



Exemplos de OKRs



Os Objectives and Key Results (OKRs) são uma ferramenta essencial para alinhar as metas estratégicas e operacionais da área de Human Resources.

Estes objetivos ajudam a garantir que a gestão de pessoas esteja focada em promover

a satisfação, o desenvolvimento e a retenção de talentos, além de melhorar a eficiência dos processos de RH.

A seguir, são apresentados cinco objetivos estratégicos detalhados, cada um com três Key Results (KRs), que exemplificam como os OKRs podem ser aplicados de maneira eficaz para promover a excelência na gestão de recursos humanos.

Objetivo: Melhorar a Retenção de Talentos na Empresa

- KR1: Reduzir a taxa de rotatividade de funcionários de 15% para 10% até o final do ano.
- KR2: Implementar um programa de mentorship que alcance 80% dos funcionários de nível médio até o final do Q3.
- KR3: Aumentar a taxa de satisfação dos funcionários com as oportunidades de desenvolvimento de carreira de 70% para 85% até o final do ano.

Objetivo: Aumentar a Eficiência do Processo de Recrutamento

- KR1: Reduzir o tempo médio de preenchimento de vaga de 60 para 45 dias até o final do Q2.
- KR2: Aumentar a satisfação do candidato com o processo de recrutamento para 90%, conforme medido por pesquisas pós-entrevista até o final do ano.
- KR3: Implementar um sistema de recrutamento automatizado que aumente a eficiência do processo em 30% até o final do Q3.

Objetivo: Fortalecer a Cultura Organizacional

- KR1: Aumentar o índice de satisfação do funcionário de 75 para 85, conforme medido na próxima pesquisa interna até o final do Q4.
- KR2: Implementar 5 novas iniciativas de bem-estar e diversidade até o final do Q3.

- KR3: Realizar workshops trimestrais sobre cultura organizacional, com uma taxa de participação de 90% dos funcionários até o final do ano.

Objetivo: Desenvolver as Competências da Equipe

- KR1: Aumentar a participação dos funcionários em programas de treinamento e desenvolvimento de 60% para 90% até o final do Q2.
- KR2: Implementar um programa de educação continuada que resulte em um aumento de 20% nas competências-chave da equipe até o final do ano.
- KR3: Oferecer 10 novas certificações profissionais internas até o final do Q4, com uma taxa de conclusão de 80%.

Objetivo: Melhorar a Comunicação Interna

- KR1: Aumentar a frequência das comunicações internas de atualizações de status para uma vez por semana em todas as equipes até o final do Q1.
- KR2: Implementar uma plataforma de comunicação interna que alcance uma taxa de engajamento de 85% até o final do Q3.
- KR3: Melhorar a transparência nas decisões executivas, publicando relatórios trimestrais detalhados para todos os funcionários até o final do ano.



CIO Codex

Com o advento da era digital, a Tecnologia da Informação assumiu um papel de destaque dentro das estratégias corporativas das empresas dos mais diversos portes e setores de atuação. O CIO Codex Framework foi concebido com o propósito de oferecer uma visão integrada dos conceitos de uma área de tecnologia pronta para a era digital.



The IT framework

O conteúdo apresentado neste website, incluindo o framework, é protegido por direitos autorais e é de propriedade exclusiva do CIO Codex. Isso inclui, mas não se limita a, textos, gráficos, marcas, logotipos, imagens, vídeos e demais materiais disponíveis no site. Qualquer reprodução, distribuição, ou utilização não autorizada desse conteúdo é estritamente proibida e sujeita às penalidades previstas na legislação aplicável