

Processos de Avaliação: Como a Avaliação do Ambiente Empresarial e a do Desempenho Profissional Colaboram para o Desenvolvimento Humano Organizacional?

Em maio e junho, o grupo de trabalho DHO discutiu o tema acima e chegou a algumas considerações e conclusões relevantes ao mundo empresarial, as quais tenho o prazer de apresentar a você, caro leitor.

Após ouvir a exposição de duas experiências - uma contada por Paulo R. Leme, gerente de RH da Internacional Paper, e a outra por Eduardo Pellegrina, gerente de RH da Motorola -, o grupo refletiu sobre as seguintes questões:

- Os comportamentos não mudam rapidamente. É preciso potencializar o que o profissional tem de melhor.
- O processo de avaliação, quando realizado com o mesmo padrão de perguntas, reflete o nível de engajamento de cada função.

As organizações precisam agir com assertividade, precisam de profissionais que executem suas respectivas funções em conformidade com a necessidade do mercado, buscando sempre a perfeição por meio da supervisão, feita por eles mesmos ou por um líder. Segundo Peter Drucker, maior guru da administração, as organizações devem desenvolver o Melhor do Homem.

O profissional, quando exerce o melhor de suas competências técnicas e comportamentais,

adquire a excelência profissional, fator gerador do sucesso empresarial, assim como maior empregabilidade no mercado de trabalho.

A ação do profissional é determinante no resultado da equipe e da organização. A empresa precisa preocupar-se em ter o diagnóstico tanto das relações sociais quanto do trabalho, ou seja, da realidade organizacional, para que possa agir com proatividade e assertividade, evitando, assim, distorções e conflitos que causam danos à lucratividade da empresa e falta de comprometimento dos funcionários com a empresa.

A Cultura Organizacional é o reflexo do comportamento dos profissionais, das "pessoas". Sua formação está diretamente ligada ao tempo e à maturidade das pessoas e da organização. É preciso: capacitar os líderes para liderar o comportamento humano; orientar, constantemente, os profissionais na administração dos conflitos pessoais nas relações do trabalho e edificar a equipe de trabalho, para os resultados serem vistos como um somatório de esforços da equipe, gerando confiança e harmonia entre os integrantes do grupo - fatores fundamentais à interação e, conseqüentemente, ao desenvolvimento humano organizacional.

No dia-a-dia do trabalho, é necessário que o profissional saiba superar as barreiras e oportunidades, realizar o plano de trabalho, manter o relacionamento em grupo, tomar as decisões no momento correto, assumir os erros de imediato, perceber a hora de agir por si mesmo e ter a expectativa em alta.

A tomada de decisão faz parte do mundo dos negócios. Os profissionais precisam estar cientes do rumo da empresa para que possam agir com assertividade e em prol dos objetivos da organização, gerando o lucro necessário à manutenção dessa.

No Brasil, temos a tendência de evidenciar o negativo, porém, é preciso focar a melhoria do processo das relações humanas e, assim, considerar o erro como um fato sujeito a alterações, as quais são capazes de produzir resultados positivos. Ninguém é perfeito, e podemos aprender sempre. A cultura do aprendizado começa com a eliminação do conceito de PUNIÇÃO. Pense nisso e bom trabalho!

*Raquel Kussama,
Coordenadora do Grupo DHO*

EXPEDIENTE

Coordenação Editorial: Raquel Kussama, coordenadora do Grupo de Desenvolvimento Humano-Organizacional, e Luis Antonio Roberto Corvini, subcoordenador do DHO. e-mail: rh@ciespcps.org.br

Entrevista

Nossa entrevistada é Silvia Regina Luna, assistente de Recursos Humanos da empresa Icape Indústria Campineira de Peças Ltda. - de capital nacional e associada ao CIESP-Campinas desde 1980.

Fundada em 22/06/1962, a Icape iniciou suas atividades em uma unidade com 24m² e, hoje, com duas, uma localizada em Campinas e a outra em Valinhos, tem no total 10 mil m².

Silvia é graduada em psicologia, especialista em Desenvolvimento Potencial Humano e em Gestão de Negócios, membro do grupo de trabalho DHO desde 2002 e atua na Icape, há 10 anos, nas áreas de Qualidade e Recursos Humanos.

DHO: Por que a criação da área de RH?

Silvia: Quem sempre cuidou da área pessoal foi o Departamento Pessoal, que, há 10 anos aproximadamente, teve seu nome alterado para Recursos Humanos. Seus trabalhos sempre eram voltados para a questão de folha de pagamento e não para o efetivo desenvolvimento das pessoas. Com a necessidade de estruturar os treinamentos para a ISO 9000, foi criado, em 1995, o setor de treinamento, mas que também não era suficiente para trabalhar o desenvolvimento total dos colaboradores da ICAPE. Assim ficou até 1999, quando, depois de um trabalho realizado por uma consultoria externa, foi criado o

DDVH - Departamento de Desenvolvimento de Valores Humanos, ao qual se uniram os setores de treinamento e o setor de Segurança do Trabalho. Acrescentou-se, ainda, o Recrutamento e Seleção, Integração de Novos Funcionários e Acompanhamento do Desligamento dos Funcionários, tudo para estruturar a parte que sentimos que ainda faltava dar vida.

DHO: Quantos funcionários existiam na época da criação?

Silvia: Em torno de 120 funcionários. Depois da criação do DDVH, passamos também pela expansão da empresa, somando mais uma fábrica. Essa fase destacou-se como um aprendizado para todos. Atualmente, estamos, ao todo, com 220 funcionários.

DHO: Por que esse nome diferente e o que sugere a valorização do ser humano?

Silvia: Esse nome foi criado para, inicialmente, diferenciar o Departamento do Departamento Pessoal e também para que os colaboradores percebessem que o DDVH cuidaria de outros assuntos que não fossem a folha de pagamento. É importante ressaltar que ambos estão interligados, pois dependem um do outro para o exercício de várias informações.

DHO: Quais são as atividades hoje desenvolvidas?

Silvia: Desenvolvemos atividades na área de recrutamento e seleção, cargos e salários, comunicação por meio de informativos mensais, terceirização de serviços (segurança patrimonial, limpeza e cozinha industrial), administração de treinamentos, integração de funcionário, entrevista de desligamento e segurança do trabalho. Sabemos que há, ainda, muito trabalho a fazer.

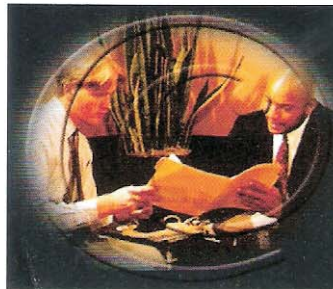
DHO: O que você destaca nesse caminho de criação e idealização do DDVH?

Silvia: Diante das mudanças do próprio mercado, gostaríamos que as mesmas fossem transmitidas de forma que mostrassem as necessidades da empresa, aproveitando para destacar a importância dos colaboradores estarem preparados para fazer parte desse processo de mudança.

A palavra Recursos Humanos, para nós, soava como um insumo, mais um componente da máquina. Levando em consideração tal fato, nossa intenção foi e é, com a denominação: Desenvolvimento de Valores Humanos, evidenciar que o colaborador deve ser visto como um ser humano responsável pelo bom funcionamento dos recursos de uma organização.

"Silvia, somos gratos por sua contribuição com os associados da Regional", agradece o DHO.

Patrocínio



A parceira ideal do pequeno e médio empresário, levando informações sobre o mundo do Recursos Humanos.

(11) 5585-9400 • www.golrh.com.br

