

Hoje

CIESP

Diretoria Regional
de Campinas

ACÇÕES EM DEFESA
DO JULGAMENTO

pág. 05

RELAÇÕES PÚBLICAS
DEFENDE O JOGO
DO GANHA-GANHA

pág. 08

PARA PIVA,
GOVERNO ESTÁ
ABERTO AO
DIÁLOGO

pág. 09

CIESP ABORDA
VOCAÇÃO
INDUSTRIAL
DA REGIÃO

pág. 11

PELA 2ª VEZ,
CRISTÁLIA GANHA
PRÊMIO VALOR 1000

pág. 11

**Para a
produção,
crédito.
Para a
sociedade,
voluntariado**

pág. 07

CIESP

REVISTA BIMESTRAL CIESP - CAMPINAS / Nº 62 - SETEMBRO/2003

www.ciespeps.org.br

CIESP



MENSAGEM

Nosso grupo está caminhando nas discussões e elaborações de textos que estão contribuindo com o pequeno e o médio empresário.

Nós do DHO CIESP-Campinas conseguimos mais um espaço voltado à troca de experiências, e você, empresário, pode participar enviando perguntas e dúvidas sobre Gestão de Pessoas, Comportamento Humano e Recursos Humanos para que possamos responder e publicar por meio deste Encarte e/ou pelo Caderno Empresário + RH do Jornal Profissionais e Negócios.

Esperamos sua pergunta, com assinatura e foto, pelo e-mail: rh@ciespcps.org.br, contendo no campo assunto: RH Responde. Um consultor ou profissional de RH irá responder, e você verá sua dúvida respondida neste Encarte e/ou no Caderno Empresário + RH.

Agradecemos a todos que já enviaram suas perguntas.

Também divulgamos case de empresários nacionais, e se você tem uma experiência que gostaria de divulgar, fale conosco.

Raquel Kussama
Coordenadora Grupo DHO

EQUILÍBRIO DO SER HUMANO

O resultado positivo das organizações está diretamente ligado ao equilíbrio do Ser Humano, isso porque qualquer que seja a organização pressupõe-se a existência de pessoas. Mesmo em uma empresa virtual, há necessidade da presença do Ser Humano. Porém, o que mais se encontra são empresas com resultados insatisfatórios, mantendo pessoas desmotivadas, em vários níveis hierárquicos.

São inúmeras as causas das dificuldades em manter esse equilíbrio do ser humano dentro de uma organização.

Ao observar os fatos como um todo, pode-se caracterizar que a base dessas dificuldades está no sistema educacional que, num passado muito distante, tinha seu mérito, mas desde meados do século passado se encontra desatualizado.

Historicamente, o primeiro bilhão de pessoas no mundo se deu por volta do ano de 1850, o segundo bilhão foi cem anos depois e, em apenas 50 anos após (outubro de 2000), a população da Terra ultrapassa a marca de 6 bilhões de pessoas.

Com esse crescimento vertiginoso da população, nem mesmo as autoridades, educadores e os formadores de opinião tiveram a percepção da necessidade de mudança no sistema de ensino, seja ela no Brasil ou no mundo.

Esse processo não é simples, visto a abrangência do assunto. As questões são: O que?

Como? Onde? E quando mudar? Mesmo assim, encontramos pessoas que perguntam: para que mudar?

Hoje já se observam alguns segmentos que, por iniciativa própria, estão buscando essas mudanças, mas a base ainda continua quase a mesma, isto é, por força da lei, o sistema de ensino está voltado à preparação do indivíduo para ingressar no curso superior, encontrar um emprego e ser o dito "empregado" e não "empregador".

Ao longo dessa jornada, as pessoas acabam se perdendo no decurso da vida e, ao ingressar no mercado de trabalho, trazem como bagagem uma série de não realizações e como consequência às frustrações. A isso se chama "perda da identidade".

Para formar um ser humano mais equilibrado, é necessário resgatar essa identidade. Isso sugere investimentos na área do autoconhecimento das pessoas, seja por parte das empresas ou por iniciativa própria, que nem sempre é bem visto pelo colaborador.

Felizmente, nós, seres humanos, quando motivados, somos muito receptivos às mudanças e, portanto, é possível resgatar a identidade de cada um, porém, há a exigência de profissionais adequados para tanto.

Oswaldo Amorim,
Engº Químico, Máster em PNL,
Hipnólogo e
Especializando-se em Medicina
Psicossomática.

EXPEDIENTE

Coordenação Editorial: Raquel Kussama, coordenadora do Grupo de Desenvolvimento Humano-Organizacional, e Sílvia Regina Luna, subcoordenadora do DHO. e-mail: rh@ciespcps.org.br

AMBIENTE DE TRABALHO: A MELHOR ESCOLHA

**Nem sempre uma grande organização é o melhor lugar de trabalho.
Existem outras alternativas.**

Um bom ambiente de trabalho pode ser encontrado em empresas de qualquer dimensão, em grandes, médias e pequenas, dependendo do mercado de atuação. Nas pequenas empresas, em especial, o relacionamento mais estreito leva a maior camaradagem e compreensão.

Por outro lado, grandes corporações levam ao maior distanciamento entre pessoas, entre chefes e subordinados, sendo mais difícil o conhecimento aprofundado das qualidades individuais e podendo, aos mais retraídos, levar a um menor aproveitamento de suas potencialidades.

Quando um jovem formado em instituições de ensino de primeira linha procura se aconselhar sobre o caminho a seguir e a melhor empresa para se trabalhar, deparo-me com alguns conceitos equivocados.

O primeiro deles é que esses jovens querem trabalhar numa multinacional ou numa grande corporação nacional, pois isso lhes daria oportunidades de ascensão profissional e garantia de ótima remuneração.

Isso também ocorre com muita frequência entre

profissionais mais experientados.

As pessoas sempre se esquecem de alguns pontos importantes para sua vida profissional, e o que poucos levam em consideração nessa decisão é o ambiente de trabalho que uma empresa pode proporcionar:

- Oportunidades de mudanças de função ao longo do tempo, proporcionando uma visão generalista do negócio e da forma de administrar a empresa;

- Treinamento orientado para aproveitamento direto na atividade em que está se desenvolvendo;

- Ambiente competitivo, que permite ambição sadia, com mínima tolerância com fofocas e disque-disque.

Alguns outros aspectos devem ser considerados na decisão de escolha de empresa para um contrato de trabalho produtivo. Assim, existem empresas que têm liderança competente, independente de sua dimensão, e criam um ambiente altamente favorável para o crescimento dos seus profissionais.

As empresas de menor porte têm vantagens sobre a de maior porte, pelas oportunidades que oferecem e pelo maior

envolvimento com a operação global da empresa. A dimensão da empresa permite um maior conhecimento de todas as suas áreas de atuação, proporcionando conhecimento generalista aos profissionais, estando prontos para atuar em mais de uma área, em um menor tempo, em relação a uma grande empresa.

Um dado importante no ambiente interno da empresa é seu mercado de atuação, que pode ser vibrante e motivador, como normalmente são os de empresas de tecnologia avançada, ou, diferentemente, mercados de atuação restrita, com poucas variações de produtos ou clientes, possuindo normalmente um cenário mais acomodado.

Por fim, é extremamente importante, na escolha de um local de trabalho, que o profissional se sinta "a pessoa certa no lugar certo", sem ter feito concessões para conseguir o seu objetivo, por razões econômicas ou de escolha apressada, principalmente, agora, que a economia brasileira dá sinais de recuperação.

*José Carlos Frias, consultor
de empresas
Em Memória*

Patrocínio



Consultoria de Recursos Humanos

**Nossos consultores estão juntos dos executivos auxiliando
seu planejamento de vida e carreira
Na busca do sucesso profissional e pessoal.**

Tel (19) 3213-0000 / www.grupojj.com.br