



Projeto de conclusão de curso

Continuando seu Projeto de Conclusão de Curso

Nas aulas 1, 2 e 3, vocês fizeram um bom diagnóstico do contexto atual de sua empresa no atual mundo VUCA e no cenário da transformação digital. Fizeram uma boa reflexão sobre os desafios estratégicos de sua organização e dos consequentes desafios relativos a gestão de pessoas. E também do estágio de maturidade em que ela se encontra quando se fala de Employee Experience.

Tendo toda essa construção feita, agora é hora de partir para a ação! Nesse ponto do projeto, você irá detalhar todos os passos necessários para construção da sua estratégia de Employee Experience. Essa etapa é o coração do seu projeto!

Você deverá seguir as etapas para implantação que foram apresentadas nessa aula. Vamos relembrar cada um delas:

1. Ouça os colaboradores: o primeiro passo para construir a experiência do colaborador é ouvir o público interessado. Ou seja: você precisa dar voz aos colaboradores e permitir que participem ativamente do processo, priorizando suas opiniões e necessidades.
2. Analisar: use o feedback recebido para gerar insights para a construção da Experiência do Colaborador. Com essas informações, você deverá refazer os passos dos colaboradores e compreender sua jornada na empresa. Para isso, considere todas as etapas que o funcionário atravessa, desde o 1º contato do colaborador ainda na fase de recrutamento e seleção (quando ainda é um potencial candidato) até a contratação, desenvolvimento e desligamento.
3. Criar: agora que você já sabe o que os colaboradores querem e como funciona sua jornada, já pode criar seu próprio programa de Employee Experience. Lembre-se que a experiência do colaborador não é uma ação pontual, uma campanha de endomarketing, e sim um programa de longo prazo que se consolida junto com a história da empresa. Por isso, você deverá criar um programa sob medida, com ações de reconhecimento, incentivo e engajamento que obedeçam aos principais critérios que afetam a experiência do colaborador. Lembre-se dos três componentes-chave da Employee Experience que vimos: o ambiente físico, tecnológico e cultural.
4. Lançar: Inicie de fato o programa de Experiência do Colaborador. Para isso, um ponto fundamental é a comunicação. Comece pelo lançamento da experiência, comunicando a todos sobre as mudanças e iniciativas da empresa para melhorar o ambiente de trabalho. Crie canais para solicitar feedback e medir como essa iniciativa está sendo percebida na organização.
5. Acompanhar: Como dissemos anteriormente, a Experiência do Colaborador não é um projeto pontual, mas sim uma estratégia de gestão de pessoas que evolui junto com a própria organização. Portanto, é fundamental acompanhar esse processo de forma contínua, para evoluir com o processo. Para isso, a ferramenta de feedback torna-se essencial em qualquer experiência do colaborador, pois é um poderoso instrumento de comunicação que garante a assertividade do programa. Aplique as chamadas Pesquisa Pulso, que são estudos pontuais feito pelas empresas quando precisam mapear alguma tendência ou corrigir a rota de algum projeto.