

GESTÃO DO FUTURO

ORGANIZADORES

Rosiane Dias Mota
Vinícius Oliveira Seabra Guimarães
Maria Raimunda Pinto Cardozo
Tércia Duarte Almeida
Lucimar Duarte

AUTORAS

Tércia Duarte Almeida
Rosiane Dias Mota



Gestão do Futuro

CENBRAP - Centro Brasileiro de Pós-graduações Faculdade CENBRAP

Fotos da Capa e Miolo do E-book

Banco de Imagens Canva

Projeto Editorial, Gráfico e Diagramação

Rosiane Dias Mota

Revisão Gramatical

Rosiane Dias Mota

Lucimar Duarte

Tércia Duarte Almeida

Conselho Científico

Fernando da Silva Tiago

Marcos Henrique Mendanha

Organizadores

Rosiane Dias Mota

Vinícius Oliveira Seabra Guimarães

Maria Raimunda Pinto Cardozo

Tércia Duarte Almeida

Lucimar Duarte

Autores

Tércia Duarte Almeida

Rosiane Dias Mota

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Sineide Denice Mendonça-CRB-1673)

MOTA, Rosiane Dias.

Gestão do Futuro. Rosiane Dias Mota; Tércia Duarte Almeida ./Organizadores, Rosiane Dias Mota; Vinicius Oliveira Seabra Guimarães; Maria Raimunda Pinto Cardoso; Tercia Duarte Almeida; Lucimar Duarte/. - Goiânia-Go: CENBRAP, 2022.

E-book: il. colorido

E-book, no formato ePub
ISBN 978-65-00-40897-3

1.Gestão do Futuro. 2. Recursos Humanos. I. Mota, Rosiane Dias. II. Almeida, Tércia Duarte. III. Título

CDU: 658.3

GESTÃO DO FUTURO

AUTORAS

Tércia Duarte Almeida

Formada em Hotelaria. Especialista em Marketing e em Letramento Informacional, atua da docência do ensino superior desde 2009 em cursos de graduação e pós. Autora do livro: Manual de Segredos e comportamento da sua nova vida nas redes sociais. Presta serviços como palestrante e consultora de estratégia corporativa.



Rosiane Dias Mota

Administradora e Turismóloga. Especialista em Tecnologias e Educação a Distância e em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Gerencial. Mestrado e Doutorado em Geografia. Atua como Docente em cursos de graduação e Pós-graduação, e como Coordenadora Acadêmica, de CPA e de Cursos.





Sumário

Apresentação.....	05
A falácia do multitasking (Rosiane Dias Mota).....	08
A gestão de gente na era disruptiva (Tércia Duarte Almeida)	12
Recursos Humanos no pós-pandemia (Rosiane Dias Mota).....	14
Gestão de Pessoas em Projetos de Comunicação (Tércia Duarte Almeida).....	16
Sua profissão não é sua carreira (Rosiane Dias Mota).....	21
Feedback x Feedforward (Tércia Duarte Almeida).....	24
Hackathon na gestão de equipes (Rosiane Dias Mota).....	29
Felicidade no trabalho (Rosiane Dias Mota).....	32
Gamificação na educação corporativa (Rosiane Dias Mota).....	35
Conta bancária emocional no mercado corporativo (Rosiane Dias Mota).....	38
Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção (Rosiane Dias Mota).....	44
Gestão de gente é com a Gente (Tércia Duarte Almeida).....	49
Reskilling e o Departamento de Recursos Humanos (Rosiane Dias Mota).....	52
Gestão de Recursos Humanos no contexto organizacional (Rosiane Dias Mota).....	55
Desenvolvimento de Equipes e Técnicas Eficazes ao bom rendimento (Rosiane Dias Mota)...	60



Apresentação

Diante de uma época em que o excesso está sendo ovacionado com o respaldo da tecnologia seja ele de informação ou jornadas de trabalho intermináveis cabe ao gestor de pessoas ponderar questões como: produtividade, tecnologia, significado do trabalho, métricas entre outros temas que são inerentes a rotina deste profissional cada vez mais demandado pelo mercado.

As dores da sociedade atual sobre a consciência do ser num paradoxo capitalista do ter, mostram o quanto urgente se faz uma discussão mais profunda sobre a humanização dentro das corporações. Outro fato é o despertar para a escassez dos recursos naturais que impacta diretamente no desafio de criar formas para lidar e gerir o tempo e construir uma carreira.

Concomitante a isso tem-se o senso de urgência para determinadas abordagens: quanto pago pelo que eu ganho? Como posso me sentir pertencendo ao que entrego como troca do meu salário? Terei tempo e saúde para usufruir o que estou construindo com o trabalho?

E como se não bastasse os dilemas dessa geração tão exposta a tecnologia e a quebra de paradigmas da relação de trabalho, a pandemia acelerou os processos, forçou novas formas de relacionamento remoto, e colocou a humanidade para pensar numa solução comum.

Esse divisor de águas ainda não mostrou todas as mudanças que têm causado, mas é certo que o ser humano aprendeu que nunca estará pronto, e que sempre é tempo para aprender mais. Para tanto, este material foi desenvolvido por uma equipe de professores especialistas, mestres e doutores com uma bagagem empírica acerca dos temas aqui tratados.

Os discursos cada vez mais presentes sobre encontrar felicidade no trabalho, não separar a hora que vive da que trabalha, bem como ser protagonista da própria carreira tem gerado uma busca constante por respostas prontas, assim o intuito da curadoria de conteúdo aqui proposta é exatamente fomentar a reflexão, em detrimento de soluções imediatistas.

O gestor do futuro precisa buscar consciência situacional, questionar o status quo, ter coragem para errar e estar envolvido com as estratégias corporativas.

Boa leitura!







A falácia do multitasking

Rosiane Dias Mota

Você já observou que ultimamente temos adotado o hábito de dividir nossa atenção durante as atividades diárias, desde as mais simples até as mais complexas.

Enquanto você faz almoço, está ouvindo um *audiobook* ou assistindo um vídeo, durante o percurso feito até o serviço busca se atualizar com as notícias do rádio, ou se distrair ouvindo uma música, no trabalho tem várias abas abertas ao mesmo tempo no seu navegador, enfim, em nenhum momento estamos totalmente focados em uma única coisa.

Esse comportamento de dividir a atenção durante as tarefas é um hábito de cerca de 95% dos brasileiros, de acordo com a pesquisa IBOPE Conecta (2018). E se engana se você está acreditando que esta prática é exclusividade nossa, ela está presente no mundo todo. Ela foi batizada como “multitask” ou multitarefas.

O multitask está diretamente relacionado a falácia de se acreditar que é possível realizar duas ou mais tarefas ao mesmo tempo.

Trata-se de um grande engano, pois a atenção humana exige concentração, o que nos possibilita afirmar que somos monotarefa. Desse modo, para alcançar uma alta performance é necessário que nos dediquemos a uma única atividade por vez.

Então, onde está o problema? Se por um lado sabemos que conseguimos nos concentrar em uma única atividade de cada vez, por outro, há um mercado aí fora exigindo produtividade e entrega de resultados. O reflexo dessa cobrança mercadológica é o desenvolvimento da crença de que é possível realizar várias coisas ao mesmo tempo para atender as demandas excessivas.

Uma coisa que poucos sabem, é que existe sim pessoas com a capacidade de ser multitarefa. Todavia, ela atinge apenas 2,5% das pessoas. Isso quer dizer, que devemos parar de nos enganar em insistir na tentativa de realizar várias coisas ao mesmo tempo, e focar naquilo que realmente é importante.





A pandemia do Covid-19 intensificou esse cenário multitask com a ampliação da cobrança de resultados e com a instalação do home office. Gerando com isso, um aumento significativo no índice de adoecimento mental da sociedade, causando transtornos, crises de ansiedade, e até mesmo um burnout.

Na verdade, não queremos ser multitarefas, mas buscamos ao máximo isso porque é o que o mercado procura incansavelmente. Procura-se no ambiente organizacional pessoas que consigam entregar um produto em serviço de qualidade em um tempo recorde enquanto realiza-se outra demanda também “importante”.

Para combater o multitask as organizações necessitam equilibrar as atividades de forma que a cobrança das entregas leve em consideração não somente a rapidez, a frequência, ou a habilidade de realizar mais de uma tarefa a mesmo tempo, mas sim esteja focada em resultados e em sua qualidade, adotando com isso uma cultura de monotarefa.

É libertador quando, enquanto gestores, livramos o colaborador das amarras de fazer mais em menos tempo, e focamos em entregar resultados melhores aproveitando ao máximo suas habilidades e competências. Isso, resulta em uma priorização da saúde e do clima organizacional, assim como da qualidade de vida do empregado.

Essa mudança de comportamento por parte das organizações só é possível a partir de reconhecimento de que cada pessoa tem uma capacidade de concentração e atenção limitada, e que quando ela é distribuída em várias atividades o resultado será medíocre ou insatisfatório.

Desse modo, uma estratégia é analisar todas as tarefas que necessitam ser realizadas. Aquelas que devem essencialmente feitas pelo colaborador são organizadas em uma ordem de prioridade de forma que o possibilite trabalhar em um projeto de cada vez.

Já aquelas que podem ser automatizadas devem ser retiradas do checklist dos funcionários para que estes não se sintam pressionados e trabalhem com mais foco naquilo que realmente é importante. Isso melhorará a produtividade e a qualidade de vida de todos, e da organização de modo em geral.





A gestão de gente na era disruptiva

Tércia Duarte Almeida

Você deve ter percebido que nos últimos anos existe uma forma padrão para denominar algo como inovador. Com a gestão de gente não tem sido diferente. O departamento de recursos humanos famoso RH, virou RH 4.0, essa expressão está relacionada à tecnologia que envolve as novas demandas do departamento. E por isso precisamos entender mais sobre a era disruptiva.

É sempre bom buscar o significado literal das expressões novas para sabermos contextualizar quando necessário e nisso a gente te ajuda, olha que bacana essas explicações:

Disrupção (Neologismo)

Que provoca ou pode causar disrupção; que acaba por interromper o seguimento normal de um processo; interruptivo, suspensivo.

Tecnologia Disruptiva ou inovação tecnológica (produto ou serviço) capaz de derrubar uma tecnologia já preestabelecida no mercado.

E agora você deve estar perguntando: mas qual a relação com gestão de pessoas?

A disrupção tem gerado alterações substanciais na forma como as pessoas estão sendo geridas para exercerem suas funções no trabalho, logo, para ser um gestor inovador você precisa acompanhar a nossa série de textos!

RH na era da disrupção

O Rh 4.0 é a nova forma de orientar as pessoas para terem inteligência social em ambientes tomados constantemente por transformações tecnológicas. O tempo para agir está bem enxuto por isso escutamos tanto o termo “metodologias ágeis” esse tema estará mais detalhado no próximo texto.

As transições que o mercado tem exigido tornam as empresas sedentas por profissionais com mentalidade, habilidade e conhecimento sobre o novo. Enxergar além, antecipar soluções para problemas antigos, gerar resposta respaldada na ação efetiva.





Recursos Humanos no pós-pandemia

Rosiane Dias Mota

A pandemia do Covid-19 trouxe profundas alterações nas relações do mundo do trabalho. As rotinas, padrões e processos necessitaram ser revistos e adaptados para adequarem à nova realidade.

A segurança e a saúde do trabalhador passaram a ser objetivo de ações cotidianas para todas as organizações. O que antes era realizado obrigatoriamente de forma presencial, passou a ser feito em formato remoto ou híbrido.

Além de todas estas mudanças, o desafio de inclusão e adaptação às novas tecnologias nas atividades da empresa colocaram em evidência lacunas no processo de desenvolvimento de habilidades e competências, e de capacitação dos colaboradores. Equipes com menor preparo tiveram maior dificuldade de se ajustarem ao novo normal que a crise sanitária trouxe para os ambientes organizacionais.

Se por um lado, os trabalhadores tiveram que se adequar às novas práticas adotadas pela empresa, por outro, os gestores necessitaram mudar o seu *mindset* (mentalidade), deixando de lado a concepção de serem gerenciadores de processos e assumirem efetivamente a posição de líderes, atendendo com isso os novos modelos de negócio e produtos adotados com o pós-Covid.

Assim, o “*re-design*” organizacional trazido pela pandemia coloca de lado as formas tradicionais de tomada de decisão e de gestão, assim como evidencia a redução da infraestrutura física e de colaboradores, e em alguns casos adotando a terceirização de boa parte dos serviços.

Transformar uma equipe enxuta, em um grupo produtivo e com alta performance tornou-se um dos maiores desafios enfrentados pelos gestores nestes últimos dois anos (RHOPEN, s/d).

Neste contexto, o que pandemia deixa de herança para as empresas é a certeza de que o futuro é incerto, que as lideranças devem desenvolver um alto poder de adaptação, que sempre há outra forma de realizar a mesma atividade, obtendo resultados até melhores, que o trabalho híbrido é uma oportunidade de redução de custos e melhoria da qualidade de vida de todos. A intensa transformação digital vivenciada nestes últimos dois anos deixa a certeza de que não existirá mais o “antigo normal”.

Referências

RHOPEN. Os principais desafios do RH em 2021 e os caminhos possíveis. Disponível em:
<https://blog.rhopen.com.br/desafios-do-rh-em-2021/>
Disponível em: 25 out 2021.





Gestão de Pessoas em Projetos de Comunicação

Tércia Duarte Almeida

E viva a doce ilusão que exulta algum trabalho que possa ser executado sem precisar lidar com gente!

Acredito que não seja uma postura generalizadora afirmar que todos já escutaram em algum momento da vida profissional um ser desavisado proferir essas palavras:

Sou feliz no meu trabalho, e o escolhi, pois não gosto de lidar com pessoas!

E o que é pior, nós corremos o risco de já termos dito palavras descuidadas como as da frase acima. O que quero dizer com isso é o seguinte: Não existe trabalho que te exima da necessidade de saber lidar com pessoas. Ainda que seja apenas de forma indireta.

É certo que algumas profissões exigem capacidade de inter-relacionamento pessoal maior que outras, mas nenhuma escapa.

No passado ainda em meados da década de 80 era comum determinados gestores pedirem para o pessoal do RH contratar pessoas introspectivas para os cargos que exigiam um saber voltado a tecnologia, havia ali um estereótipo acerca do profissional de TI o chamado “NERD”.

Atualmente até mesmo o “Nerd” precisa interagir para compreender a necessidade do cliente tanto interno como externo numa empresa.

Não basta conhecer de software é preciso entender de gente. Lembra a frase mais dita quando seu computador trava. Alguém do TI chega e fala: “o problema estava entre a máquina e a cadeira.”

Então essa cena tão corriqueira em nossas vidas no ambiente corporativo traduz essa máxima. Saber lidar com pessoas é essencial para resolução de problemas.

E no bojo dos projetos de comunicação há quem acredite que essa habilidade não precisa ser valorizada.

Sabe aquele líder que chega de mau humor para trabalhar e você fica ali quase duas horas imaginando o melhor momento para abordar determinados assuntos. Pois bem esse profissional não sabe lidar com gente e pior não percebe isso!





O gestor de projetos principalmente de comunicação precisa ter atenção ao processo de desenvolvimento da sua equipe, das necessidades pontuais. Perceber que capacitar não é gastar é investir.

E assim de acordo com o Guia PMBOK® os processos que envolvem as Gestão de Recursos Humanos em um projeto são quatro e estão descritos dessa forma:

Planejar o gerenciamento dos recursos humanos: Isto é numa primeira etapa identificar e documentar as funções, responsabilidades, competências necessárias e relações hierárquicas. Criar o plano de gerenciamento de RH.

Atribuir as funções em um projeto de comunicação atualmente requer conhecimento e capacidade para lidar com gestão colaborativa, assim, o fato de entender qual é a sua função no projeto te direciona as responsabilidades de entregas, mas te exige também capacidade de perceber e cooperar com o todo.

Reconhecer ainda que podemos ser excelentes em determinados aspectos e ter pontos de melhoria em tantos outros e por isso dependendo do projeto sua relação hierárquica pode mudar. Isso não significa grau de importância, mas sim capacidade de uma ação específica.

Mobilizar a equipe do projeto: Obter os recursos humanos necessários para o projeto. O gestor precisa ter leitura de mercado para mensurar quando compensa contratar alguém full time e quando basta apenas uma consultoria.

É imprescindível ainda ter noção do custo de cada tipo de contratação, e dependendo da empresa o deslocamento de um colaborador da atividade de rotina para um projeto pode custar mais caro que uma contratação.

Desenvolver a equipe do projeto: Melhorar as competências e interação dos membros da equipe para aprimorar o desempenho do projeto.





Gerenciar a equipe do projeto: Acompanhar o desempenho da equipe, fornecer feedback e aqui cabe a leitura de um texto sobre feedforward, resolver problemas e coordenar mudanças para melhorar o desempenho do projeto.

Assim, pessoas que são apegadas correm sério risco da perda de espaço no mercado de trabalho, não cabe postura que pode parecer boba, mas diz muito sobre a personalidade do seu colaborador, por exemplo, de colocar nome em caneta e brigar por um lugar específico para sentar no escritório.

Gerir pessoas em projetos de comunicação significa aceitação da mudança como uma constante.



Sua profissão não é sua carreira

Rosiane Dias Mota

Para muitos profissão e carreira são conceitos considerados como sinônimos, mas, tratam-se de coisas muito diferentes e por vezes não tem a efetiva atenção merecida por falta de conhecimento.

A profissão de acordo com o Dicionário Online de Português, consiste em um “Trabalho habitual de uma pessoa através do qual ela consegue os meios necessários à sua sobrevivência; emprego, ofício”. Desse modo, a profissão pode ser entendida como um conjunto de atividades realizadas que possuem a finalidade de garantir a sobrevivência do trabalhador e de sua família.

A profissão está diretamente relacionada ao mundo do trabalho e a realização deste em troca de uma remuneração. O ser humano acessa esse universo desde cedo, na maioria das vezes sem qualquer conhecimento técnico, expertise ou experiência.

E com o tempo se aperfeiçoa, estuda e aprende diferentes funções na sua área, se profunda ou faz um curso superior, uma especialização etc.

Todavia, o fato de você ter uma profissão, um curso superior ou atuar em uma área em que se possui certo tipo de conhecimento não indica que você tem uma carreira. Isso mesmo!

A sua carreira não é chancelada, ou muito menos garantida, por um diploma universitário. O conhecimento adquirido em um curso superior te habilita a trabalhar na área de formação, mas não garante sua carreira nesta área.

A carreira é construída ao longo de sua vida dentro da trajetória profissional que se escolhe viver. A carreira é construída a partir do conjunto de experiências profissionais, do reconhecimento e desenvolvimento de seus talentos, conhecimentos, habilidades e competências desenvolvidas, assim como de seus erros como profissional.

A construção de sua carreira começa com sua entrada no mundo do trabalho e encerra com sua morte. Ela não está condicionada ao seu emprego, este por sua vez é tem um tempo de validade curto quando comparado com a dimensão de sua carreira profissional.



Diante dessa compreensão sobre a diferença de trabalho e carreira, você pode, independentemente da sua idade ou momento de vida, conduzir sua carreira de forma planejada, ou seguir deixando a vida levar. A sua escolha define seu futuro.

Construa a sua carreira consciente de onde você está, e onde deseja chegar. Defina seus objetivos profissionais e crie seu plano de ações. E o mais importante, trabalhe em cima dele todos os dias. Isso garantirá que você tenha a carreira profissional que você planejou. Porque uma boa remuneração e a conquista de altos cargos são frutos de uma carreira planejada e de muita dedicação.

A satisfação pessoal e profissional somente são alcançadas quando seu propósito encontra a sua carreira. Desse modo, você é o único responsável por criar uma carreira extraordinária.

Fonte:

Dicionário Online de Língua Portuguesa. Disponível em:
<<https://www.dicio.com.br/profissao/>> Acesso em: 20 jul. 2021.

Bethancourt, Eliana Rezende . **Você tem Carreira ou Profissão?** Disponível em:
<<https://www.blogger.com/blog/post/edit/2081325280530600025/7158060109851090952>> Acesso em: 20 jul. 2021.



Feedback X Feedforward

Tércia Duarte Almeida

Trabalhar a gestão organizacional da forma como o mercado atual exige é fundamental para alcançar metas e reter os melhores profissionais na equipe.

As exigências desse mercado estão pautadas desde pessoas engajadas nas organizações até uma visão clara de futuro para uma ação palpável.

Tratar de futuro é um dos temas abordados aqui e para tanto um paralelo entre *feedforward* e *feedback* é imprescindível.

Feedback: em uma tradução livre é a retroalimentação o conceito permeou as empresas na década de 90 teve ascensão no século XXI, mas, como quase tudo na vida passa agora por um momento de queda, e requer uma reformulação para um melhor entendimento e aplicação.

Levanta a mão quem nunca recebeu um *feedback* de acabar com um dia!

Por ser palavra de ordem durante muito tempo o termo feedback, foi desgastado por mau uso e deturpado pelas más interpretações e imaturidade de quem o realizava e também recebia.

Ocorre o seguinte, uma conversa fundamentada nas ações do passado ganhou uma roupagem pejorativa os líderes com resquícios de chefes autoritários vez ou outra traziam o momento para o lado pessoal.

Mesmo existindo técnicas para respaldarem o feedback como uma conversa centrada nos indicadores e análise não viciada da realização do processo. Focar no passado para solução de problemas é mexer na lembrança de erros dos membros da equipe, e eles por sua vez a querem esquecer, e o que foi está posto e não volta mais.

Imaginemos uma relação amorosa quando uma traição foi descoberta e perdoada, mas sempre é lembrada durante uma briga do casal quando o intuito é garantir a não repetição do ato. Os mais otimistas irão dizer: isso resultará em um divórcio. Eu sou do time dos realistas e vejo dois futuros arquirrivaos na vida. Pois essa ação denota conversas pautadas em erros do passado.





Ao realizar essa comparação no campo corporativo é notória a necessidade de revisão do feedback e adequação para o cenário atual. Dessa forma, nos últimos dez anos um novo termo trouxe fôlego para as relações.

Falava-se muito em crítica construtiva, todavia, a palavra critica já remete a algo desabonador da ação mesmo acompanhada do complemento “construtiva”, perceber isso foi fundamental para fomentar uma comunicação com os membros da equipe de forma produtiva.

Quando a ideia é mudança de comportamento o foco precisa ser direcionado para o futuro, pois este tem possibilidades reais de alteração.

O conceito de Feedforward e sua aplicação

Feedforward: termo trazido da cibernetica para administração por um dos 50 líderes mais influentes do mundo, Marshall Goldsmith, e consiste em tratar os deslizes das pessoas com foco na ação futura. Para compreender melhor o termo, e suas aplicações, é importante ter percepção de planejamento estratégico.

Não adianta chorar o leite derramado é o princípio básico para falarmos de Feedforward. Logo, Feedforward busca identificar os erros e a partir deles verificar o que pode ser feito para mudar o futuro no curto, médio e longo prazo.

Por exemplo: Quando o membro de uma equipe envolvido em um projeto comete falha na execução de uma ação, tanto o líder como os demais membros irão tentar mostrar soluções no lugar de tentar provar que ele estava errado.

Nesse sentido, fica clara a mudança do foco, a gestão embasada em Feedforward considera que não há razão para gastar energia tentando apenas apontar erros do passado e sim mostrar as possibilidades do que pode ser feito para melhorar o processo futuro.

Assim, o peso maior é o valor das competências ao invés de mensurar os pontos de melhoria, buscar soluções de forma colaborativa no lugar de apenas a comunicação vertical de líderes para equipe.

Por essa razão, o Feedforward se consolida como um processo contínuo, e mútuo ao mesmo tempo, de melhoria no qual todos participam.





A reflexão então é: o feedback é complementado pelo Feedforward pois, quando caímos precisamos ter noção sobre o que nos levou a queda, todavia, não podemos nos basear apenas no fato isolado de modo a tentar replicar o que foi aprendido ali para as próximas situações.

Não cabe somente questionar: por qual razão calcei esse sapato? Ou ainda: deveria ter escolhido outro caminho para evitar a queda. Aprender com o passado sempre será válido, mas a gestão da comunicação organizacional atual precisa valorizar mais o planejamento depois de levantar-se no lugar de lamentar a queda.



Hackathon na gestão de equipes

Rosiane Dias Mota

Você já ouviu falar da estratégia de ensino Hackathon? É uma metodologia ativa de ensino que tem como proposta a promoção da inserção do seu participante com o enfoque de torná-lo como protagonista no processo de desenvolvimento das atividades, tanto durante a aplicação da metodologia, quanto no contexto cotidiano.

Quando realizamos o Hackathon temos de forma prática uma maratona com o foco na solução de algum problema em que se precisa se de uma dissolução assertiva para se destravar os processos e tornar as ações entorno da situação mais fluidas. Uma das vantagens de se realizar o Hackathon é se obter quase que de forma imediata um recurso para um problema que demoraria dias em situações cotidianas.

É muito comum essa metodologia ser aplicada em empresas de tecnologia da informação, mas é totalmente possível de ser aplicada em qualquer tipo de empreendimento, sendo apenas necessário um planejamento das atividades que serão realizadas dentro da “maratona” proposta.

De modo em geral, para se criar um Hackathon são necessários cinco passos: O primeiro é definir o objetivo do Hackathon. Este deve estar centrado não somente na solução de um problema, mas em construir uma experiência capaz de desenvolver engajamento, habilidades e competências nas equipes participantes.

O segundo passo é montar equipes tendo claro, a partir dos objetivos quais são as habilidades necessárias em cada equipe para a realização das atividades. Para isso, os membros devem ser diferentes, se possível de departamentos distintos, onde eles apresentem habilidades complementares que possibilitem a realização das atividades propostas.

O terceiro passo é o estabelecimento de parcerias que ajudem financeiramente na realização do evento, que o torne viável. Os parceiros necessitam estar alinhados tanto com o objetivo do evento, quanto com a missão e os valores da empresa. Nessas parcerias deve-se prever uma infraestrutura que atenda a proposta do evento, incluindo alimentação e acesso à internet.

O quarto passo é trabalhar com cada equipe, de forma individual, o objetivo do Hackathon para que todos tenham clareza do propósito do evento e das atividades a serem realizadas. É importante também neste momento ouvir os integrantes das equipes para se ter uma comunicação sem ruídos.





O quinto e último passo é o desenho da estrutura do Hackathon como um evento coerente com a proposta feita nos objetivos. O evento necessita ser atrativo, promover o engajamento de todos e ter métricas bem definidas para que todos possam saber onde devem chegar com cada atividade. Após o evento valorize e divulgue os resultados das equipes.

De modo prático, o Hackathon pode ser utilizado para várias soluções empresariais, destacando-se o planejamento e prototipagem de novos serviços ou produtos, recrutamento de colaboradores, capacitação de gestores e lideranças, entre outros.

Fontes

VT SOLUÇÕES. **Como o Hackathon pode ajudar na integração de sua equipe?** 2019. Disponível em: <<https://www.vtsolucoes.com.br/como-o-hackathon-pode-ajudar-na-integracao-de-sua-equipe/>> Acesso em: 19 jul. 21.

RUNRUN. **Os benefícios do hackathon vão muito além da tecnologia.** Saiba aqui porquê. Disponível em: <<https://blog.runrun.it/o-que-e-hackathon/>> Acesso em: 19 jul. 21.



Felicidade no trabalho

Rosiane Dias Mota

O conceito de felicidade foi e é amplamente estudado a partir de sua aplicação e diferentes áreas da vida do ser humano. Embora seja a felicidade seja algo totalmente abstrato para uns, para outros se materializam nas conquistas obtidas.

De acordo com o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa a felicidade consiste na "qualidade ou estado de feliz; estado de uma consciência plenamente satisfeita; satisfação, contentamento, bem-estar". Deste modo, se a felicidade está diretamente relacionada a uma consciência satisfeita, seria possível falar de felicidade no trabalho?

Sim, creio que sim. Sabemos que o ser humano em sua essência, desde o princípio dos tempos, busca pela sua satisfação, por dar um sentido para a vida. Para isso, cada vez mais há uma busca por encontrar um propósito para a vida, uma missão que dê sentido à tamanha dedicação.

Para uns a felicidade está no caminho, para outros está na chegada, na meta atingida, ou no objetivo alcançado. Todavia, a felicidade não pode ser vista como um fim, como um objetivo a ser conquistado. Metaforicamente, a felicidade é o caminho, e não o destino propriamente dito.

A felicidade é na sua essência vivida em pequenos momentos, que juntos constituem uma vida feliz. Ela está nas pequenas coisas, nos detalhes que atropelamos ao procurá-la no destino, deixando de viver o presente.

A felicidade também pode e deve ser encontrada no ambiente de trabalho. Há diferentes ambientes de labor, uns possuem uma atmosfera alegre, saudável e que inspira confiança. Trata-se de organizações em que os líderes nutrem constantemente o ambiente com ações que geram confiança e motivação.

Todavia, há empresas em que o clima organizacional é tenso, causa desconforto e angústia. Esses locais adoecem seus colaboradores, possuem líderes e relacionamentos tóxicos que não “transmitem” confiança, respeito ou harmonia.





Quando um colaborador demite-se de forma sentimental, por falta de confiança, mas permanece no emprego, ele trabalha desmotivado e infeliz. Comumente, na primeira oportunidade ele buscará outro emprego.

A felicidade no trabalho, portanto, está nas mãos do colaborador, dos líderes, dos gestores, enfim de todos. Para cultivá-la é necessário que haja respeito, comunicação, liderança, confiança, reconhecimento, perspectiva de crescimento, entre outros.

Se onde você está não te faz feliz, busque alternativas para respirar novos ares. Verá que há muito mais motivos para sorrir quando se está em uma organização que te valoriza.



Gamificação na educação corporativa

Rosiane Dias Mota

A geração de organizações do conhecimento tem como seu principal ativo o conhecimento e a capacidade de aprendizado de seus colaboradores. Sabendo disso, elas investem cada vez mais na manutenção e aprimoramento dos seus funcionários.

Uma estratégia de aprendizagem adotada pelos departamentos de recursos humanos para a educação corporativa é o desenvolvimento de cursos e capacitações apoiadas em metodologias de ensino com gamificação.

Apesar de o uso da gamificação associada ao lazer ser antiga, sua aplicação na educação tem se popularizando com grande velocidade. A gamificação na educação corporativa permite o uso de jogos e outros elementos lúdicos com o objetivo de atrair e engajar os colaboradores nas atividades de ensino e aprendizagem propostas pela organização.

Na atualidade tanto a educação corporativa quanto a gamificação alcançou o espaço em plataformas online, entre outras, pode-se citar os denominados Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA).

Os jogos aplicados aos cursos e treinamentos corporativos online geram nos colaboradores a sensação de conquista a cada fase ou desafio finalizado. Além disso, as ferramentas de gamificação permitem a simulação de situações em que o colaborador necessitará analisar determinados cenários para apresentar a resolução de problemas com base no conteúdo apreendido.

Como resultado, o colaborador buscará estudar com maior dedicação para obter a pontuação de cada fase, e consequentemente exercitará e desenvolverá habilidades e competências indispensáveis para o seu sucesso nas atividades cotidianas no ambiente corporativo.





Outras habilidades podem ser desenvolvidas com o auxílio da gamificação: ampliação da interação social, aumento do interesse dos colaboradores pelo conteúdo, dinamicidade das aulas, aumento da autonomia, da colaboração e da criatividade no ambiente organizacional, ampliação da capacidade de argumentação e de resolução de problemas, entre outros.

Os benefícios da gamificação são inúmeros. Para a aplicação desta metodologia nos cursos e treinamentos corporativos é necessário inserir de forma estratégica jogos e competições aos conteúdos, para deixá-los atrativos.

Além de todos esses benefícios e aplicações a gamificação na educação corporativa pode também ser associada a outras ferramentas de aprendizagem, como a criação de conteúdo em vídeos, de podcasts, metodologias ativas, sala de aula ao vivo e microlearning. Todos esses recursos têm o único objetivo de auxiliar o colaborador no processo de construção do conhecimento.



Conta bancária emocional no mercado corporativo

Rosiane Dias Mota

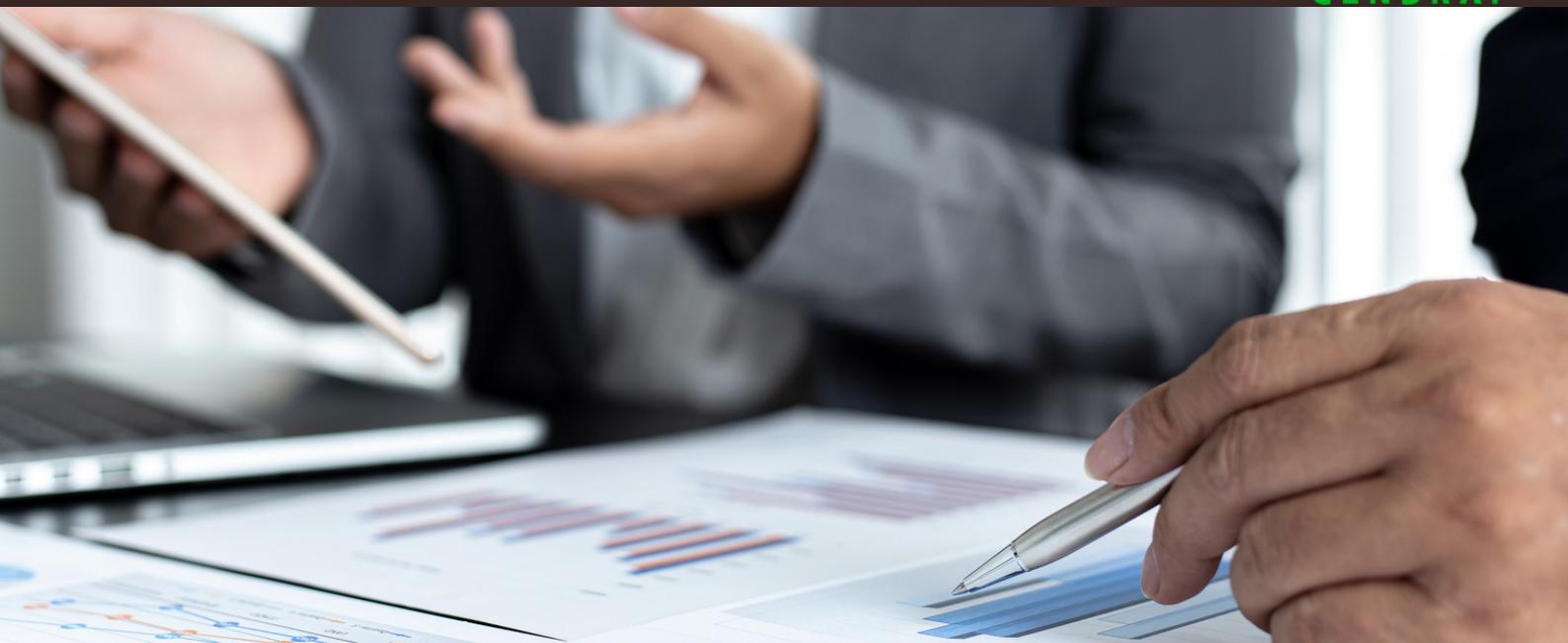
O conceito de Conta Bancária Emocional foi descrito pelo pesquisador norte americano Stephen Covey, no livro “Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes” e neste texto vamos refletir sobre a importância da aplicação deste conceito no meio corporativo.

A Conta Bancária Emocional consiste em uma metáfora que indica o nível de confiança nos relacionamentos. Da mesma forma que no mundo financeiro temos as contas bancárias, onde fazemos depósitos e saques, o conceito de conta bancária emocional possui depósitos e saques, e o seu saldo positivo ou negativo pode ser entendido como um termostato que mede a segurança que você tem no outro.

E por que falar de Conta Bancária Emocional no meio corporativo, por que o gestor de Recursos Humanos deve se dedicar a aprender a aplicar esse conceito nas suas equipes? Todas as organizações são compostas de pessoas e de relacionamentos. Sem as pessoas as empresas são apenas estruturas físicas com maquinários e mobiliadas. Elas são vazias, locais sem função, sem sentido e sem vida.

Tendo em vista a importância das pessoas nas organizações, é fundamental que os com relacionamentos destas pessoas sejam construídos com base na confiança. É por meio da confiança construída entre organizações, líderes, e colaboradores que ocorre o engajamento da equipe, e consequentemente há o crescimento da empresa e o fortalecimento de sua missão. Apesar de tudo isso ocorrer de forma interna, essa confiança se reflete no atendimento do cliente, na qualidade da entrega do produto, e na imagem da marca para os consumidores.





Os relacionamentos, antes de tudo, se iniciam dentro de cada indivíduo, a partir de seu próprio eu, de seu próprio caráter, não dentro do outro como imaginamos. Antes de ter o primeiro contato com o outro, o relacionamento é construído a partir dos meus próprios valores.

Quando temos consciência de que somos os únicos responsáveis pelo início, ou manutenção dos relacionamentos, passamos a ser proativos, observadores, e cuidadosos com o outro, porque o sucesso ou fracasso no relacionamento é nossa responsabilidade. Os líderes ao entenderem isso no ambiente corporativo terão um salto de qualidade e produtividade de suas equipes.

Para alcançar a confiança nos relacionamentos com os colaboradores devemos realizar constantes depósitos na Conta Bancária Emocional de cada um. Diferentemente das contas bancárias tradicionais no setor financeiro, os depósitos nas Contas Bancárias Emocionais devem ser compostos de honestidade, integridade, compromisso, gentileza, cortesia, respeito. Após a realização de constantes depósitos seu saldo será positivo, e com isso o nível de confiança do beneficiário do depósito aumenta consideravelmente.

Quando você como líder tem um saldo positivo na Conta Bancária Emocional com a sua equipe, a consequência é confiança. E mesmo que você cometa erros, o saldo da conta, a confiança gerada, compensará toda a frustração e erros cometidos. Todavia, é importante lembrar que os erros constantes são considerados saques, e ocorre uma redução no nível de confiança da equipe.

Embora façamos ações com foco na manutenção da Conta Bancária Emocional, é necessário tomarmos cuidado na realização de saques nesta conta. Os saques consistem em retiradas nas Contas Bancárias Emocionais.

Tais retiradas ocorrem por meio de falta de comunicação, desrespeito, falta de cortesia, falta de honestidade, falta de cortesia, arbitrariedade nas tomadas de decisões, entre outros. Veja que todas as ações que levam a ter um saldo negativo na conta bancária emocional são contrárias àquelas destinadas à depósito, que geram a construção de confiança.





No ambiente organizacional você pode ter uma reserva abundante de confiança, mas se não houver depósitos constantes na Conta Bancária Emocional da sua equipe, o relacionamento se desestruturará.

Ele irá se desfazendo até ficar apenas a relação profissional de troca de mão de obra por uma remuneração. Como resultado, não haverá engajamento e dedicação da equipe nos projetos da empresa, a missão da organização não terá vida, e tudo isso terá reflexo direto na imagem da empresa com os consumidores.

Stephen Covey dá orientações sobre que tipos de depósitos fazem a diferença na construção de confiança nos relacionamentos, De acordo com ele são depósitos importantes: compreender o outro, prestar a atenção às pequenas coisas, honrar os compromissos, esclarecer as expectativas, demonstrar integridade pessoal, aplicar as leis do amor.

O mais interessante é que a maioria dos tipos de depósitos destacados levam pouco ou quase nenhum investimento financeiro. Para realizá-los é necessária uma liderança servidora que inspira e influencia as pessoas de forma entusiástica, com o objetivo de trazer o bem comum, conceito apresentado pelo escritor James C. Hunter, na obra *O Monge e o Executivo*.

Portanto, todos estes depósitos necessitam ser realizados diariamente nos ambientes organizacionais por líderes servidores, desde a contratação, a permanência e mesmo durante o processo de desligamento. Estamos liderando pessoas com emoções, sonhos e planos. É necessário que sejamos líderes mais humanos, com as contas bancárias emocionais com saldo positivo, e muita confiança.





Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção

Rosiane Dias Mota

O processo recrutamento e seleção de pessoas consiste em uma ferramenta fundamental para o desenvolvimento e o sucesso de qualquer organização. Este processo é realizado pelo departamento de Recursos Humanos, e conduzido por profissionais qualificados para tal tarefa.

O recrutamento é a busca e atração de pessoas a se candidatarem para uma determinada função em que esteja com vagas ociosas na organização. Já a seleção tem seu foco na escolha do candidato que ocupará a vaga disponível. Juntos, recrutamento e a seleção, suprem as necessidades de contratação, tendo como preocupação a assertividade na seleção de um candidato com competências e habilidades indispensáveis a função a ser ocupada.

Para a realização do processo de recrutamento é necessário dedicar-se a uma Pesquisa Interna, com enfoque no Planejamento de Recursos Humanos.

Este é composto de uma verificação interna, na organização, das reais necessidades de contratação de recursos humanos para os departamentos. Desenvolvendo com isso um planejamento de contratação a curto, médio e longo prazo.

A curto prazo estão as necessidades de contratação imediata, esta está normalmente voltada para a reposições de colaboradores desligados ou em processo de desligamento. Já o médio e o longo prazo são contratações estratégicas visando o crescimento da organização.

Essa pesquisa interna necessita ser contínua. É ela que orienta o departamento de recursos humanos quanto as demandas de recrutamento de candidatos internos ou externos, e o desenho do perfil, das habilidades e competências necessárias para a vaga.

Outra etapa realizada dentro do planejamento de recursos humanos é a Pesquisa Externa de Mercado. Esta como o próprio nome diz consiste na realização de uma pesquisa observando o comportamento do mercado no âmbito dos candidatos com o objetivo de definir as melhores técnicas de recrutamento.





A última etapa do planejamento consiste na definição e aplicação de técnicas e ferramentas corretas de recrutamento para a identificação das habilidades e competências requeridas pelo cargo.

O recrutamento, portanto, está centrado em convidar candidatos para o processo, garantindo ter pessoas suficientes para que haja um processo de seleção. O recrutamento feito de forma correta, promove economia para a organização, auxiliando na redução de custos com treinamento e de rotatividade de colaboradores.

A seleção trata-se, de forma simplificada, na comparação das características dos candidatos, permitindo o recrutador a realizar a tomada de decisão apropriada, a fim de escolher o candidato mais apropriado para a vaga e para a empresa.

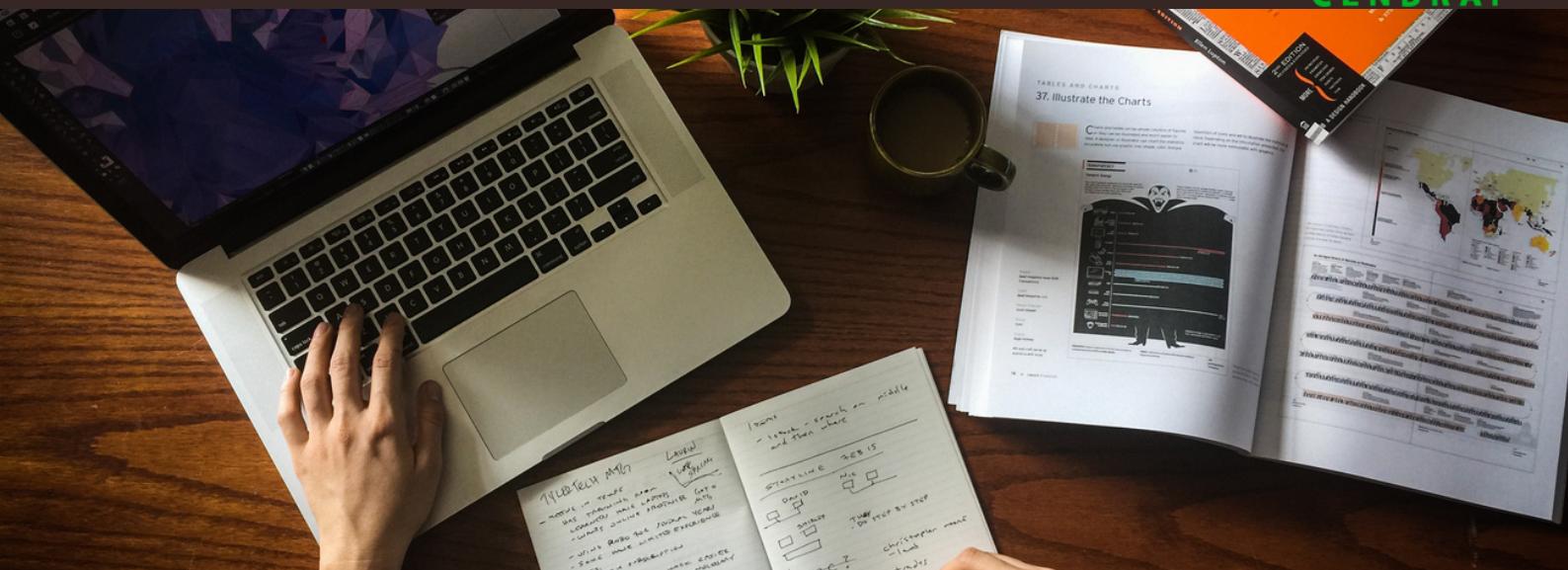
Entre as principais técnicas de seleção utilizadas são a entrevista, as avaliações de conhecimentos técnicos ou capacidade, os testes psicométricos, os testes de personalidade e a aplicação de técnicas de simulação.

Durante a entrevista o candidato é analisado quanto ao seu rendimento com relação a vaga, com base nas perguntas e nas respostas realizadas pelo recrutador.

Por outro lado, as provas e testes voltados para o conhecimento técnico e capacidade buscam mensurar o nível de conhecimentos do candidato tendo como enfoque a capacidade e a técnica para a realização das tarefas. Já os testes psicométricos apreendem amostras de comportamento individual.

Nos testes de personalidade o recrutador avalia os traços de personalidade inata e adquirida determinados tanto pelo caráter quanto pelo temperamento do candidato. As técnicas de simulação são realizadas em grupo, onde são aplicadas dinâmicas utilizadas para observar a iniciativa e a capacidade de relacionamento dos candidatos com outras pessoas.





Todas essas técnicas são norteadoras e fundamentais para a tomada de decisão no processo de recrutamento e seleção nas organizações. Diferentemente de antes, que se contratava apenas pela análise do currículo no qual tinha as capacidades técnicas descritas, na atualidade o processo de seleção abarca múltiplos elementos, sendo a capacidade técnica apenas uma dentre todas as outras variáveis analisadas.

Fontes

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa.** 7 ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas. 2000.

DULEBOHN, J.; FERRIS, G.; STODD, J. **A história e evolução da gestão de recursos humanos.** In.: Ferris G., Rosen S. e Barnum, D. (Eds), Manual de Gestão de Recursos Humanos, Blackwell, Cambridge, MA, 1995

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão. **Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR**, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.



Gestão de gente é com a Gente

Tércia Duarte Almeida

O sentimento de uma vida sem propósito tem afetado a carreira de pessoas com potencial, a área de gestão de gente das empresas precisa estar preparada para essa e outras demandas! E pensando em transformar pessoas que consigam gerir e entender questões fora do escopo dos cursos comuns , vamos focar aqui nos desafios da atualidade e aguçar um olhar para as tendências.

Seja um despertador de propósitos!

Mas, quais seriam então os conhecimentos necessários para o despertar na busca de aprendizado constante e indispensável para quem já escolheu fazer sempre a diferença?

A resposta não pode ser simplista, e por esse motivo, trouxemos ela em partes para que consiga assimilar melhor tudo que vem por aí.

Reconhecer a tecnologia como aliada na gestão de gente

Tem sido recorrente o discurso de medo sobre as mudanças que a tecnologia irá propiciar no futuro das profissões.

Entender e reconhecer que as transformações realmente são inerentes a condição humana, é a melhor forma de transformar colaboradores e profissionais assustados em aliados. A nossa era da gestão de pessoas precisa conceber a importância da inteligência social para que a tecnologia seja assertiva nas empresas.

Seja um ressignificador!

Estimular pessoas a terem o sentimento de pertencimento no ambiente corporativo

Gente precisa de gente, e vivemos a era da sociedade sem paredes, logo não há mais espaço para pensar uma estratégia de gestão de gente desconsiderando a alma das pessoas envolvidas nos processos. O ambiente corporativo está cada vez mais presente no cotidiano de modo que não separamos mais o momento de trabalho do que vivemos.





E essa linha tênue entre profissionalismo e tempo para a vida pessoal requer uma nova forma de lidar com a ausência de paredes e as relações do mercado.

Seja um inspirador!

Criar uma cultura corporativa pautada na disruptão

Trabalhar em qualquer lugar, poder escolher e determinar os horários que a produtividade está melhor! Essa capacidade de autoconhecimento, é fundamental para que as empresas consigam ter pessoas focadas ainda que estejam distantes fisicamente e ainda assim comprometidas com os resultados respeitando os processos. A cultura é um conjunto de ações e esforços repetidos de uma determinada comunidade! A disruptão é o presente da nossa geração, precisamos aprender sobre autogestão.

Seja um engajador!



Reskilling e o Departamento de Recursos Humanos

Rosiane Dias Mota

Com a denominada Quarta Revolução Industrial vivemos atualmente em um contexto totalmente distinto do que toda humanidade viveu. Essa revolução trouxe à tona uma digitalização das relações e do mundo como um todo.

Com a pandemia do COVID19 houve uma aceleração do processo de adaptação das pessoas ao digital, atividades antes realizadas presencialmente como compras em supermercado, audiências e até mesmo aulas em escolas passaram a ser realizadas com a mediação dos mais variados recursos tecnológicos.

Mas qual o impacto dessa digitalização acelerada na vida dos profissionais inseridos atualmente no mercado de trabalho?

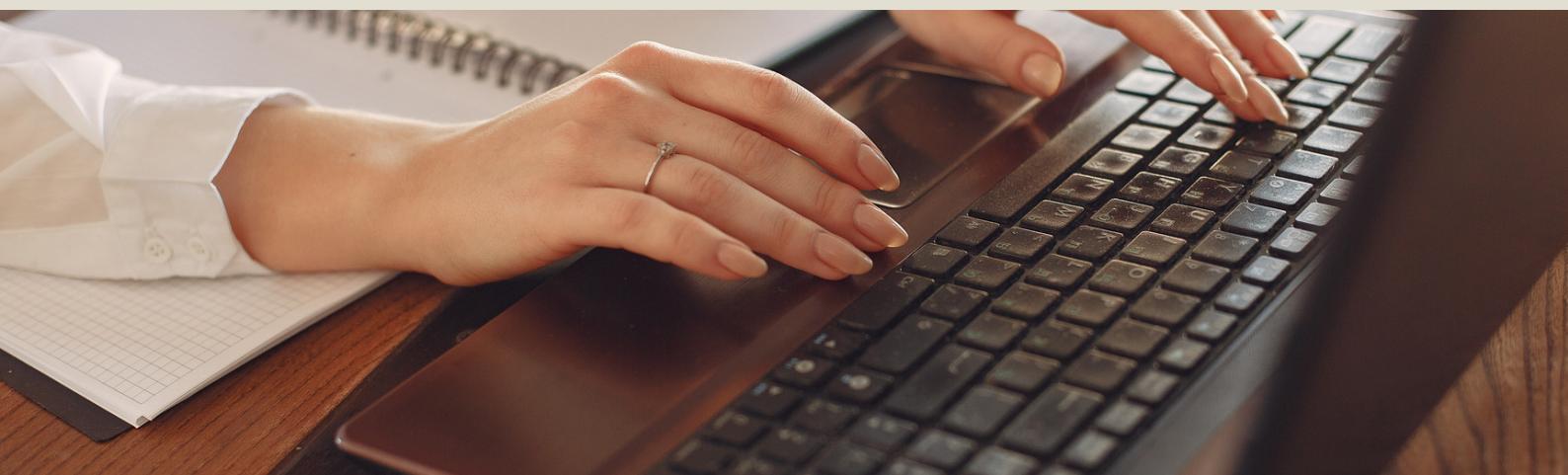
O processo de informatização tem levado profissionais a se reinventarem e adaptarem constantemente. Esse processo é o conhecido Reskilling. O termo é utilizado para denominar a capacidade do profissional em adaptar as habilidades anteriormente desenvolvidas ao processo digital.

Mas, o que acontece quando o profissional não se atenta para essa necessidade, ou permanece acomodado? Tal trabalhador pode precisar de uma recolocação ou mudança de ocupação.

Conforme apresenta o estudo de Mckensey Global Institute, no qual prevê que quase 400 milhões de profissionais em todo o mundo poderão mudar de ocupação até o início da década de 2030, em função da não adaptação ao processo de digitalização, automação e da inserção da inteligência artificial no mercado de trabalho.

Para não participar destes números, é imprescindível que os colaboradores atualizem constantemente suas competências e habilidades profissionais.

Neste contexto, o profissional responsável pelo Departamento de Recursos Humanos necessita incentivar por meio de ações e políticas institucionais de treinamento e capacitação a cultura do “lifelong learning”, que é a prática constante de atualização e busca pelo aprendizado.



Para tal é necessário que o colaborador desenvolva a capacidade e a flexibilidade de aprender, desaprender e reaprender distintos conteúdos dentro e fora da sua rota de atuação profissional. Observando com isso, ameaças e oportunidades externas que podem impactar positiva ou negativamente na sua atividade ou função.

A digitalização das relações, a automação, o desenvolvimento e aprofundamento da análise de dados, a instalação da inteligência artificial e assim como de outras tecnologias emergentes já é uma realidade no mundo do trabalho.

Para não ficar para trás, ou ser lançado para fora do mercado de trabalho os colaboradores e os departamentos de recursos humanos das organizações devem, a título de emergência, mapear as habilidades e competências de sua equipe.

A partir deste, montar um plano para a requalificação de todos tendo como princípio o Reskiling, para auxiliar no desenvolvimento de novas hard skills (competências técnicas) e soft skills (habilidades e competências pertinentes ao comportamento humano) a fim de atender as demandas atuais e do futuro mundo do trabalho no digital.





Gestão de Recursos Humanos no contexto organizacional

Rosiane Dias Mota

No mundo atual, a gestão de pessoas e de seus processos consiste em uma estratégia para o sucesso das organizações no mercado. E, para obter sucesso na gestão de pessoas é indispensável ter-se o tripé competência, ética e fatores intervenientes.

A Competência pode ser entendida como um grupo de conhecimentos, habilidades, comportamentos, e atitudes que levam ao desempenho de uma tarefa com excelência, qualidade (TEIGA, 2012).

O conhecimento por si só, consiste em um grupo de informações utilizadas para a realização de uma tarefa. Todavia, o conhecimento é construído no processo de acúmulo de experiências, de apropriação dos conhecimentos adquiridos, da busca contínua pela aprendizagem com leituras e cursos, entre outros. E, a partir do ato de se aplicar o conhecimento na prática são desenvolvidas as habilidades, as quais são aperfeiçoadas no processo de repetição.

O conhecimento por si só, sem a atitude, iniciativa, é apenas um conjunto de saberes, contudo, quando associado a atitude tem-se a competência na sua essência. O segundo item é a Ética, esta consiste nos valores que norteiam as ações das pessoas. O conhecimento e a habilidade somente terão real sentido, neste contexto, se os valores éticos forem socialmente aceitáveis.

E o último são os fatores intervenientes, eles são variáveis como sorte ou azar. Apesar do ceticismo relacionado a estas duas variáveis, elas são associadas ao inesperado que pode ser positivo ou negativo. Todavia, o profissional não deve estar sujeito ao inesperado, e sim buscar se preparar para criar a sua própria sorte. Uma organização é composta de pessoas com competências, habilidades e crenças próprias.

O departamento de Recursos Humanos das organizações possui funções específicas, ligadas ao Recrutamento e Seleção, Treinamento; Motivação; Plano de benefícios; Avaliação de desempenho; Endomarketing; Higiene, medicina e segurança no trabalho; e Departamento de pessoal.



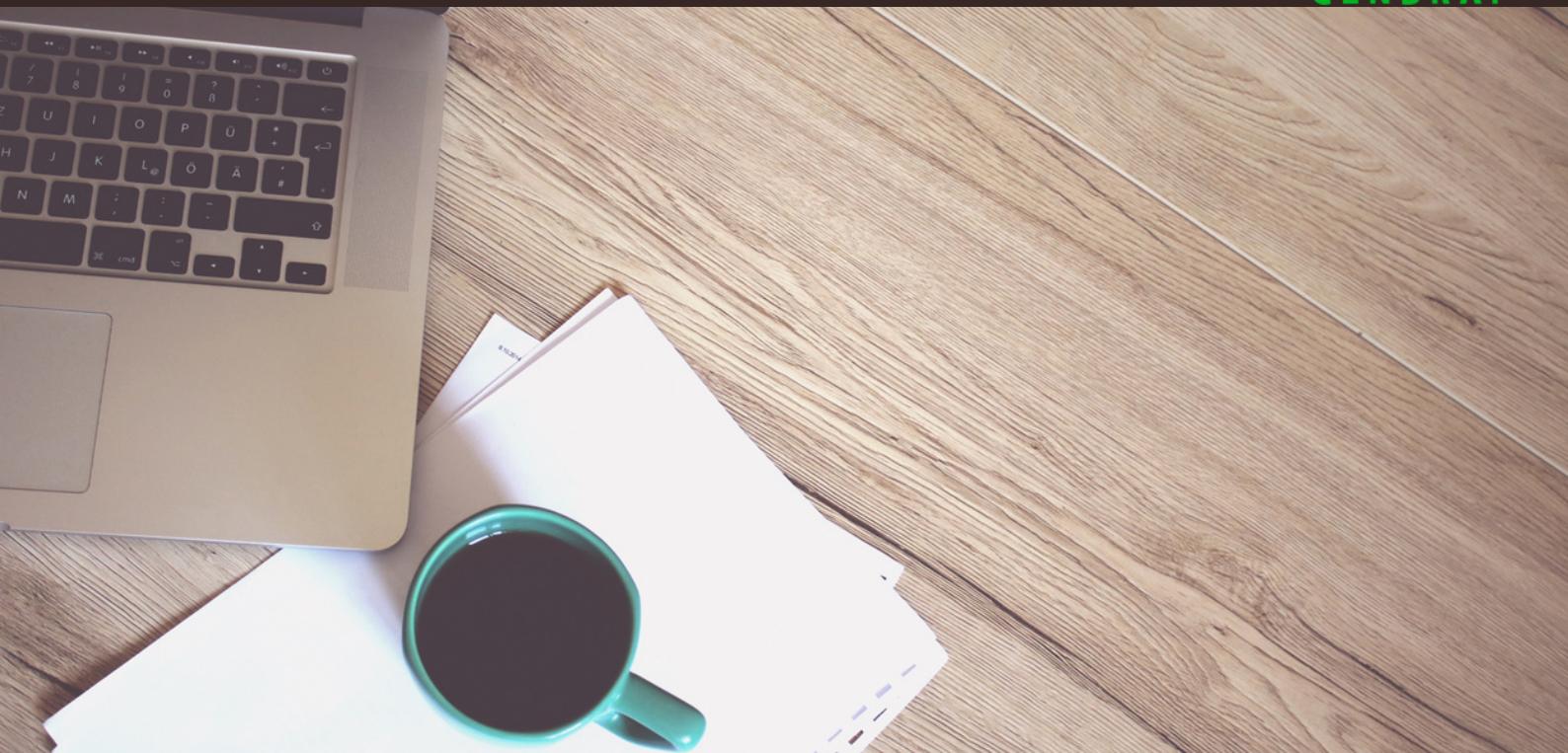


O Recrutamento e Seleção consiste na identificação, atração, recepção e triagem de candidatos para vagas ociosas na organização, e é uma ferramenta, que bem aplicada representa uma economia no custo, tempo e esforço organizacional.

O recrutamento pode ser interno ou externo, e a seleção pode se dar por meio de diversos fatores, entre outros destaca-se a seleção por competência, e utiliza-se como métodos análise de currículo, entrevistas coletivas e individuais, provas etc. Após a contratação, inicia-se o processo de treinamento, que consiste em uma ferramenta de desenvolvimento de competências nos colaboradores.

A adoção da prática continuada de treinamentos contribui para a motivação, aumento da produtividade, qualidade de vida da equipe, melhoria do produto final e atendimento ao cliente, entre outros. Uma equipe motivada contribui diretamente para o crescimento da empresa.

Um dos fatores que motiva e incentiva os colaboradores é a implantação de um plano de benefícios, ele é composto, entre outros fatores, de uma estratégia que contribua para o clima e a cultura organizacional, a disponibilização de serviços e benefícios em atendimento as necessidades dos colaboradores e de suas famílias.



Uma outra atividade realizada pelo departamento de Recursos Humanos é a avaliação de desempenho. Esta é uma ferramenta que permite avaliar e mensurar o desempenho do colaborador dentro da organização. Por meio destes resultados é possível estabelecer um plano de ação que contribuía para a melhoria dos pontos fracos.

O Endomarketing é composto de ações de valorização da marca da empresa realizadas pelo departamento de Recursos Humanos com o apoio do departamento de marketing da organização. Tais ações são voltadas para o cliente interno, o colaborador, e contribuem tanto para a valorização da marca, quanto para a motivação e o comprometimento dos próprios funcionários.

Dentro dos elementos voltados para a higiene, medicina e segurança no trabalho na organização, a saúde e o bem-estar dos colaboradores é o principal foco. Há elementos aplicados, mediante imposição da legislação, e outros que podem ser aplicados na empresa atendendo o compromisso com a saúde dos funcionários.



Entre as ações existentes neste campo abarca-se a existência de exames médicos periódicos, implantação e consolidação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), disponibilização e exigência de uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), entre outros. Todas estas e outras ações contribuem para uma qualidade de vida no trabalho.

Outra função do departamento de recursos humanos é realizar as atividades de departamento de pessoal. São rotinas de admissão, duração do trabalho, de pagamento, de fiscalização do trabalho e da previdência, e de desligamento. Tais rotinas, assim como a gestão dos departamentos de recursos humanos é facilitada pelos Sistemas de Informações Gerenciais (SIG).

Referência

TEIGA, Adriano J. **Gestão de pessoas.** rev. e atual. Curitiba, PR : IESDE Brasil, 2012



Desenvolvimento de Equipes e Técnicas Eficazes ao bom rendimento

Rosiane Dias Mota

As relações de trabalho estão permeadas, na atualidade, de elementos tecnológicos e informacionais em um contexto de globalização onde as relações humanas ocorrem de formas distintas, mas sempre envoltas de criatividade. Para tal, os modelos de gestão têm se aprimorado, tendo como foco o desenvolvimento comportamental e a maximização do desempenho / rendimento das equipes.

Na atualidade o trabalho individual tem sido substituído pelas atividades em grupo, devido as demandas mercadológicas de profissionais que se complementam, com conhecimentos específicos e multidisciplinares. Esse formato de equipe com habilidades multidisciplinares é estratégico para o alcance de resultados com excelência.

Neste contexto, tem-se falado no âmbito da gestão de pessoas em “equipes de alto desempenho”. Desse modo, há uma valorização da habilidade de se trabalhar em equipe. Historicamente as equipes são elemento fundamental no desenvolvimento e sucesso das organizações, independentemente de seu tamanho ou área de atuação.

Se por um lado, antigamente, na organização do trabalho tinha-se um “gestor” que distribuía aos funcionários suas atribuições e tarefas individuais em seus departamentos específicos, nos dias de hoje essa realidade se alterou. Atualmente, as empresas passaram a ter líderes, o fluxo de trabalho é distribuído nas equipes, e os departamentos são integrados.

Assim, as equipes que alcançam o alto desempenho trabalham um único propósito, são colaborativas, possuem comunicação aberta e confiança nos membros da equipe, são comprometidas com as metas e resultados.

Há um interesse na execução do trabalho com excelência. Deste modo, são estratégias para alcançar o alto desempenho nas equipes a delimitação de metas claras com senso de propósito, e o desenvolvimento de planos de ações coerentes com as metas traçadas. (CARVALHAL; FERREIRA, 2001).





Ter metas que tenham sentido para todos permite que a equipe trabalhe motivada, engajada. As equipes de alto desempenho possuem uma liderança compartilhada, onde as responsabilidades com os resultados são compartilhadas entre todos os membros, dentro de uma visão clara e unificada sobre onde deseja-se chegar com cada ação, e com cada meta.

Dentro deste cenário, existem metodologias de gestão voltadas para a criação de equipes de alto desempenho. Entre os existentes estão os métodos Ágeis, como o OKR “objectives and key results”.

Esta metodologia foi criada por Andrew Grove, ex-CEO da Intel, e é utilizada pelo Google desde 1999. O método permite a definição de Objetivos, metas e planos de ação com resultados chave mensuráveis.

Portanto, para ser ter equipes com bom rendimento é fundamental que estas sejam lideradas, e terem foco e metas bem definidas.



FACULDADE
CENRAP