reducing errors, offloading manual work, and improving the employee experience.

Hiring Requests: Forms and routing for hiring requests
Recruitment: Job description reviews, recruitment requests
Interview Process: Scheduling requests and reviews
Approvals: Candidate approval process, agreement sign-offs

System Access: System access requests, approvals and logging
Paperwork: New hire paperwork completion and submittal
Training: Training tracking process and sign-off

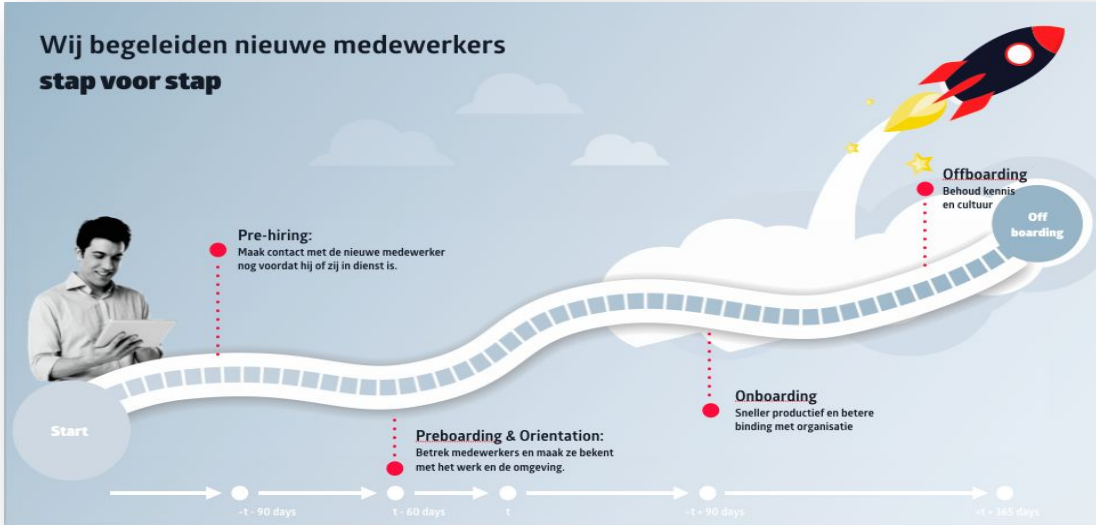
Job Changes: Promotions/pay/access changes
Benefits: Change requests, info requests
Moves: Office changes, moving approvals

System Access: Access removal requests
Asset Recovery: Asset receipt acknowledgement
Legal Compliance: Termination approvals,
 final pay request, exiting documentation



26-27 September 2017
London, UK
Join us in England
<http://www.conferences.computing.org.uk/2017>



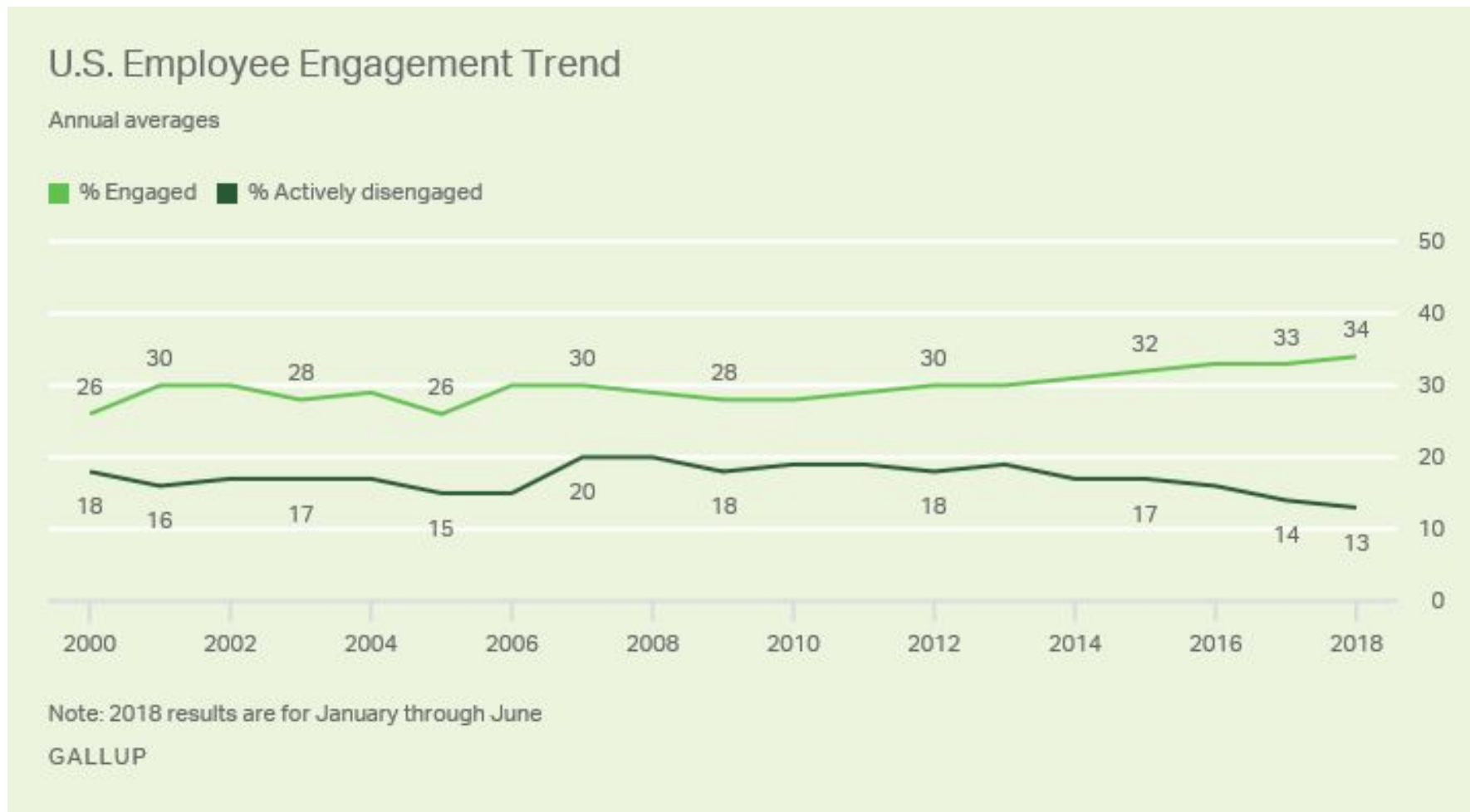


E como vem acontecendo de fato?



Nossas organizações estão preparadas?

Impacto: baixo engajamento



- **34% dos trabalhadores engajados nos EUA**
- **13% ativamente desengajados**
- **53% não engajados**

Impacto: Retenção

Millennials

43% deixariam seu atual emprego em até 2 anos

28% ficariam além de 2 anos

Gen Z

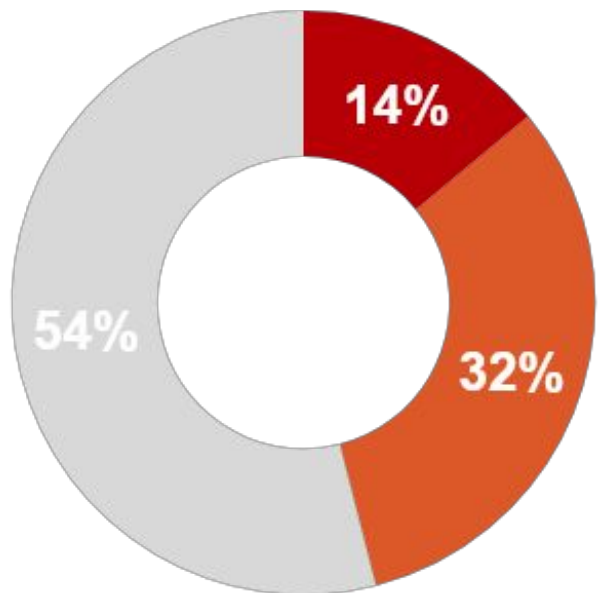
61% deixariam seu emprego em até 2 anos

12% ficariam além de 2 anos

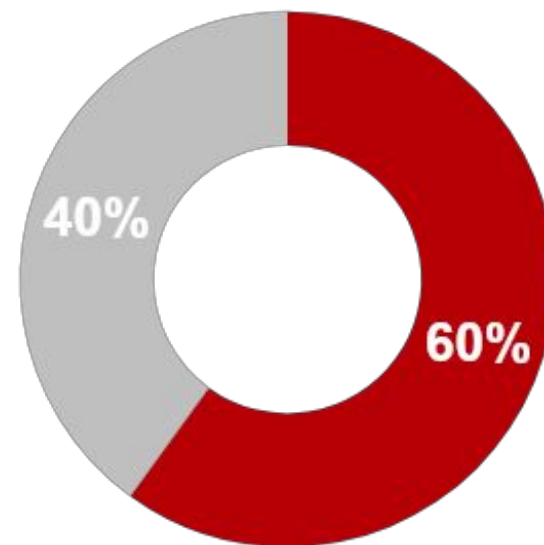
SAÍDA

Impacto: estamos preparados?

Empregos impactados por automação



ADULTOS SEM CAPACITAÇÃO BÁSICA DE ICT





PARA ONDE PODEMOS IR

MACRO

- Crescimento econômico para apoiar criação de emprego
- Assegurar flexibilidade e dinamismo ao mercado
- Redefinição de como retreinar a força de trabalho e escalar desenvolvimento de novas capacitações
- Atuar nos períodos de transição dos trabalhadores

DENTRO DAS EMPRESAS

- Recursos Humanos
- Líderes
- Seleção & Integração
- Treinamento & Desenvolvimento
- Avaliação/ remuneração
- Engajamento/ **Experiência**
- **Desenvolvimento de Lideranças**
- **Cultura**
- **Diversidade**
- **Formas de trabalhar**



Em RH, precisamos
começar a tratar nossos
funcionários como
**Adultos, Consumidores e
Seres Humanos**

ADULTOS

- **Empoderados para tomar decisões e criar suas carreiras**
- **Relação de confiança**

CONSUMIDORES

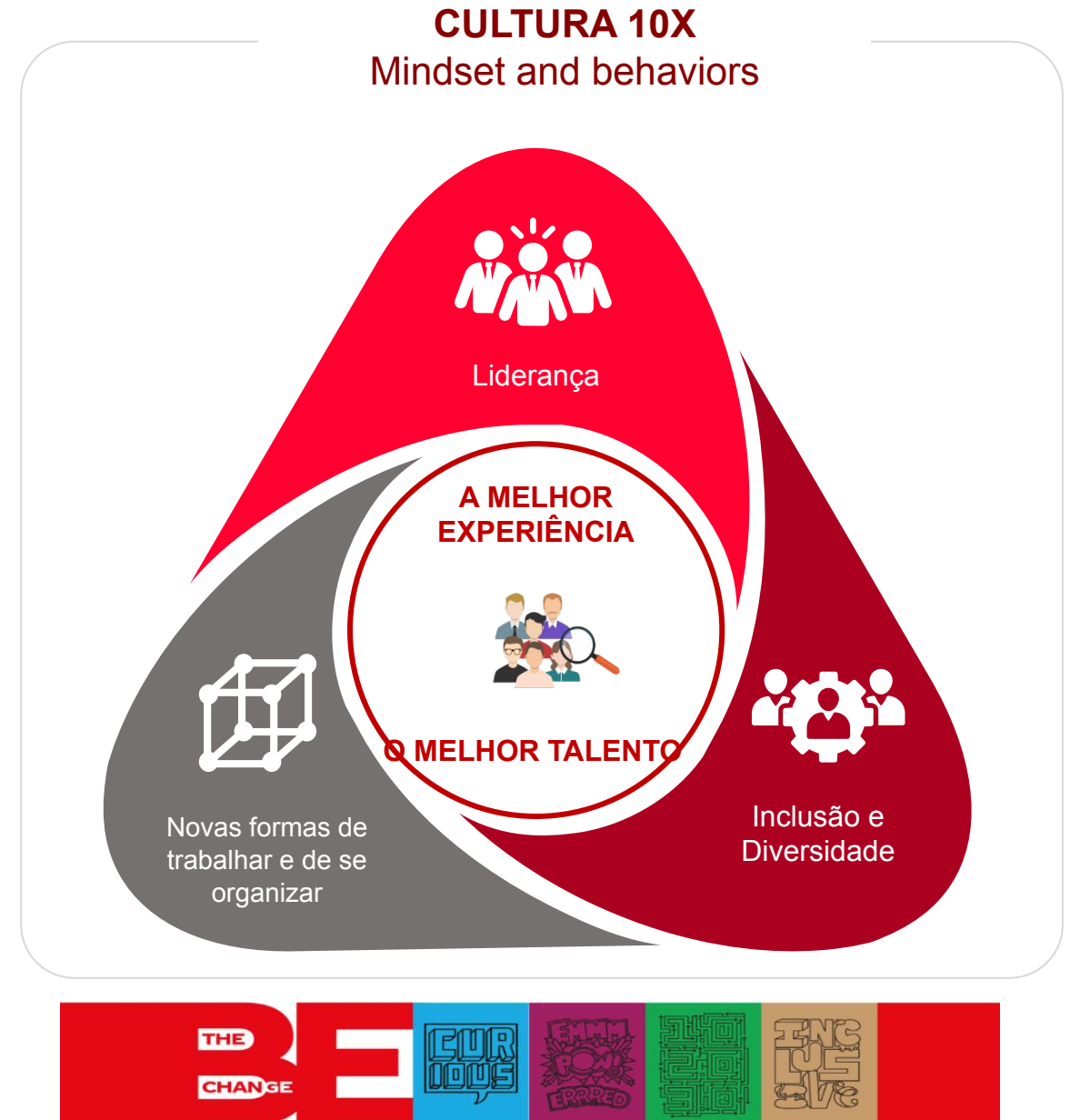
- **Entendê-los como consumidores**
- **Desenhar o processos para atender suas necessidades**

SERES HUMANOS

- **Autenticidade**
- **Suporte / importar-se de verdade**

Exemplo: Estratégia de Pessoas na Coca-Cola Brasil

Grande foco nas avenidas
TRANSFORMACIONAIS





Agile @ Coca-Cola

**CONSUMIDOR NO
CENTRO**

**TESTAR E
APRENDER**

**RESPONDER A
MUDANÇAS**

**INTERAÇÕES
CONSTANTES**

O que precisamos para o futuro? Os 4 Growth Behaviors da Coca-Cola



Há um claro entendimento do que é necessário mudar?

O que impede o RH – e as companhias - de se transformar?

O que você pode fazer para acelerar esse processo?



THE COCA-COLA COMPANY



OBRIGADA

**Simone Passini
Grossmann**

HR VP – Coca-Cola Brazil
sgrossmann@coca-cola.com
M + 55 21 98169 0005