

OKR no RH

a metodologia de gestão de metas
utilizada por Google e Intel



Índice

Clique nos **círculos** e navegue pelos capítulos

Introdução

O que é OKR?

Importância
das OKRs

Como implementar

Exemplos de OKRs
no RH

Conclusão

Qual é o grau/nível deste material?

✓ **Básico:** aborda conceitos essenciais da área de RH e tem dicas práticas para sua rotina.

Intermediário: aborda funções e exemplos mais complexos, para quem já possui experiência na execução.

Avançado: apresenta estratégias avançadas e traz compreensão aprofundada sobre o tema.

01 Introdução

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Introdução

Empresas como Intel, Google e a própria Gupy utilizam de OKRs para gestão, definição de metas e acompanhamento de resultados. É uma metodologia deveras famosa, criada em 1999 por Andy Grove, então CEO da Intel.

E como bem dito pelo estatístico norte-americano William Deming: “O que não pode ser medido, não pode ser gerenciado.” Essa frase ganhou alcance mundial e, como um mantra, é repetida incansavelmente.

Neste material, iremos explorar melhor o conceito de OKRs no RH, a vantagem da utilização para um setor mais estratégico e pautado em resultados e porquê a frase de Deming faz total sentido na prática.



02 Introdução

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

1

2



O que é OKR?

OKR é a sigla para **Objectives and Key Results**, que traduzindo significa “Objetivos e Resultados-chave”. É a metodologia para definição de metas para os setores, ao mesmo tempo quais formas de mensurá-las (com indicadores) são conectadas com cada objetivo.

Na prática, para cada objetivo que um setor define, é preciso escolher formas de medir se ele está sendo alcançado ou não (entre 2 e 5, no máximo). Além disso, os objetivos devem refletir a estratégia da empresa. Assim, garantimos que cada setor está contribuindo ativamente para o negócio como um todo.

Portanto, OKR é uma metodologia para definir objetivos desafiadores e que inspiram, mas sem deixar a parte analítica e de controle de lado.

A analogia mais famosa para explicar como funciona uma OKR é a de viagem. Considere que você, morando onde mora, planeje viajar para Recife, Pernambuco. Você decide ir de carro, para aproveitar a vista, conversar e parar em pontos turísticos.

Você já sabe o que quer: chegar em Recife. Contudo, a viagem não pode sair cara — nem demorar demais. Dessa forma, você decide que seu objetivo é chegar em Recife, pelo caminho mais rápido e curto possível, para economizar dinheiro e tempo (Objective).

1

2



Sendo assim, você utilizará o GPS (Key Results) para direcionar a viagem pelo melhor caminho. Ao fim, você também possui duas formas de mensurar os resultados da viagem: o consumo de gasolina e quilometragem percorrida, mostradas no painel do carro (KPIs).

Em resumo, você utiliza indicadores-chave (KPIs) para mensurar o resultado-chave (Key Result) que mostrará se o objetivo será alcançado (Objective).

Objetivo: Chegar em Recife de maneira rápida e barata

#1 Resultado-chave: Gastar 15% a menos do que o planejado

Indicador-chave: Consumo de gasolina

#2 Resultado-chave: Fazer um percurso 25% mais rápido

Indicador-chave: Quilometragem percorrida

Diferença em KPIs e KRs

É muito fácil confundir a função dos KPIs (indicadores-chave) com as KRs (resultados-chave). Mas, para não ficar dúvida, separei uma definição bem simples que difere os dois termos.

KPIs: são indicadores mensuráveis que monitoram a performance de ações e projetos.

Key Resultados: são resultados-chave, mensurados por indicadores, que mostram se estamos chegando no objetivo ou não.

1

2

Em vários momentos, os dois termos se complementam. Na metodologia de OKRs, por exemplo, é imprescindível a utilização de KPIs para o acompanhamento da performance.

OKRs

Metodologia para gestão de metas e mensuração de resultados.

KPIs

Indicadores-chave que ajudam a medir a performance em um aspecto específico.



03 A importância da metodologia de OKRs

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

1

2

3

A importância da metodologia de OKRs

Lembra da frase “O que não pode ser medido, não pode ser gerenciado”? A importância da metodologia de OKRs é justamente colocá-la na prática. Ao definir metas, traçar objetivos e escolher indicadores, estamos gerenciando de forma estratégica a saúde e performance de um setor.

E falando de RH, um setor que é conhecido por diversas qualidades, mas raramente alguma delas está associada a performance e entrega de resultados. É preciso mudar: a adoção de OKRs é um grande passo (e desafio) que muda esse cenário.

Mas se você ainda não está convencido (a) da relevância dessa metodologia para o Recursos Humanos, confira a seguir alguns pontos que apresentam os ganhos da sua utilização.



1

2

3

Alinhamento com a estratégia da empresa

A metodologia de OKR “obriga”, de certa forma, que os setores alinhem seus objetivos com a estratégia de negócio da empresa. Essa é uma forma de estimular um olhar mais crítico e amplo das ações do setor. Assim, números não são apenas números. Com OKRs, você define objetivos claros, desafiadores e específicos, com grande potencial de impacto, e que são bem direcionados e facilmente mensuráveis.

Maior direcionamento dos times

Um time sem direcionamento pode ir para qualquer lugar. Mas essa desorganização, com cada um olhando pro lado, faz com que ninguém chegue a lugar algum. Portanto, adotar OKR no RH auxilia em um maior direcionamento da equipe com as ações e projetos executados pelo setor. Dessa maneira, todos sabem as possibilidades existentes para que o resultados-chave sejam alcançados.

Empoderamento dos colaboradores

Empoderar significa dar liberdade com confiança. Na metodologia de OKRs, é muito importante que cada membro da equipe entenda o seu impacto nos objetivos, o que pode fazer para ajudar e quais ações devem priorizar. Essa não é uma decisão top-down: cada colaborador deve possuir liberdade para conduzir da melhor forma seus projetos e a responsabilidade de gerir os resultados-chave.



1

2

3



Estímulo para uma abordagem analítica

Sabemos que, principalmente no RH, um olhar analítico não é algo comum. Adotar de OKRs incentiva que essa realidade mude. Afinal, indicadores que constroem a mensuração dos resultados-chave precisam ser acompanhados, no mínimo, a cada 15 dias. Assim, com uma rotina definida, é mais simples e até natural desenvolver um olhar crítico e data-driven.

04 Como implementar OKRs no seu RH

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

1

2

3

4



Como implementar OKRs no seu RH

Adotar uma metodologia em um setor deve ser algo feito em passos pequenos, mas de forma constante. Tentar abraçar mais do que os braços conseguem segurar pode ser frustrante, gerar resultados errados e desestimular todo o time em relação a metodologia.

Portanto, antes de implementar, planeje os passos de adoção. Para ajudar, aqui vão algumas etapas e dicas para você implementar OKRs no RH.

Tenha propósito com a metodologia

Utilizar apenas para “encaixar-se” no que outras empresas estão fazendo nunca funciona. Portanto, antes de definir os objetivos para o setor, entenda qual o propósito da adoção da metodologia e onde ela irá ajudar o seu RH. Assim, fica mais fácil expor para os outros colaboradores a importância da adoção e os ganhos que irá gerar. Colete os dados do setor

É comum que RHs de diversas empresas não tenham dados em mãos. Isso dificulta a adoção da metodologia de OKRs pois os dados servem de insumo para os indicadores que medem o desempenho dos resultados-chave. Portanto, antes de mais nada, colete dados

1

2

3

4



do RH: do recrutamento, da admissão e em todas as áreas. Quanto mais dados e bem organizados, melhor.

Defina metas SMART

Agora, pensando em colocar a mão na massa, pense em suas OKRs seguindo o método SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time based).

S

Seja **específico** no objetivo. Ser amplo demais só irá confundir o time e abrir margem para interpretações erradas e adoções de resultados-chave equivocadas.

M

É **mensurável**? Seu objetivo precisa ser facilmente mensurável com a utilização de resultados e indicadores-chave.

A

Atingível, porém desafiador. O objetivo precisa estimular o esforço coletivo, por isso deve ser desafiador. Ao mesmo tempo, deve ser realista ao ponto de ser alcançável.

R

É preciso ser **relevante**. Lembra do impacto que cada setor deve ter na estratégia de mercado da empresa? Então, seu objetivo precisa ter um grande peso e impacto.

T

1

2

3

4

Não é para sempre, é temporário. A metodologia de OKRs é feita por ciclos, geralmente entre 3 a 6 meses. Portanto, os objetivos e resultados-chave devem ser flexíveis e mudar com o tempo.

Crie uma planilha ou invista em uma plataforma

Para quem está começando na jornada de OKRs, uma planilha pode ser o suficiente. Mas para os RHs que possuem uma grande quantidade de pessoas no time ou uma estrutura mais robusta, o ideal é adotar uma plataforma de gestão de OKRs, como a **Feedz**.

Feedz é uma plataforma completa para gestão de engajamento e desempenho dos colaboradores. Nela, você pode gerir suas OKRs, avaliações de desempenho, Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e 1:1s, por exemplo.

Exercite um olhar crítico

Os dados contam uma história, mas nem sempre é a que queremos ouvir. Devemos então exercitar um olhar crítico para entender o que estão dizendo. A meta foi desafiadora demais (ou de menos)? Não atingir 100% da meta, mas mesmo assim ter uma boa performance, é o suficiente?



05 Exemplos de objetivos e resultados-chave para o RH

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

1

2

3

4

5



Exemplos de objetivos e resultados-chave para o RH

Cada RH deve adotar OKRs que fazem sentido com os desafios do setor e da empresa. Portanto, não trate os exemplos a seguir como regra, e sim como modelos para servirem de inspiração. Aproveite!

1. Objetivo: Melhorar a experiência dos candidatos à vagas

Key Results:

- #1 Aumentar NPS de X para Y
- #2 Diminuir para X% as reclamações
- #3 Tornar o processo X vezes mais rápido

2. Objetivo: Ser a melhor empresa para se trabalhar no estado

Key Results:

- #1 Taxa de satisfação dos colaboradores acima de X%
- #2 Turnover em menos de X%

1

2

3

4

5



3. Objetivo: Ter uma área de DP a nível de benchmarking

Key Results:

- #1 Acelerar a admissão de novos colaboradores em X%
- #2 Reduzir o uso de papéis em X vezes
- #3 Aumentar a satisfação do processo de X para Y

4. Objetivo: Ser referência em onboarding de novos colaboradores

Key Results:

- #1 Aumentar a satisfação de X para Y
- #2 Reduzir reclamações em X%

06 Conclusão

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

1

2

3

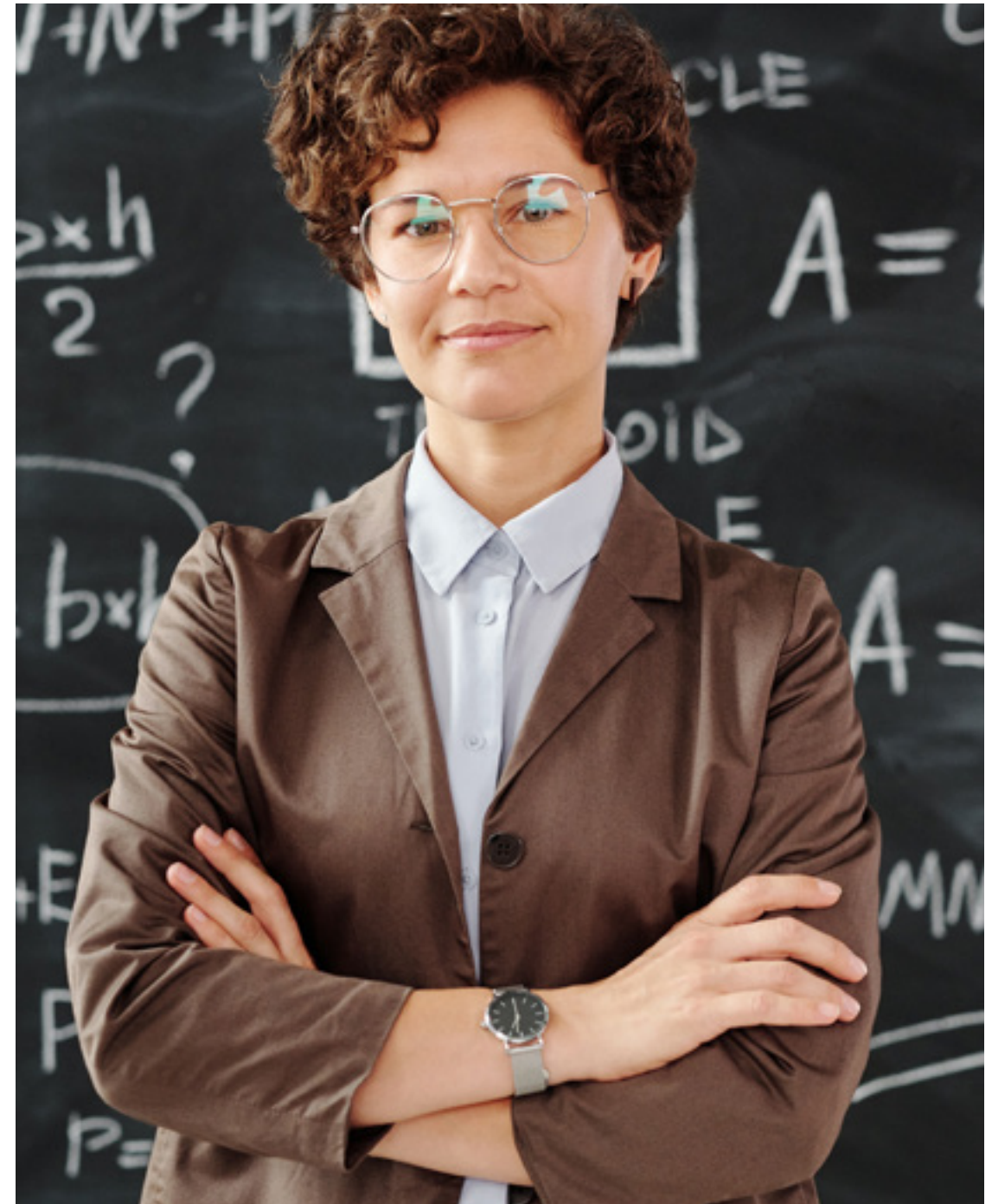
4

5

6

Conclusão

Esperamos que este conteúdo tenha descomplicado o tema para você, e que a adoção de OKRs no seu RH possa ajudar o setor a dar mais um passo em direção a uma abordagem estratégica, analítica e orientada ao resultado.



O conhecimento não acaba aqui

Agora que você está por dentro de todas as novidades de um Recrutamento e Seleção moderno e mais orientado a resultados, **que tal continuar se aprimorando?** Separamos alguns materiais para fortalecer ainda mais sua estratégia:

↑ Clique na imagem e acesse o conteúdo!

Autores

Conheça o time por trás desse material especial feito com carinho para você:

Valmir Alves

Especialista de Conteúdo

Mariana Cremonesi

Especialista de Conteúdo

Letícia Lopes

Designer gráfica

Escreva para nós!

Respondendo esse formulário você nos ajuda a **continuar evoluindo** e a melhorar nossos materiais:

Quer trazer a melhor experiência para o seu candidato?

Faça uma avaliação gratuita e rápida com nossos especialistas - dura só 5min - e contrate as pessoas certas com muito menos esforço



Obrigada por ler nosso material!
Esperamos que tenha gostado :)

A Gupy

... é o software número 1 de recrutamento e seleção no país. Ajudamos empresas a construírem um processo digital, eficiente, preciso e com experiências incríveis para o RH, gestores e candidatos.

Nossa tecnologia utiliza Inteligência Artificial para ranquear os melhores candidatos e se integra com outros produtos de R&S para que tudo possa ser realizado e analisado em um único lugar, substituindo por completo o Excel, planilhas e gestão por e-mail. Muito mais visibilidade e resultados, com a formação de equipes incríveis para toda a organização!

