



ABRH SP
Associação Brasileira de Recursos Humanos
REGIONAL METROPOLITANA SP OESTE

Gestão de Pessoas

BOLETIM ESPECIAL DE RECURSOS HUMANOS • Barueri, 6 de maio de 2016

Em apoio à



#ElesPorElas
HeForShe
Movimento de Solidariedade da ONU
Mulheres pela Igualdade de Gênero



ONU MULHERES
Organização das Nações Unidas
para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres

O RH começa com o CEO

Qual o papel do RH nas empresas altamente competitivas? Esse foi o tema do +Café+Gestão, que teve como palestrante Arno Krug Júnior, CEO da operação Wall Street, da Pearson no Brasil.

Para responder essa questão, Arno amarrou três fios recorrentes na condução das discussões atuais: sonho, gente e cultura. “Primeiramente, qual o sonho da companhia com as pessoas que estão lá – o que se espera do colaborador. Gente: as pessoas estão ou não engajadas no propósito da empresa. E se identificam, ou não, com a cultura da organização. Pessoas que não se identificam com a cultura não ficam cinco meses na empresa. A cultura expulsa naturalmente. Cultura é DNA, o que nos faz ser quem somos.”

E Segundo ele, é essa equação bem desenhada que vai nortear todos os processos de atração, seleção, integração e

construir engajamento. “Mas, para isso, a estrutura de RH tem que ser menos RH e mais Gente & Gestão, ou seja, um centro de excelência na gestão de pessoas.”

Com essa operação, “Gente & Gestão participa da definição de metas e resultados e passa a ter que estar presente no bloco de controle da companhia: CEO, Diretor de Operações e RH com decisões integradas”, concluiu. “Sendo assim, o CEO precisa abrir espaço para essa parceria. Toda a gestão da empresa tem que estar aberta a essa presença e a dar voz para Gente & Gestão.”

Entre as mudanças de cenário, Arno, que trabalhou também na Ambev, colocou



Luis Franca/Divulgação

ainda a decisão sobre os processos de talento nas mãos do gestor direto: “Na minha visão, o RH tem que trabalhar como suporte técnico, mas o dono é o gestor que está contratando. No dia a dia, é ele quem vai avaliar esse funcionário”.

E ele provoca: “Quantos por cento do seu dia estão pro-

gramados para cuidar de gente? Trinta por cento ou mais do tempo do gestor, inclusive do CEO, deve ser dedicado a cuidar de gente. Tem empresa que espera um ano para, a partir da avaliação de desempenho, detectar um problema. Quando o gestor está envolvido com gente, detecta mais rápido e alinha

mais rápido”.

Em poucas palavras, detalha o CEO, permite esclarecer “qual o seu desafio pra hoje? E como esse desafio está casado com a estratégia da companhia? Todas as pessoas da equipe precisam saber como essas respostas são colocadas na prática no fim do dia. Essa

atitude potencializa a produtividade”.

Outro ponto importante é a interligação das metas entre áreas, que, para existir, começa com a percepção da direção de que cada gestor deve ter pelo menos na meta compartilhada com as demais áreas – decisão que o CEO precisa estar ciente.

Arno destacou valores da Pearson que podem inspirar. Primeiro a coragem: que demonstra determinação para enfrentar obstáculos e desafios. Em apoio a esse valor fatos e dados são usados para a tomada de decisão e a crítica é ao processo e não a pessoas. O segundo valor é a visão de dono: assumindo a responsabilidade pelo seu próprio trabalho, buscar sempre o que é melhor para a companhia e fazer acontecer. Ser criativo é o terceiro, assumindo uma perspectiva mais ampla para identificar e solucionar. Estar pronto para testar, mas não se apegar a ideia de uma inovação que não se mostrou aplicável. E, finalmente, honestidade: não aceitar atalhos, ser claro e transparente nas relações e ter prazer pelo respeito e pela ética em todas as relações, dentro e fora da companhia



OPINIÃO
Pedro Janot*

O que faz você se destacar na multidão

Essa pergunta pode parecer apenas parte de um processo seletivo, mas é essa qualidade que, posta em prática, vai fazer de você um elemento-chave para os times que estiver trabalhando. Qualquer time?

Não. Claro que essa qualidade precisa estar intrínseca também na cultura da empresa. Esse é o recorte que fará você se destacar naquele ambiente, um desdobramento da primeira pergunta.

Um líder sempre tem uma resposta para essa grande pergunta. E se ele é um bom líder, sua equipe vai apontar a mesma qualidade sem nunca terem conversado sobre o assunto. Alguns perfis são mais fáceis de traçar do que outros e quanto mais fácil traçar mais transparente a carreira se torna. Exemplo: se você é movido a ação e precisa de desafios constantemente, vai se destacar da multidão pela proatividade e capacidade de motivar equipes. Se for inserido em uma cultura estática, vai sofrer. Se você é criativo, pode se destacar pela capacidade de inovar e se destacar ainda mais se essa criatividade for voltada para resultados.

Muitos profissionais passam anos se fazendo essa pergunta, sem chegar a uma resposta por uma única razão: porque estão sempre buscando uma qualidade extremamente original, aquela que o senso comum define como personalidade. Meu conselho: simplifique. Encontre o que te move porque o que faz você se destacar na multidão é escapar do efeito manada e saber para onde quer e precisa ir.

(*) Pedro Janot é CEO da Contravento, consultoria em Varejo de Moda. Foi presidente da Azul Linhas Aéreas e Zara.



Como ganhar tempo

Maior especialista no assunto, o consultor Christian Barbosa dá dicas para você começar a aplicar hoje e ganhar tempo para fazer o que quiser, inclusive respirar.

Queixa geral, em qualquer nível hierárquico de uma empresa, é a falta de tempo para cumprir todas as tarefas como elas merecem. E o problema parece ter piorado com equipes mais enxutas, será? “Em momentos de crise é normal ter esse sentimento pelo acúmulo de funções ou simplesmente por estresse. O medo de ser mal avaliado impacta diretamente na gestão do tempo. Você quer fazer sempre mais, fica mais tempo na empresa, mas não quer dizer que é real-

mente mais produtivo”, avisa Christian.

“Esse é o momento para aprender a se planejar melhor. Planejar e priorizar, que são etapas diferentes: Planejar o futuro e priorizar o dia. As empresas estão viciadas nas urgências, faltam prioridades claras, tem o excesso de reuniões e um volume desnecessário de e-mail. Você pode ganhar tempo aos poucos. Por exemplo: uma reunião que duraria 1 hora, planeje para 50 minutos. Ao fim de 6 reuniões, ganhou uma hora. Como fazer um planejamento de agenda eficiente? “Ele deve ser feito para, no mínimo, três dias para a frente do dia atual. O dia é resultado desse planejamento prévio e deve ser

“Em momentos de crise é normal ter esse sentimento pelo acúmulo de funções ou simplesmente por estresse...”

CHRISTIAN BARBOSA
CONSULTOR

priorizado, com uma ordem numérica de execução de tudo que deverá ser feito.”

Inclua no dia pequenas pausas. “Nesse intervalo faça coisas de que gosta: leituras que acha importante, ouça música, medite”, aconselha. Esse cuidado combate aquela sensação de que trabalhamos sem parar.

Outra questão que ele elenca como fundamental é ter prioridades muito claras. “Não adianta fazer tudo. Quem faz tudo não tem tempo para nada. Portanto, concentre-se no que precisa ser feito para trazer resultado e deixe espaço para eventualidades. E cuidado com meta pessoal x meta da empresa: quem faz só o que gosta nem sempre traz resultado...”

AGENDA

► **OS BENEFÍCIOS DA ATITUDE BEM-HUMORADA NO TRABALHO**
17 de maio
Palestra com Marcelo Pinto, autor do livro “Sorria, você está sendo curado” e do método SMILE, para Gestão do Humor no trabalho, vai falar como a melhoria do humor (atualmente uma competência altamente valorizada) pode contribuir em um cenário em que a globalização dos mercados (tirar vírgula) aumentou significativamente a concorrência interna nas empresas e consequentemente o nível de estresse, conflitos e doenças ocupacionais..
Horário das 8h30 às 10h30
Local: Hotel Bourbon Alphaville
Alameda Cauaxi, 223

► **1º CONALIFE - CONGRESSO NACIONAL DE LIDERANÇA FEMININA DA ABRH-SP**
23 de junho
Inscrições abertas
A abertura do evento ficará por conta da representante do Escritório da ONU Mulheres no Brasil, Nadine Gasman. Também já estão confirmadas as participações das conferencistas Marienne Coutinho, sócia líder da área de Tax da KPMG Brasil; Lígia Pinto Sica, coordenadora do Grupo de Pesquisas em Direito e Gênero da Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas; Rosilane Purcetti, diretora de RH do Grupo Sanofi Brasil; e Ana Fontes, idealizadora e fundadora da Rede Mulher Empreendedora..

Local: Instituto Tomie Ohtake
Rua Coropés, 88, Pinheiros, na capital paulista
Mais informações e inscrições:
(11) 5505-0545 ou
www.abrhsp.org.br

FALE CONOSCO


Associação Brasileira de Recursos Humanos
REGIONAL METROPOLITANA OESTE

 <http://www.abrhsp.org.br>

 <http://www.facebook.com/abrhspnew>

 <https://twitter.com/abrhsp>

 <http://www.linkedin.com/in/abrhsp>

Apoio:

Folha de Alphaville