

BDX

E-BOOK • MÉTODO BDX

Planejamento Estratégico de RH 2027

Da estratégia do negócio às decisões de Pessoas

Bianca Develly

CEO e fundadora da BDX

Tiago Henrique

Executivo de gestão, pessoas e estratégia

O que você vai encontrar

00	A pergunta que abre o plano	03	01	Relevante não é estratégico	04
	Diagnóstico rápido			A tese central e um case do segmento da saúde	
02	RH coautor da estratégia	07	03	Estudo de caso: Vértice	09
	Jornada, tensões e caminhos			O caso que guia o método	
04	O método em 5 etapas	11	05	Entender	12
	Da estratégia à decisão de Pessoas			Objetivos, capacidades e implicações	
06	Diagnosticar	14	07	Priorizar	17
	Dado, sinal, hipótese e decisão			Impacto, evidência, urgência, capacidade	
08	Roadmap e indicadores	19	09	Defesa do investimento	21
	Resultado, meta e trimestres			Comece pelo retorno	
10	Canvas do Planejamento 2027	22	11	Plataforma de Inteligência em Pessoas	24
	O modelo para aplicar o método			Como a BDX apoia esse método	

Se eu olhar o planejamento de RH da sua empresa sem ver o nome dela, consigo descobrir qual é a estratégia do negócio?

O RH está aprendendo a se envolver mais com a estratégia, com os dados e com o negócio, e a conquistar o lugar na mesa de que todo mundo fala. Esse lugar se sustenta quando quem representa a área consegue se posicionar diante dos grandes desafios da empresa **com dados e com uma relação clara de causa e efeito**. "Eu acho" e "eu percebo" já não bastam. A pergunta que precisa estar respondida antes de qualquer reunião é: isso mexe em qual resultado do negócio?

Faça o diagnóstico rápido que abriu a nossa aula. Marque o que já é verdade para você hoje.



Já tenho planejamento de RH para 2027.



Consigo ligar cada iniciativa a um resultado empresarial.



Recebi formalmente as três prioridades do CEO.



Meu roadmap tem um número de projetos que meu time consegue entregar.

01

Relevante não é estratégico

Um projeto pode ser importante para o RH e para as pessoas e, ainda assim, não sustentar nenhuma prioridade do negócio.

Um projeto pode ser relevante sem ser prioridade estratégica

Relevante

É importante para o RH ou para as pessoas. "Preciso mexer no benefício porque é muito importante para o time."



Estratégico

É necessário para viabilizar uma prioridade do negócio. Sem ele, a estratégia não acontece.

Quando o RH ouve a organização e traz bons temas, mas não consegue conectá-los às prioridades do negócio, ele está sendo uma área **somente relevante**. O jogo vira quando existe clareza sobre a prioridade e sobre a alavanca de pessoas que precisa ser movida.

Mexer em muitas alavancas ao mesmo tempo é o oposto de priorizar. Um exemplo comum: a pesquisa de clima externa porque "todo mundo está fazendo". Se a empresa acabou de ser adquirida, está em reestruturação ou trocou a alta liderança, cabe esse investimento agora? **Se você se dispõe a ouvir, precisa agir.** Escuta que não vira ação gera expectativa frustrada e afeta cultura e clima.

O que precisa mudar em Pessoas e na organização para que a estratégia do negócio aconteça?

Essa é a pergunta que guia todo o desdobramento do planejamento da organização para a agenda de pessoas: mudanças na organização e em pessoas geram as iniciativas, que são os nossos projetos.

Quando a estratégia vira indicador de todos

Em uma grande empresa do segmento da saúde, a estratégia do ano era resgatar a marca pela centralidade no cliente: relacionamento médico forte e atendimento orientado ao paciente em cada unidade. Esse conceito virou um indicador, o **NPS**, e entrou no contrato de metas do CEO.

Normalmente a meta de maior peso de um CEO é rentabilidade, receita, dívida ou capital de giro. Naquele ano, porém, o driver era o cliente. Nas unidades de atendimento, a composição chegou a 70% NPS e 30% volume. Rentabilidade continuava importante. A escolha mostrava o que era estratégico naquele momento.

Toda a cadeia passou a ter o NPS como driver. Nasceram iniciativas como o **comitê do cliente**, que reunia inclusive áreas de back-office para entender, a partir de pesquisas de aprofundamento, quais alavancas mexiam no indicador, para a partir daí novas ações serem estabelecidas.

RESULTADO

25

pontos de NPS



78

pontos em dois anos

Depois de chegar ao patamar necessário, o resultado passou a ser sustentado por uma rotina: processos, comitês multidisciplinares e gente.

Onde entra Pessoas

Contratar fora quando faltava competência em centralidade no cliente, realocar talentos, remodelar a universidade corporativa e o sistema de incentivos. Ninguém precisou pedir isso ao RH: a agenda de pessoas foi desenhada a partir da prioridade do negócio.

RH: coautor da estratégia

Reconhecer e valorizar não são a mesma coisa no contexto da estratégia. As empresas já esperam mais do RH no futuro do que enxergam no presente, e esse espaço está aberto para ser ocupado.

64%

das empresas veem valor estratégico no papel do RH para o desenho do futuro

47%

reconhecem o impacto prático e imediato do RH no dia a dia atual

O que se espera do RH

01

ENTREGA

Executa demandas definidas, garantindo serviço e conformidade. É a base: se não entrega, perde a credibilidade para todo o resto.

02

TRADUZ

Traduz a meta do negócio em skills, movimentos, alocação de talentos e lacunas de capacidade.

03

INFLUENCIA

Leva cenários, evidências e trade-offs antes da escolha. Influência estruturada, não passional.

04

CO-DEFINE

Senta à mesa para cocriar a estratégia. Ajuda a moldar o driver e os resultados são coassumidos.

Caminhos concretos para avançar

1. Domine cliente, operação, custos e riscos.
2. Converta o driver em capacidades e lacunas de demanda e oferta.
3. Leve cenários, evidências e trade-offs antes da decisão.
4. Co-desenhe com gestores e trabalhadores; pilote e meça resultados do negócio e das pessoas.

Avançar requer habilidades e estrutura: acesso, mandato, tempo, dados e corresponsabilidade da liderança.

Cinco atitudes que mudam a conversa com o negócio

Reserve espaço para pensar

O RH super ocupado não tem tempo para estratégia.

Proteja agenda para trazer tendências, rever processos e oxigenar o modelo.

Ambidestria: o core rodando e um espaço para o novo.

Comece pelo negócio

Se o CEO não entregou prioridades, faça a conversa de trás para frente. Abra a apresentação com as prioridades e os indicadores da empresa e só depois mostre o que acontece se Pessoas não agir.

Fale a língua da receita

A empresa vive de receita e rentabilidade. Produtividade não é tesoura: se 40% de custo de folha geram R\$ 1 milhão e passam a gerar R\$ 2 milhões, a área ficou mais efetiva sem cortar ninguém.

IA como alavanca de receita

Implantar IA "para reduzir folha" cria uma cultura de medo e sabotagem.

Posicionar a tecnologia como alavanca de receita, com ganho também para o indivíduo, muda a adesão.

Arrume o processo antes de automatizar

Automatizar um processo ineficiente escala o problema. Elimine as etapas que não agregam, torne o processo eficiente e só então aplique inteligência.

Leia o contexto

Cultura relacional pede costura prévia; cultura ágil pede pauta aberta. Não existe certo ou errado: entenda o que fica na sala, quem decide e qual é o momento.

Antecipar-se é o fator crítico de sucesso de qualquer executivo e de qualquer empresa.

Empresas que crescem combinam dois motores: proteger o negócio do dia a dia, com toda a disciplina de processo conhecida, e criar o motor da próxima geração de produtos. Para o RH isso significa decidir com clareza o posicionamento e mover as alavancas do time de acordo. Em vez de reduzir dez pessoas, tornar três posições mais eficientes e trazer uma mais cara, dedicada a testar o que vem a seguir, pode ser a decisão mais efetiva para a entrega da agenda.



03

Estudo de caso: Empresa Vértice

A Vértice é um caso ilustrativo que vai nortear o entendimento do método. Em cada um dos cinco blocos, você verá a etapa aplicada a ela, do objetivo de negócio até a defesa do investimento.

Conheça a Vértice

Empresa brasileira B2B de serviços e tecnologia. Cresceu rapidamente nos últimos três anos e realizou uma aquisição recentemente.

1.200

Colaboradores

R\$650M 4

Receita atual

Estados

22

Pessoas no RH

O plano de RH inicial: 16 iniciativas previstas

Revisar onboarding

Implantar LMS

Programa de liderança

Nova pesquisa de clima

Programa de diversidade

Revisar cargos e salários

Employer branding

Universidade corporativa

Programa de reconhecimento

Revisar avaliação de desempenho

Comunicação interna

Programa de bem-estar

Revisar benefícios

Programa de sucessão

Academia de IA

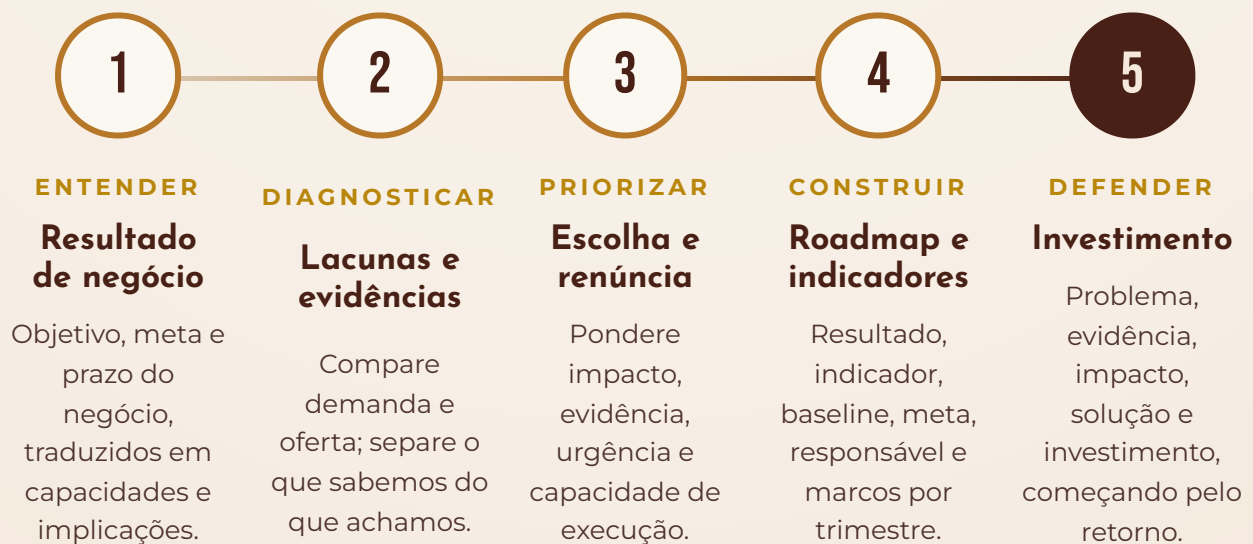
EVP

Esse é um bom planejamento de RH?

Cada item da lista pode ser relevante. Mas olhando só para ela, não dá para saber para onde a Vértice vai, o que ela precisa ser capaz de fazer, nem o que o time de 22 pessoas deveria entregar primeiro. É exatamente isso que o método resolve.

Da estratégia à decisão de Pessoas

Da meta empresarial ao ciclo de execução e aprendizagem. Cada etapa produz uma saída que alimenta a seguinte.



Base metodológica: CIPD (Workforce Planning e People Analytics); OPM (Workforce Planning Guide); Kaplan & Norton (Balanced Scorecard).

Entender: conexão com a estratégia do negócio

Antes de escolher qualquer solução, traduza objetivos empresariais em capacidades organizacionais e implicações para Pessoas.



- **Estratégia**
Objetivos empresariais e prioridades.
Quais são os objetivos do negócio para 2027?
- **Capacidade**
Competências, processos e tecnologia.
Que capacidade organizacional isso exige?
- **Pessoas**
Impactos, habilidades e mudança necessária.
O que isso impacta em pessoas?

Para onde vai a Vértice em 2027

01

Crescer receita em 25%

02

Elevar EBITDA de 14% para 18%

03

Lançar duas soluções baseadas em IA

04

Integrar a adquirida e operar como uma única organização

O que a organização precisa ser capaz de fazer?

OBJETIVO	CAPACIDADE NECESSÁRIA	IMPLICAÇÃO PARA PESSOAS
Crescer 25%	Escalar vendas e entrega com qualidade	Capacidade comercial, competências e liderança para escala
Margem 14% → 18%	Aumentar produtividade e eficiência	Desenho organizacional, dimensionamento e automação
Duas soluções de IA	Desenvolver e levar ao mercado	Talentos especializados e aprendizagem aplicada
Integrar adquirida	Decisões e processos compartilhados	Clareza de papéis, cultura e liderança

Sua vez: complete para até três objetivos

"Para alcançar _____,
a organização precisa ser capaz de _____;
isso exige, em Pessoas, _____."

EXEMPLO DE CAPACIDADE NECESSÁRIA	IMPLICAÇÃO PARA PESSOAS
Inovar e lançar novos produtos com mais velocidade	Atrair e desenvolver competências críticas para inovação
Tomar decisões mais próximas do cliente	Aumentar autonomia e capacidade decisória das lideranças
Operar com maior eficiência e produtividade	Rever papéis, estrutura e formas de trabalho

Diagnosticar: o que sabemos de verdade?

Do fato observado à decisão, sem pular etapas. O exemplo abaixo parte de um turnover comercial de 28%.

1	DADO <i>O que observamos?</i>	Turnover da área comercial = 28%. É simplesmente um fato observado.
2	SINAL <i>O que chama atenção?</i>	O turnover comercial está acima do restante da empresa e aumentou nos últimos 12 meses.
3	HIPÓTESE <i>O que pode explicar isso?</i>	Podemos estar perdendo vendedores porque a liderança comercial não está conseguindo sustentar o crescimento da equipe.
4	INVESTIGAÇÃO <i>O que analisar para confirmar?</i>	Cruzar turnover por gestor, tempo de casa, performance, remuneração, entrevistas de saída e dados de clima.
5	DIAGNÓSTICO <i>O que as evidências revelam?</i>	A maior concentração de desligamentos ocorre nos primeiros 12 meses e em equipes de gestores recém-promovidos. Remuneração não é fator relevante; clima e entrevistas de saída apontam baixa qualidade de gestão.
6	DECISÃO <i>O que vamos fazer?</i>	Priorizar o fortalecimento da capacidade de gestão dos líderes comerciais recém-promovidos, com foco nos primeiros 12 meses das equipes.

Afine a hipótese antes de gastar esforço

Estratificação demográfica. Quebre o problema: o turnover acontece mais em qual gênero, região, cargo, faixa etária, tempo de casa? Dos 28%, um perfil muito claro começa a aparecer.

Tipificação. É o porquê. Remuneração, liderança, distância até o trabalho. Somando perfil e motivo, você chega a uma hipótese robusta que explica, por exemplo, 80% do problema.

Cruzamento de fontes. Compare a entrevista de desligamento (quem está saindo) com a pesquisa de clima (quem ficou e talvez tenha receio de falar). Se os dois apontam a mesma causa, essa é a hipótese mais forte do mapa. E ela costuma estar concentrada em algumas lideranças, não em todas.

POR QUE ISSO IMPORTA NO
COMEX (COMITÊ EXECUTIVO)

"Quero R\$ 1 milhão para um programa de liderança para todos os líderes" leva a primeira pancada.

"Preciso de R\$ 300 mil, somente para este público, porque é o que o dado sustentou e é este indicador que queremos melhorar" mostra raciocínio. Dificilmente é questionado.

A jornada do dado

O QUE ACONTECEU?

Descritivo

A fotografia: o turnover já foi de 28%. Serve para entender as variáveis que afetam o resultado.

O QUE VAI ACONTECER?

Preditivo

Se dobrarmos a contratação do perfil de maior turnover sem resolver as causas, projetamos o mesmo índice sobre um volume maior.

O QUE DEVEMOS FAZER?

Prescritivo

"Contratando este perfil e resolvendo estes problemas, a tendência é chegar a 10% de turnover." Essa conversa muda a mesa.

Quando faltar dado interno, traga referência externa: pilotos, estudos e benchmarks. E crie uma esteira para coletar o dado que ainda não existe.

Sabemos | Achamos | Não sabemos

A armadilha comum é discutir o que achamos. A força está em separar o dado, a hipótese e o que ainda precisa ser investigado, que costuma ser bem maior do que o que já sabemos.

Sabemos

DADO + SINAL

- A Vértice precisa crescer 25% em 2027.
- 42% dos líderes assumiram a primeira gestão nos últimos 24 meses.
- O turnover de líderes é de 21%.
- Apenas 37% têm clareza sobre as prioridades estratégicas.

Achamos

HIPÓTESE

- A capacidade atual da liderança pode não ser suficiente para sustentar o ritmo de crescimento e a maior complexidade da operação.

Não sabemos

INVESTIGAR

- Quais capacidades de liderança são mais críticas para o crescimento?
- Onde estão as maiores lacunas: direcionamento, performance, desenvolvimento do time, decisão, delegação?
- Estão concentradas nos líderes de primeira gestão ou são mais amplas?
- Há relação com turnover, performance ou capacidade de entrega?
- Quais áreas e populações têm maior risco?

Priorizar: o que precisa mudar primeiro

Depois do diagnóstico, é comum ter de 12 a 30 iniciativas sustentadas por dados. Defender todas é impossível. Pontue cada uma de 1 a 5 em quatro critérios. A pontuação organiza a discussão; não substitui o julgamento.



Impacto estratégico

Qual objetivo do negócio essa prioridade sustenta diretamente?



Evidência

Há dados que comprovam o problema?



Urgência

O que acontece se não fizermos em 2027? Dá para adiar para 2028?



Capacidade de execução

O time de 22 pessoas consegue entregar?

Case Vértice: 12 frentes ranqueadas

FRENTE DE ATUAÇÃO	IMPACTO	EVIDÊNCIA	URGÊNCIA	EXECUÇÃO	TOTAL (DE 20)
Fortalecer a capacidade das lideranças para a escala	5	5	5	4	19
Desenvolver competências críticas em IA	5	4	5	4	18
Integrar lideranças e formas de trabalho da empresa adquirida	5	5	5	3	18
Reduzir vulnerabilidade em posições críticas / sucessão	5	5	4	3	17
Reduzir a perda de talentos críticos em Tecnologia	5	5	4	3	17
Aumentar colaboração entre empresa original e adquirida	4	4	5	3	16
Aumentar produtividade da organização	5	3	4	4	16
Aumentar capacidade comercial para sustentar o crescimento	5	3	4	3	15
Reduzir turnover na empresa adquirida	4	5	4	2	15
Aumentar clareza e alinhamento sobre prioridades estratégicas	4	5	3	3	15
Rever estrutura, papéis e dimensionamento	4	3	3	3	13
Aumentar velocidade de atração de talentos críticos	4	4	3	2	13

Do ranking à decisão com o COMEX

A matriz organiza a conversa, mas a prioridade só vale quando é decidida junto com quem patrocina a estratégia. Três atitudes ajudam a levar o ranking para a mesa.

Use a urgência a seu favor

A conversa que mais funciona com um CEO resistente é o risco quantificado: "se não fizermos, este é o risco de X milhões na mesa". Um risco de R\$ 10 mil ao lado de um de R\$ 1 milhão dispensa debate.

Mostre o método

O CFO costuma ser a primeira trava, por ser muito analítico. Dizer qual técnica você usou para priorizar remove barreiras. Se análise não é a sua fortaleza, peça ajuda ao financeiro.

Deixe o colegiado repesar

O COMEX pode trocar urgência por risco ou incluir número de pessoas impactadas. Ajustar as notas em grupo torna a decisão coletiva e gera corresponsabilidade.

Se tudo é prioridade, nada é prioridade.

O que efetivamente **não** será feito em 2027? Que risco assumimos com essa decisão? Registrar o que ficou fora evita cobranças ao longo do ano. Se houver reprogramação, você volta à lista.

NO CASE VÉRTICE

As frentes com maior pontuação no ranking seguem para o roadmap. As demais ficam registradas como renúncia consciente para 2027.

A universidade corporativa, por exemplo, era interessante, mas não urgente: o time comercial podia ser desenvolvido de outra forma.

Próximo passo: transformar a prioridade escolhida em resultado, indicador, meta e marcos por trimestre.

Roadmap e indicadores

Com as prioridades escolhidas, declare o resultado esperado, de onde você sai (baseline), aonde quer chegar e até quando.



"100 líderes treinados" mede entrega. Não prova resultado.

Case Vértice: roadmap da prioridade de liderança

Resultado: reduzir a vulnerabilidade de gestão e garantir continuidade nas posições críticas.

Posições críticas sem sucessor, até dez/2027

35% → 20%

Turnover de líderes, até dez/2027

21% → 18%

Q1 Diagnosticar e desenhar

- Mapear posições críticas e riscos de continuidade
- Avaliar a liderança e identificar gaps prioritários
- Definir público, competências, baseline e metas
- Desenhar escopo e selecionar parceiro externo

Q2 Intervir

- Realizar fóruns de sucessão e calibrar sucessores
- Iniciar a jornada das lideranças prioritárias
- Implantar mentoria e coaching para a população crítica
- Acompanhar a aplicação no trabalho com gestores

Q3 Escalar

- Revisar evolução e prontidão dos sucessores
- Expandir a jornada para a segunda onda de líderes
- Aplicar projetos e desafios reais
- Medir aplicação e ajustar a jornada

Q4 Medir e consolidar

- Atualizar mapa de sucessão e riscos
- Avaliar a evolução da liderança
- Definir a continuidade para 2028
- Avaliar resultado e ROI do investimento

O roadmap é o seu compromisso visível

Mostra avanço

A pior situação é planejar e não conseguir mostrar progresso. Compromissos com prazo (abril, dezembro) permitem gerar valor ao longo do ano, não só no fim.

Alinha o time

Com responsável por etapa, o time sabe o que executar e você conduz a RMR, a reunião mensal de resultados: andou, não andou, travou?

Antecipa as metas

Os combinados do roadmap viram o contrato de metas. Não se perde tempo discutindo meta depois: ela nasceu com a estratégia.

Em empresas que fazem orçamento base zero todo ano, os resultados medidos no Q4 viram o dado que retroalimenta o próximo ciclo: o ROI de cada ação justifica continuar, ajustar ou parar. A cada ano o processo fica mais rápido, porque a mecânica é conhecida e a base de dados cresce.

Orçamento e defesa do investimento

Nem toda iniciativa exige investimento. Quando exige, a lógica é a de alocação de capital: onde a empresa coloca dinheiro e como ele volta em valor. Valor pode ser econômico, risco mitigado, cultura ou cliente.

Estruturação da defesa do orçamento

- 1 Cenário e problema.** Qual tendência, risco ou oportunidade afeta qual objetivo do negócio.
- 2 Evidência.** O dado que sustenta o problema e a hipótese.
- 3 Impacto.** O que muda no negócio: capacidade produtiva, risco, receita, margem.
- 4 Solução.** O que Pessoas vai fazer, conectado às outras áreas envolvidas.
- 5 Investimento e retorno.** Quanto custa e quanto volta.

REGRA DE OURO

Comece pelo retorno

O executivo quer bater o olho e ver quanto vai gastar e quanto vai voltar. Coloque isso na primeira tela. Investimento e retorno visíveis reduzem perguntas e desconforto.

"Quero implantar uma universidade corporativa de R\$ 2,5 milhões porque é tendência" não se sustenta. "Este cenário, ligado ao objetivo 1, gera este risco; para mitigá-lo precisamos desta capacidade, que retorna isto" se sustenta.

Alocação de capital também significa reconhecer quando o ano não é de RH. Se o investimento da empresa está em expansão, defenda o essencial e garanta o sucesso do que foi priorizado.

Plano de Planejamento Estratégico de Pessoas 2027

Este é o modelo para aplicar o método com o seu time. Baixe o canvas em Word, imprima ou preencha no computador e leve para a discussão com o COMEX.

BDX INTELIGÊNCIA EM PESSOAS

Empresa: _____ Responsável: _____ Data: _____

Entender: estratégia e capacidades necessárias

Até três objetivos do negócio, capacidade necessária e suas implicações organizacionais.

OBJETIVO DO NEGÓCIO	CAPACIDADE NECESSÁRIA	IMPLICAÇÃO PARA PESSOAS
1.		
2.		
3.		

Diagnosticar: o que sabemos de verdade?

Para cada capacidade, o que sabemos, o que achamos e o que não sabemos.

OBJETIVO DO NEGÓCIO	O QUE SABEMOS	O QUE ACHAMOS	O QUE NÃO SABEMOS

Quais mudanças organizacionais ou de Pessoas podem ser necessárias para sustentar as capacidades identificadas?

Priorizar: o que precisa mudar primeiro?

Notas de 1 a 5 para cada critério. Some no total.

[illegible]

Construir: da prioridade ao plano

PRIORIDADE	VÍNCULO COM O NEGÓCIO	INDICADOR	BASELINE	RESULTADO ESPERADO	META + PRAZO DE MENSURAÇÃO	INVESTIMENTO	RISCO DE NÃO FAZER

Roadmap da prioridade detalhada

Prioridade escolhida: _____

Iniciativas principais: _____

1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
MARCO E PRAZO	MARCO E PRAZO	MARCO E PRAZO	MARCO E PRAZO

Responsável pelo resultado: _____

Dependência crítica e frequência de revisão: _____

BDX INTELIGÊNCIA EM PESSOAS

Inteligência em Pessoas para decidir com dado

A BDX ajuda empresas a transformar suas prioridades de negócio em decisões e ações de pessoas que geram resultado. Construimos a capacidade organizacional que a sua estratégia exige.



Método e tecnologia trabalhando juntos

FRENTE 1

Escritório de Inteligência em Pessoas

Conduz com o seu time o método deste e-book: tradução da estratégia em capacidades, diagnóstico com dados, priorização, roadmap e defesa do investimento diante do COMEX.

FRENTE 2

Plataforma de Inteligência em Pessoas

Reúne os dados de pessoas, organização e negócio em um só lugar para que cada decisão seja sustentada por evidência e possa ser simulada antes de acontecer.



Mapa de dados de Pessoas

Turnover por recorte, sucessão, líderes em primeira gestão, clima, cooperação, uso de IA, tempo de reposição e clareza estratégica em um único painel.



Relações e cooperação

Mede o invisível que mexe o ponteiro: como as pessoas se conectam, onde a colaboração flui e onde trava, inclusive entre empresa original e adquirida.



Simulação de impacto

Antes de um desligamento, veja quais redes, conversas, relações e entregas caem. Antes de um aumento para reter alguém, saiba se a saída pararia algo ou se basta preparar o sucessor.



Do descritivo ao prescritivo

Sair da fotografia do que já aconteceu, projetar cenários e chegar à recomendação: o que fazer para atingir a meta.



Hipóteses testadas

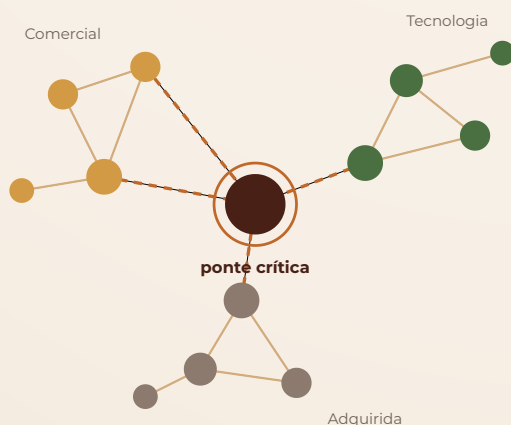
Cruzamento de fontes, como desligamento e clima, para confirmar ou enfraquecer hipóteses antes de investir.



Defesa com retorno

Indicadores, baseline e metas acompanhados ao longo do ano, com o ROI de cada iniciativa pronto para o próximo ciclo de orçamento.

Quem sai, o que para?



Todo RH já recebeu os dois pedidos: "quero desligar" e "quero reter, ele precisa de 20% de aumento". Muitas vezes sem dado nenhum além da opinião de quem pede.

Com análise de relações, a pergunta muda de "quem é bom?" para **"que conexões dependem desta pessoa?"**. Alguém pode ser a única ponte entre Comercial, Tecnologia e a empresa adquirida. Outra pessoa pode sair sem interromper nada, desde que o sucessor seja preparado.

É assim que o RH muda o posicionamento: leva ao negócio uma simulação, não uma impressão, e mostra o efeito da decisão na linha de resultado.

Os autores



BIANCA DEVELLY

CEO E FUNDADORA DA BDX

Executiva sênior com 22 anos de experiência em Pessoas, Cultura e Gestão. Liderou projetos de grande porte em empresas como Varig, L'Oréal, Vale, Stefanini, Rio 2016 e Automob, com forte atuação em gestão estratégica de talentos, desenvolvimento organizacional, cultura, comunicação interna e diversidade.

Administradora pela PUC-Rio, MBA em Gestão de Pessoas pelo COPPEAD/UFRJ, certificada PMP (PMI), CSM (Scrum Alliance) e em Gestão de Mudanças (HCMI).



TIAGO HENRIQUE

EXECUTIVO DE GESTÃO E ESTRATÉGIA

24 anos de experiência corporativa em gestão, pessoas, cliente, produtos, processos e projetos, com forte orientação para execução e resultados, em organizações como AB InBev e Grupo JTP.

Administrador com MBA em Gestão Estratégica de Negócios pela FIAP. Cofundador da Velis Intelligence e da ThsSoluções e professor de MBA na UNEED.

Você consegue explicar como Pessoas vai contribuir para a estratégia do negócio em 2027?

O planejamento que você tinha na cabeça antes desta leitura ainda é o mesmo?

Qual decisão ficou mais clara e qual informação ainda falta?

Se amanhã você tivesse 30 minutos com o CEO, conseguiria defender por que essas são as decisões certas?

Vamos construir o seu plano 2027 juntos?

Fale com a BDX para aplicar o método com o seu time e conhecer a Plataforma de Inteligência em Pessoas.

E-MAIL contato@bdxconsultoria.com

SITE bdxconsultoria.com.br

INSTAGRAM [@somosbdx](https://www.instagram.com/somosbdx)

LINKEDIN [BDX Inteligência em Pessoas](https://www.linkedin.com/company/bdx-inteligencia-em-pessoas)

WHATSAPP [\(11\) 97870-5095](https://api.whatsapp.com/send?phone=5511978705095)



Falar com o time comercial no
WhatsApp