

Impresso fechado. Pode ser aberto pela ECT.



ABRH-MG

Associação Brasileira de Recursos Humanos
Integrante do Sistema Nacional ABRH



Impresso
Especial

9912255275/2010-DR/MG
ABRH-MG

... CORREIOS ...

Assunto:

Órgão Informativo da Associação Brasileira de Recursos Humanos
de Minas Gerais - ABRH-MG

RH

ano II edição nº14

Julho / Agosto 2011

LEO LARA

COMRH reuniu mais de mil pessoas em sua 15ª edição.
página 4



ALEXANDRE C. MOTA

Thais Blanco, da AON Hewitt, fala, em entrevista exclusiva, sobre liderança em tempos de diversidade
página 6

ABRH na Praça está de volta

Realizado na Praça Afonso Arinos, o projeto oferece serviços e orientações para o trabalhador

Novos tempos demandam inovação



Cristiane de Ávila FOTO: ÉLCIO PARAÍSO

Em tempos de mídias virtuais, imperam conceitos inovadores e revolucionários que, ao que tudo indica, vieram para ficar. São definidos por palavras antes inexistentes ou quase sem aplicação, como interatividade, conectividade e mobilidade, além de ideias até então sem muito sentido, a exemplo de velocidade da informação, tempo real e ampla acessibilidade.

É muita novidade para qualquer um com mais de 15 anos, e isto não é só uma rima pobre, mas antes de tudo, uma mudança radical no modo de vida da sociedade moderna, que tende a viver, se relacionar, negociar e se comunicar on line e em rede. É de fato uma novidade para a qual todos devem estar preparados – o quanto antes e cada vez mais.

Atenta à realidade dos novos tempos, a ABRH-MG também procura se adequar à era virtual, de forma a ampliar o diálogo com os seus diversos públicos e firmar-se, também na rede, como referência em assuntos relativos a recursos humanos e gestão de pessoas. É a imposição das novas práticas de mercado, que passam a demandar por parte da ABRH—MG, um alinhamento efetivo e real aos novos tempos, tecnologias e linguagens.

Com esse objetivo, reavaliamos, planejamos e agora vamos colocar no ar o novo site da instituição, que apresenta layout moderno e de fácil visualização e navegação mais dinâmica, apresentando conteúdo mais denso e informativo. O novo site busca ampliar ainda mais a contribuição da ABRH-MG para a sociedade, favorecendo especialmente a

interatividade, o acesso e a navegabilidade de associados, profissionais de RH, formadores de opinião e do público em geral, promovendo a circulação rápida e fácil da informação e fornecendo conteúdo de qualidade.

Com a nova página, pretendemos reforçar a presença da ABRH-MG na web e, com isso, estar ainda mais perto do público, difundindo as práticas modernas de gestão de pessoas e ampliando assim a nossa capacidade de atendimento às demandas da sociedade em assuntos de RH. Para isso, procuramos dar ênfase às redes sociais, criando contas de Twitter, LinkedIn e Facebook, procurando facilitar a interatividade com o público e abrir as portas para profissionais de RH e interessado no assunto.

O novo site também irá contribuir para divulgar o intenso calendário de eventos programados pela ABRH-MG para o segundo semestre que acaba de começar. Pelo segundo ano consecutivo iremos promover o ABRH na Praça, esperando obter o mesmo sucesso ano passado e ampliar a o serviço oferecido gratuitamente à população. O ABRH na Praça este ano será no dia 2 de setembro, na Praça Afonso Arinos, no centro de Belo Horizonte.

Outras promoções para o segundo semestre irão privilegiar a formação em coaching, debates com temas atuais e disponibilização de ferramentas e técnicas para facilitação da rotina do trabalho m RH. Já estamos também planejando o evento de encerramento das atividades do ano, que visa agregar conteúdo, avaliar possibilidades para 2012 e proporcionar reforço do net work. Confirmando o COMRH como evento de referência, estamos programando visitas técnicas como excelentes oportunidades de conhecer experiências bem sucedidas e conhecer boas práticas de gestão de negócios e de pessoas.

É prudente pensarmos o ano que vem a partir da perspectiva do ano em curso, levando em conta a experiência de um período atípico do ponto de vista do mercado e da economia, tanto internos e externos. As expectativas são tão diversas que combinam o aquecimento de setores da economia no Brasil com as incertezas financeiras internacionais que afetam algumas das maiores economias do mundo, incluindo a Europa e os Estados Unidos. Estabilidade e instabilidade obrigam o profissional de RH a frequentes reavaliações do mercado de trabalho, revendo as suas exigências em relação à capacitação da mão de obra. Ao mesmo tempo, é preciso considerar um cenário onde convivem o fantasma da inflação e uma eventual restrição ao crédito. Para fazer frente a tudo isso, só com, gestão financeira e maior estabilidade. Então, mãos à obra.

Cristiane de Ávila, presidente da ABRH-MG



Rua Gonçalves Dias, 229, sala 404,
Funcionários - CEP 30140-090
Belo Horizonte (MG).
Telefone: (31) 3227-5797
Fax: (31) 3223-0846

www.abrhmg.org.br
abrhmg@abrhmg.org.br

Associação Brasileira de Recursos
Humanos de Minas Gerais - ABRH-MG

Cristiane de Ávila Fernandes – Presidente
Clarice Andrade – Vice-Presidente

Diretoria

Alba Valéria da Silva Santos, Álvaro Luiz Moreira, Déborah Regina Nória da Fonseca, Elaine Andrade dos Santos, Flávia Dias de Castro, Lara Rosane Castro, Luiz José Bruno de Oliveira, Magda Santos Costa, Maria Cristina Iglesias Silva e Borges, Maria Letícia de Castro Leite, Mariana Moura Abreu e Silva, Paulo Henrique Assumpção e Silva, Tiago de Moraes Sifuentes, Virginia Maria Gherard dos Santos.

Conselho Deliberativo

Conselho Deliberativo: Osvaldo Pinto de Souza Filho – presidente; Silvana Arrivabeni Rizzioli – vice-presidente. **Conselheiros:** Carlos Alberto Caram Farah, Geraldo Flávio Gomes da Silva, Hélivia Barcelos Guerra, José Antônio Gontijo do Couto, Lizete Aparecida de Araújo da Costa Botelho, Marco Aurélio Alacoque, Margareth Soraya Conceição Coelho Sacchetto, Maria Lúcia Rodrigues Corrêa, Maria Margareth Queiroz Guimarães, Maurício Guimarães Mendes, Paulo Maia, Ricardo de Assis Santos, Ricardo Luiz Diniz Gomes, Rijane de Mont'Alverne Neto, Sérgio Campos Pereira Ramos. **Conselho De Administração:** Dayse Fonseca Carnaval – presidente. **Conselheiros:** Cristiane de Ávila Fernandes, Glória Rodrigues V. Meireles, Maria Beatriz Delgado V. de Sousa, Maria Gorete Cordeiro Neves, Thelma M. Teixeira. **Conselho Fiscal** – Efetivos: Clara Vanêza Marques Pereira, José Emiliano Brandão Meira, Wander Lúcio e Francisco Prado. Suplentes: Jose Carlos Cirilo da Silva, Karla Lima dos Santos e Valdir Monteiro



ASSUNTO:RH – Órgão de divulgação da Associação Brasileira de Recursos Humanos de Minas Gerais. Jornalista responsável: Sérgio Stockler (MTB. 5.741 – MG). Redação: Aline Ferreira. Tiragem: 3 mil exemplares – Periodicidade bimestral – Distribuição Gratuita.

Foco nas pessoas

O 37º CONARH, maior evento do setor realizado na América Latina, aborda em sua temática a importância de investir no trabalhador; evento ocorre em São Paulo, de 15 a 17 de agosto

FOTO: ABRH NACIONAL / DIVULGAÇÃO



Em sintonia com a atual realidade econômica do país e preocupada em levantar discussões sobre a necessidade de investir nos profissionais brasileiros, a ABRH Nacional promove mais uma edição do CONARH, maior evento da América Latina dedicado aos profissionais de recursos humanos. Realizado em São Paulo (SP), de 15 a 17 de agosto, o evento aborda o tema “Gente em Ação – Construindo Resultados” que funciona como fio condutor para todas as atividades oferecidas pelo evento, como palestras, debates, oficinas e feira de negócios.

Profissionais de renome nacional e internacional como Marcelo Odebrecht, diretor presidente da Odebrecht; Luiz Carlos Trabuco Cappi, presidente do Bradesco; Alexandre Hohagen, vice-presidente do Face-

book para a América Latina; Luciano Siani, diretor global de Recursos Humanos da Vale, são alguns dos destaques.

Segundo a coordenadora geral do CONARH, Elaine Saad, “o tema ‘pessoas’ está na agenda de todas as corporações que pretendem crescer neste país de grandes oportunidades. Estar presente no CONARH significa atualizar-se nas melhores práticas de gestão e trocar ideias e experiências com profissionais altamente gabaritados, é estar presente onde as coisas são discutidas, faladas e pensadas com aplicabilidade para o dia a dia organizacional”, destaca.

Outra grande novidade é que os debates serão segmentados de acordo com os vários públicos que frequentam o Congresso: Jovens profissionais de RH, Profissionais de Re-

ursos Humanos com mais de cinco anos de experiência, Diretores e VP’s de RH, Gestor Público e Gestores de Pessoas em geral, que, neste caso, abrange todos os profissionais que lideram equipes.

Para participar do CONARH, basta se inscrever pelo portal www.conarh.com.br e conhecer as condições de pagamento. A participação na feira de negócios é gratuita e as inscrições devem ser feitas no mesmo portal.

Minas Tênis Clube abre suas portas e apresenta modelo de gestão

FOTO: MTC / DIVULGAÇÃO



As oportunidades e desafios gerados por um novo sistema de gestão de RH, implementado pelo Minas Tênis Clube, uma das organizações mais tradicionais e bem-sucedidas do país, foi apresentado durante visita técnica promovida pela organização em parceria com a ABRH-MG.

O novo sistema, baseado em consultoria interna e alinhado com a gestão estratégica do negócio, foi o tema do encontro que ocorreu no mês de julho e reuniu mais de 50 profissionais ligados à área de recursos humanos, que avaliaram a iniciativa como muito positiva, segundo pesquisa de opinião que aponta aprovação de 90%. Eles tiveram a oportunidade de conhecer, através de gestores do clube, o modelo e as práticas adotadas pela organização para gerenciar, de forma eficaz, o negócio e as pessoas.

O superintendente executivo do Minas Tênis Clube, Antonio Lage, contextualizou o período de implantação do modelo e apresentou pontos essenciais para seu entendimento. “Depois de uma criteriosa avaliação, verificamos a real situação da organização e, importante destacar, não abandonamos as boas práticas já implementadas. O desafio era fazer com que o planejamento chegasse a todos os colaboradores, da mais alta gerência até o ‘chão da quadra’, uma clara alusão ao chão de fábrica”, explicou o executivo.

Também foram destacadas por Antonio Lage a renovação e a reavaliação da gestão estratégica do Minas, que foi revista para os próximos três anos, e é baseada no Programa de Metas com estrutura

em células com foco em resultados. Ele mencionou outros métodos utilizados pela organização, como Indicadores de Desempenho, e apresentou detalhadamente o Programa de Estrutura Matricial, considerado por especialistas como um método avançado de gestão. O superintendente executivo ressaltou, ainda, os papéis da diretoria, órgão que proporciona as Diretrizes Estratégicas da Organização, e do Corpo Executivo, que coloca em prática as diretrizes, juntamente à equipe de colaboradores do clube.

Na sequência, foi mostrada, pelo gerente administrativo Marcos Jerry Gonçalves, a política de gestão de pessoas do Minas Tênis Clube, que tem foco no colaborador. “Um trabalhador/colaborador satisfeito em seu ambiente de trabalho vai propiciar a satisfação do cliente/sócio do clube. O trabalho do RH é desenvolvido com base nessa premissa”, enfatizou.

A gestora de RH do Minas Tênis Clube, Cristiane de Ávila, que também é presidente da ABRH-MG, corrobora com a fala de Jerry ao reforçar que saber quais ferramentas disponibilizar, ter conhecimento e competência para subsidiar com informações para a decisão dos gestores é fundamental pois “as decisões são tomadas, muitas vezes, através das informações disponibilizadas pelo profissional RH”, disse.

Além disso, Cristiane destacou que é muito importante que os profissionais se atentem para a importância de atitudes como: antever situações, atuar de forma pró-ativa, zelar pela prestação de

serviços de qualidade e com precisão.

Para fechar a apresentação, a consultora interna de RH, Júlia Soares, abordou pontos como a implantação do modelo de consultoria interna do Minas, o trabalho desenvolvido pelos consultores, responsáveis por conjuntos de projetos, e a relação entre gestores, gerência, consultores e especialistas. Segundo ela, um grande destaque desse processo é a relação entre esses setores e profissionais ser baseada em confiança e maturidade. “Considero que trabalhar com consultoria interna é um grande ganho, pois temos uma visão ampliada de todo o processo, o que é muito positivo tanto para os profissionais envolvidos como para os clientes/gestores do Minas Tênis Clube”.

15º COMRH reuniu mais de mil participantes

Próxima edição do evento, que ocorre em 2012, vai abordar os “Desafios inéditos na gestão de pessoas: consolidando valores impulsionadores”

Com 91% de aprovação do público, a ABRH-MG encerrou, no dia 12 de maio, mais uma edição do Congresso Mineiro de Recursos Humanos, a 15ª consecutiva. Neste ano o evento – que se consolida como o maior e mais tradicional do setor em Minas Gerais –, reuniu mais de 1 mil participantes ao longo de seus três dias de realização.

De acordo com a coordenadora do evento e vice-presidente da ABRH-MG, Clarice Andrade, a temática abordada pelo congresso, “Os imperativos estratégicos de RH: antecipando tendências” foi explorada em todas as palestras apresentadas de forma muito eficaz. Já para a presidente da entidade, Cristiane de Ávila, os resultados alcançados demonstram que o evento se fortalece como o mais importante do estado, atraindo um público de alto nível entre profissionais de RH, gestores, empresários e expositores.

“O congresso tem uma característica marcante que é atrair participantes bem diversificados como analistas, gerentes e lideranças de RH,



Plateia lotada na última edição do evento, realizada em maio deste ano FOTO: ALEXANDRE C. MOTA

gestores de pessoas, estudantes da área e empresários. São pessoas com expectativas bem diferentes e acredito que todos saíram muito satisfeitos, pois oferecemos um grande leque de possibilidades, incluindo ferramentas, informações, tendências, metodologias”, disse Cristiane.

A dirigente ressalta ainda que,

pela primeira vez na trajetória do COMRH, foi realizada a cerimônia de entrega do Prêmio Ser Humano. “Uma excelente oportunidade de disseminar e divulgar as melhores práticas e ideias para a valorização das pessoas no ambiente de trabalho”, avalia. “O Prêmio é um reconhecimento à importância do profissional de RH e ao setor como um todo”.

Letícia Amaral, coordenadora da Expo ABRH-MG, feira que apresentou produtos e serviços de ponta do setor, concorda com Cristiane. “Além da feira ter sido um sucesso de público, tivemos altos índices de aprovação, por parte dos expositores e também dos visitantes”, destaca.

Próxima edição do congresso já tem data marcada

“Desafios inéditos na gestão de pessoas: consolidando valores impulsionadores” será o tema da próxima edição do Congresso, que vai ocorrer de 8 a 10 de maio de 2012. A proposta, segundo Clarice Andrade, é avançar

mais nas tendências apresentadas no último COMRH, oferecendo ferramentas e conteúdo para que os gestores de pessoas possam solidificar valores quem impulsionarão os resultados obtidos por pessoas e empresas.

Veja trechos das principais palestras do COMRH

Oscar Motomura - “É preciso se relacionar, conhecer pessoas de outras áreas, trocar ideias, criar junto”

João Lins - “O processo de resolução de problemas mudou. Dá-se através de redes, contatos externos”

Eduardo Shinyashiki - “É preciso criar novas atitudes para novas realidades”

Leila Ferreira - “Bom humor e gentileza são fundamentais para a qualidade do cotidiano”

Guilherme Trivellato Andrade - “Qualidade de vida não é algo cedido e sim conquistado”



Estimular o olhar dos colaboradores e líderes das empresas para fora das organizações, dar atenção ao público externo, sobretudo para a comunidade, é uma questão de extrema relevância. É preciso dar a devida importância à conectividade, ao diálogo, a ouvir as pessoas, em especial a comunidade.

Como sua organização pode se preparar para o futuro? Investir em aprendizado e explorar novas alternativas é a grande recomendação. É muito importante também se atentar para o novo processo de resolução de problemas, que hoje se dá através das redes, dos contatos externos de cada um dos colaboradores.

Como responder àquelas situações imprevistas, como se preparar para as diversas variáveis que encontramos em nosso cotidiano profissional e mesmo pessoal? Num mundo onde a mudança é a lei do dia, a capacidade de experimentar é fundamental para vencer os desafios.

Um dos pontos imprescindíveis para a qualidade de vida é o bom humor, são as maneiras gentis, a leveza. Se abrimos mão disso, não há como manter bons relacionamentos. E quando nossos relacionamentos não vão bem, a qualidade de vida acompanha esse momento ruim. Portanto de forma mais bem humorada, é uma maneira das pessoas conviverem melhor como mundo e elas mesmas.

Cada vez mais as empresas estão convencidas da necessidade do investimento na promoção da saúde e do bem estar no ambiente de trabalho. No entanto, ainda são vários os desafios que permeiam esse assunto. É preciso pensar numa mudança de paradigma. O prevenir deve ser mais importante que o remediar.

Belo Horizonte recebe, pela segunda vez, o ABRH na Praça

As atividades gratuitas, voltadas para orientação dos trabalhadores, ocorrem de 9 às 17 horas na Praça Afonso Arinos

Pela segunda vez a Praça Afonso Arinos, endereço conhecido de quem frequenta o centro de Belo Horizonte, recebe o projeto ABRH na Praça. Nesta ocasião, as centenas de transeuntes que passam diariamente pelo local vão se deparar com um ambiente diferenciado, voltado à orientação e prestação de serviços básicos para o trabalhador.

Realizada pela seccional mineira da Associação Brasileira de Recursos Humanos, a ação, que ocorre no dia 2 de setembro, de 9 às 17 horas, contará com a participação de profissionais especializados que terão a missão de esclarecer dúvidas sobre o mercado de trabalho e carreira profissional, fornecer dicas de saúde, orientações sobre como elaborar um currículo, entre outros (veja programação de palestras abaixo). No mesmo ambiente também estarão disponíveis serviços como emissão de carteira de trabalho; de CPF; oferta de vagas; atendimento médico; e teste de Felicidade Interna Bruta.

A edição 2011 do ABRH na Praça tem ainda foco na Copa do Mundo e nas Olimpíadas, que serão realizadas no Brasil nos próximos anos. O intuito dos organizadores, de acordo com a presidente da entidade, Cristiane de Ávila, é auxiliar na preparação dos trabalhadores mineiros com orientações e serviços diferenciados no que se refere ao desenvolvimento profissional, de forma a prepará-los para as diversas oportunidades que vão surgir. Entre os destaques deste ano, a dirigente chama a atenção para orientações sobre a importância do segundo idioma, divulgação de cursos diversos, etiqueta profissional, dentre outros.

O evento é uma grande oportunidade para a população, disponibilizando serviços e orientações de qualidade, de forma gratuita, em um único local. Em 2010, a entidade teve o cuidado de selecionar ações que influenciam diretamente na recolocação de profissionais no mercado, como a emissão de carteira de trabalho, elaboração de currículo de forma simples e eficaz, orientações de como se portar em entrevistas de emprego, cadastramento de vagas e técnicas para se aperfeiçoar profissionalmente. Cristiane lembra que na 1ª edição houve registros de pessoas que conseguiram seus empregos através do auxílio do evento, resultado que ela avalia como uma ação genuína e gratificante.



Evento realizado em 2010 na Praça Afonso Arinos reuniu mais de 2 mil participantes. FOTOS: DEMERVAL FILHO

Uma das empresas participantes da edição que ocorreu no ano passado, a Conape RH, considerou que o evento supriu as suas expectativas. Segundo a Gerente de RH, Fabricia Voieta, o evento atendeu as demandas em relação à captação de profissionais e divulgação da empresa. Para 2011, Fabricia espera aumentar o número de contatos com pessoas que estão em busca de oportunidade de trabalho e, também, ampliar o network com participantes do ABRH na Praça.

Para outra instituição convidada da primeira edição e confirmada neste ano, a Nortearh, o evento também contribuiu para a divulgação e a ampliação

do banco de candidatos da corporação. Carolina Caram, gerente de relacionamentos da organização, ressalta a dificuldade atual em encontrar mão de obra qualificada, e para isso, avalia a importância do evento como alternativa para a resolução desta questão. “Temos que definir estratégias de busca destes profissionais, uma delas é este evento que é feito na região central de Belo Horizonte com um grande fluxo que pessoas, sendo assim uma ótima forma de divulgação e prospecção desta mão de obra cada vez mais requisitada”.

Cristiane de Ávila reforça que o desafio da ABRH, em 2011, é superar a edição passada do evento, ocasião em que

atenderam mais de dois mil cidadãos, mantendo a qualidade, atratividade e aumentando o nível de contribuição para a preparação das exigências dos eventos que acontecerão em Minas Gerais e no Brasil.

**Agende-se
ABRH na Praça**

**2 de setembro,
de 9 às 17 horas**

**Praça Afonso Arinos
Belo Horizonte**

Programação de Palestras:

9h30	Etiqueta no Trabalho
10h30	Como se portar em entrevista de emprego
11h30	A importância do segundo idioma
12h30	Dicas de como se preparar para o mercado de trabalho
13 horas	Etiqueta no trabalho
14 horas	Como se portar em entrevista de emprego
15 horas	A importância do segundo idioma
16 horas	Dicas de como se preparar para o mercado de trabalho

THAIS BLANCO

“O líder deve se aproximar e reconhecer a multiplicidade de sua equipe”

Em um país culturalmente tão diverso, é de se esperar que o ambiente de trabalho seja um espelho de tamanha multiplicidade. Diferentes valores, hábitos e formas de lidar com o serviço são uma constante considerada, a primeira vista, como algo óbvio. Ok, mas quando surge um problema essas diferenças são colocadas no foco da discussão? Como lidar com tamanha diversidade da equipe e, ao mesmo tempo, se adaptar às novas formas de trabalhar e de se relacionar com a incansada Geração Y? Para falar do tema, o Assunto:RH convidou a responsável pela área de Capital Humano da AON Hewitt, Thais Blanco.

ASSUNTO:RH: Uma característica marcante nas empresas atuais é a grande diversidade de profissionais ocupando um mesmo ambiente de trabalho. Ou seja, diferentes gerações, com percepções, crenças e valores distintos. Como as lideranças devem se comportar diante de tamanha multiplicidade de gostos, hábitos e formas de trabalhar?

THAIS BLANCO: O primeiro passo, e ponto que considero fundamental, é a liderança reconhecer que existem essas diferenças no ambiente de trabalho. Essa ideia de tratar todos da mesma forma, proporcionar um ambiente homogêneo, possibilitar práticas padronizadas, não existe mais. É como na vida pessoal. Se você tem três filhos, por exemplo, não vai tratá-los de forma igual. E isso não quer dizer que você gosta mais de um ou de outro, eles simplesmente são diferentes e devem ser tratados de forma diferente. Portanto, entender e reconhecer os diversos hábitos, personalidades, o que é importante para cada um dos profissionais, a maneira de dar feedback a cada um deles é essencial. E como fazer isso? Tão importante como reconhecer que o ambiente de trabalho é formado por pessoas diferentes, é preciso estar próximo do seu funcionário. Somente dessa forma o líder pode perceber a multiplicidade de gostos, hábitos, valores e personalidades e como tratar cada uma delas.

ARRH: É de conhecimento geral que uma característica marcante dos membros da Geração Y é a multitarefa. Falam ao telefone, trocam e-mails, respondem aos colegas, às lideranças, falam nos bate-papos virtuais, tudo ao mesmo tempo. Mas uma característica que se sobressai ainda mais que as outras citadas, é o uso constante do bate-papo virtual como MSN, Gtalk, Skype, facetalk (só para citar os mais populares). A liberação dessas ferramentas, por parte da empresa, pode prejudicar o rendimento dos trabalhadores? Por quê?

TB: Sim e não. Esta resposta está estreitamente relacionada à questão anterior. Ter o rendimento prejudicado pelo uso de ferramentas virtuais de bate-papo é uma consequência. Não é o problema em si. Isso pode sim acontecer, mas, volto a dizer, o mais importante é conhecer sua equipe e saber lidar com cada um dos profissionais.

Se essas ferramentas forem usadas com maturidade podem ajudar e muito na produtividade. A geração Y, por exemplo, produz através de vários estímulos. Limitar o uso do bate-papo virtual e das redes sociais poderia gerar um efeito contrário ao esperado, prejudicando o rendimento desses profissionais.



Thais Blanco

FOTO: ALEXANDRE C. MOTA

Reforço que é preciso estar atento a duas armadilhas: a não proximidade das lideranças com a sua equipe pode fazer com que a simples liberação das ferramentas leve ao uso irresponsável; e outra, delegar uma tarefa muito genérica a um profissional da geração Y, ao mesmo tempo permitindo o uso das redes, pode trazer uma grande confusão para essa geração. Diferente da geração X que gosta de resolver grandes problemas, independente de quão genéricos eles sejam, a geração Y se adapta melhor a uma tarefa mais objetiva. Esse profissional terá um rendimento muito melhor se lhe for demandado a resolução de um micro-processo de todo o problema. Dessa maneira ele conseguirá adequar sua forma de trabalhar com vários estímulos às tarefas demandadas pela empresa e não ficará perdido diante de uma grande questão.

ARRH: Diversos estudiosos do tema, entre eles o professor Silvío Meira (responsável pela criação do pólo de tecnologia do Recife), defende que grande parte dos problemas das empresas podem ser resolvidos com o auxílio do público externo, ou seja, através da rede informal de cada um dos trabalhadores. Nesse contexto, as ferramentas de bate-papo virtual e todas as redes sociais têm papel fundamental. Você concorda com esse raciocínio. Por quê?

TB: Sim. E volto a reforçar que o ponto crucial está na preparação do líder. Ele deve estar próximo e se conscientizar sobre as diferenças de sua equipe, focando seu método de gestão na multiplicidade. Grande parte dos profissionais, sobretudo os da geração Y, tem uma extensa rede de contatos e dessa maneira resolvem os seus problemas e demais impasses e tarefas. Hoje as lideranças devem se ajustar a isso e não basta o RH propor trabalhos e treinamentos com toda a equipe se o líder não se conscientizar dessa mudança de estrutura. O ponto principal está no processo de formação da liderança.

ARRH: Por outro lado, como as empresas podem estimular seus funcionários a desenvolverem suas melhores habilidades e competências?

TB: Deixando claro o que espera dele, quais são as perspectivas de crescimento e Plano de Carreira. Investindo em treinamentos e desenvolvimento. Tendo uma comunicação clara sobre o seu Planejamento Estratégico e o que se espera de cada funcionário. Isto estimula a equipe a buscar o seu autodesenvolvimento e não ficar somente naquilo que a empresa oferece.

ARRH: Grande parte das lideranças atuantes no mercado de trabalho pertence à Geração X ou mesmo à Baby Boomer. Quais dicas práticas você daria para esses líderes se relacionarem da melhor maneira possível com os jovens da Geração Y.

TB: Não existe uma receita de bolo. A principal dica é conhecer seu colaborador e encontrar brechas para se relacionar com ele. Seja em um almoço, no happy hour, uma reunião mais formal, com práticas de team building, como eventos, workshops, palestras etc. Isso vai variar de acordo com a equipe e os profissionais que a compõe. Outra dica fundamental é a disponibilidade de tempo. Tente adequar sua agenda a essas atividades. Por isso é tão importante pensar na forma de se relacionar.

ARRH: Qual é o papel do profissional de RH para a retenção de talentos e fidelização do trabalhador na empresa?

TB: A área de Recursos Humanos é a que trata das políticas e estratégias na gestão das pessoas da organização. Costumo dizer que é ela que está com a principal missão no momento atual, que é dotar as organizações com profissionais qualificados e totalmente alinhados com o negócio. Para isso, a atenção maior é com os Líderes de modo a prepará-los para reter e fidelizar os profissionais. Não tem sido raro alguns Líderes terem alcançado a Liderança sem preparo no relacionamento com as pessoas. E isto é mortal para a empresa.

Habilidades técnicas não se sustentam sem uma boa conduta

Em tempos mudanças aceleradas, a valorização do profissional, de seu comportamento, e da importância de sua sintonia com os valores da empresa vêm ganhando espaço não somente na mídia especializada, mas também nas editoriais de economia. Por se tratar de um assunto considerado fundamental para a manutenção da boa saúde das empresas, e consequentemente do mercado, dezenas de reportagens e análises ocupam espaços nos impressos, rádios e telejornais. Para esta edição, elegemos matéria publicada pelo jornal O Estado de S. Paulo e convidamos a professora e consultora empresarial, Eliana Torres, para comentar a notícia.

Currículo abre porta, comportamento fecha

Um currículo irretocável é a porta de entrada para um profissional em uma empresa. Se o documento define sua chegada, no entanto, é seu comportamento, que pode antecipar sua saída.

Segundo empresas de recrutamento e especialistas em recursos humanos, não adianta um funcionário acumular qualidades como alta capacitação, idiomas na ponta da língua ou larga experiência no mercado se não estiver em sintonia com o estilo da empresa. Ou, ainda, se for desrespeitoso com colegas, mostrar traços de inflexibilidade ou ser pouco aberto a mudanças – que hoje ocorrem em alta velocidade nas corporações.

A diretora da consultoria Grupo Soma Desenvolvimento Corporativo, Jane Souza, resume a importância da atitude pessoal do funcionário para sua permanência em uma empresa: “A tendência atual do mercado é de que 25% de sua permanência

na companhia dependa de sua capacidade profissional e 75% do seu comportamento”, explica.

Características negativas, porém, não deveriam ser detectadas durante o processo de seleção? “Muitas vezes as companhias de RH estão mais preocupadas em preencher a vaga, e não em entender a personalidade do entrevistado”, afirma Paulo Pontes, presidente no Brasil da Michael Page, multinacional inglesa de recrutamento de executivos.

Cultura

“Ocorre também de as companhias de recrutamento não se preocuparem em transmitir os valores e a cultura da empresa contratante ao candidato, o que o ajudaria a decidir se tem afinidade com o estilo da contratante”, diz Pontes. Ele explica que, por “cultura empresarial” deve-se entender valores que regem

uma empresa e que definem a forma como ela se relaciona com investidores, comunidade, clientes, fornecedores e empregados.

“Há empresas mais agressivas, extremamente voltadas para os resultados, ao quanto de retorno dão para os acionistas”, acrescenta Pontes. “Outras buscam um desenvolvimento mais sustentável no longo prazo, se preocupam com o impacto socioambiental que irão causar na sociedade, nas comunidades locais e também na vida de seus funcionários. Se o profissional não se identifica com o contratante, ele acaba não se adaptando e vai embora.”

Afinidade

“Currículo é só o começo”, opina a diretora executiva da Lens & Minarelli, empresa de aconselhamento de carreira e recolocação de executivos, Mariá Giuliese. “Na minha opinião, o que é determinante na contratação

de um profissional é se a empresa se afina com o entrevistado. A interpretação de como esse funcionário irá contribuir para o sucesso da empresa é totalmente subjetiva, baseada nos valores daquela companhia.”

Em outras palavras, diz Mariá, “se o funcionário não estiver alinhado com a forma de pensar da chefia já no exercício de suas funções, ele não irá durar muito tempo”. A necessidade de uma escolha cuidadosa de um profissional também está ligada ao bom clima do ambiente de trabalho, opina a diretora do Grupo Soma, Jane Souza. “Atualmente, passamos muito tempo no trabalho”, diz a executiva. “E quanto mais satisfeitos estamos dentro dele, melhor é para todos nós”, completa.

Fonte: economia.estadao.com.br



Eliana Torres

FOTO: ARQUIVO PESSOAL

Análise da notícia por Eliana Torres

Esta matéria altamente oportuna e realista nos leva a refletir sobre os novos caminhos a serem percorridos pelos profissionais que queiram se destacar nas mais diversas organizações e nas mais diversas profissões. Este é o momento da diversidade e da complementaridade – conhecimento técnico e comportamento precisam andar juntos.

As empresas estão passando por transformações estratégicas. Competição, agilidade, pressão por melhores resultados e tecnologia de ponta são algumas das competências essenciais para a garantia da sustentabilidade das organizações, e consequentemente, as empresas têm apostado

nos profissionais mais qualificados para que seus produtos e serviços sejam diferenciados e atendam às demandas dos seus clientes. Entende-se por qualificação, competências técnicas e comportamentais. Inovação, flexibilidade, relacionamento interpessoal e criatividade são algumas das competências que precisam ser desenvolvidas.

Fica evidente que além de um bom currículo é preciso que as competências comportamentais individuais estejam alinhadas com valores das empresas “cultura empresarial” como cita a matéria. As empresas possuem “identidade”, “crenças” e “cultura” e cabe às pessoas buscarem seus espa-

ços nas empresas com as quais sua “identidade”, suas “crenças” e “culturas” estejam em sintonia.

No processo de identificação e retenção de talentos a palavra de ordem é: adequação do homem ao cargo, eficiência e eficácia do homem no cargo. As empresas de recrutamento e seleção têm a responsabilidade de entender para atender as demandas específicas de cada empresa e o grande desafio é saber conduzir um processo de seleção por competência técnica e comportamental. As ferramentas são inúmeras, resta saber utilizá-las adequadamente.

Na matéria, Jennifer Gonzales soube tratar deste tema com muita

propriedade. Após este esclarecimento, esperamos que currículo e comportamento possam caminhar juntos, mantendo as portas abertas, demonstrando transparência e confiança.

Relacionamento 2.0

por ALEX PEREIRA COSTA



“É preciso interagir com o usuário, ouvir o que ele tem a dizer, e disponibilizar meios para que ele o faça”

O número de pessoas com acesso a Internet no Brasil chegou à marca de 73,9 milhões no final de 2010, segundo o Ibope Nielsen Online. Juntamente com essa marca soma-se outra, como o fato de o povo brasileiro ser campeão no número de horas de navegação.

É um número expressivo de internautas; pessoas que consomem todo o tipo de conteúdo todos os dias, em diferentes locais, como casa, trabalho e lanhouses. Gastam-se horas navegando em sites, atualizando redes sociais, comprando em lojas especializadas.

Para saciar essa sede de informação que toma conta dos brasileiros, as empresas e as organizações devem estar bem preparadas para atenderem essa demanda. Não é diferencial algum hoje em dia, somente ter e manter presença na Internet com um site.

É preciso se posicionar e oferecer conteúdo de qualidade aos seus usuários e clientes. Mostrar conteúdo de qualidade não se resume apenas a apresentar bem a empresa ou os seus produtos, é preciso interagir com o usuário, é preciso ouvir o que ele tem a dizer e disponibilizar meios para que ele o faça. É preciso criar um relacionamento com esse usuário e nunca deixá-lo sem respostas.

Nesse sentido, o termo Web 2.0 é comumente usado para definir a fase atual da Internet, em que os conceitos de colaboração e compartilhamento estão em voga e a todo vapor. Antes, nos primórdios da Internet, os usuários apenas recebiam o conteúdo ofertado. Os canais online apenas disponibilizavam as informações para quem as consumia. Porém, de uns anos pra cá, essa realidade mudou muito, principalmente com o advento das redes sociais, sites de colaboração e o aumento da blogosfera.

Hoje as pessoas querem “twittar”, “curtir”, mandar para os amigos, comentar, reclamar; ou seja, querem fazer parte daquilo que consomem, querem colaborar com o conteúdo que estão recebendo e agregar valor a ele,

querem compartilhar com sua rede de relacionamentos seus interesses e opiniões.

As empresas devem ficar de olho nisso, da mesma forma que os usuários devem ficar atentos à postura adotada no mundo digital. Nossa vida offline não é mais tão separada de nossa vida online, como antes era. É preciso cuidar bem de nossa imagem no mundo virtual da mesma forma que cuidamos de nossa vida aqui fora. Essa tendência veio para ficar.

Além da capacidade de facilitar o acesso a qualquer informação, a Internet vem se firmando como uma geradora de relacionamentos. Nunca foi tão fácil criar um estreitamento com os clientes como nesse período que estamos vivendo. A tecnologia funciona apenas como uma facilitadora dessa prática, visto que em ambas as pontas da relação empresa/cliente existem pessoas. A forma de condução desse processo tem muito mais de inovador do que a tecnologia em si.

Formado em Sistemas para Internet, Design de Interação pela PUC/MINAS, especialista em XHTML, CSS, jQuery e Padrões Web (Web Standards) trabalha há mais de dois anos como web-designer na empresa SYDLE, que atua em todo o Brasil, desde 1998, como provedora de soluções em Tecnologia da Informação, destacando-se em sua especialização, no desenvolvimento de softwares.

Confira o novo site da ABRH-MG. Mais interatividade, informação e ferramentas inovadoras. A partir de setembro acesse www.abrhmg.org.br.

PATROCINADORES DE GESTÃO

