

Profissional & Negócios

O SEU JORNAL DE RECURSOS HUMANOS



Um Bombeiro Chamado

Fogo! Chama o RH!

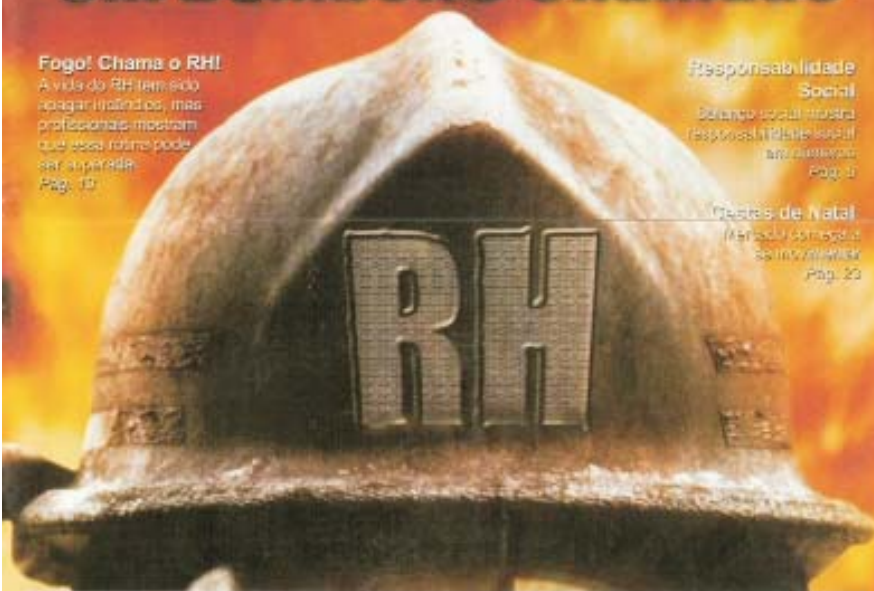
A vida do RH tem sido apagar incêndios, mas profissionais mostram que esse risco pode ser superado. Pág. 10

Responsabilidade Social

Relatório Social mostra Responsabilidade Social em crescimento. Pág. 11

Festas de Natal

Melhores ideias para festas de fim de ano. Pág. 20



DIZEM QUE A VIDA COMEÇA AOS 40...



Atualmente, existe a administração de profissões técnicas em vários segmentos.



www.gelre.com.br
0800-13-43-11

CIESP-Campinas

Grupo de trabalho de RH no CIESP

O grupo de trabalho "Desenvolvimento Humano Organizacional", DHO, do Ciesp - Campinas, é formado por um grupo de profissionais que se reúne uma vez por mês durante uma hora e meia para realizar a troca de conhecimentos sobre as estratégias de ação para as áreas de gestão de pessoas e comportamento humano frente aos desafios do contexto sócio-político-econômico.

Temas já abordados no grupo: avaliação do ambiente empresarial e da performance dos profissionais; relacionamento interpessoal (comprometimento, motivação, comunicação); impacto e implantação da inclusão do deficiente na empre-

sa - linha de financiamento; trabalho em equipe - limites e possibilidades; a importância do líder na empresa; comportamento visual - vestuário na empresa; estabelecimento da posição do grupo DHO; e definição dos projetos a serem realizados.

Além das reuniões, são realizados outros encontros, debates, uma lista de discussão para os membros do grupo e, a cada dois meses, há a publicação do encarte na revista da entidade, com matérias técnicas, entrevistas com profissionais e empresários, artigos sobre a área, visando contribuir com o pequeno e médio empresário na forma e práticas de gerenciamento de profissionais e pessoas.

O DHO foi criado em 2002, na gestão da entidade comandada por Francisco de Oliveira Filho, conta hoje com 24 membros e tem como missão ser ouvidor das empresas associadas e, segundo informações/queixas obtidas por meio desta ouvidoria, discutir, estudar meios, projetos, ações e recomendações que possibilitem mudanças nas atitudes, tanto dos funcionários quanto dos empresários, visando a melhoria da qualidade do processo produtivo e da relação do gestor com o funcionário, tendo como objetivo maior, o crescimento do negócio/lucro.

Com um objetivo ousado, o grupo pretende aumentar a renda do Brasil; aumentar a produção das empresas; gerar produ-

tividade; gerar rentabilidade; gerar lucratividade, e, claro, gerar satisfação do funcionário das empresas.

Empresas que participam do grupo: Gestarh - Processamento para Relacionamentos e Informações; Icape Indústria Campineira de Peças; Internacional Paper do Brasil; De Lima, Emmanoel e Advogados Associados; Barbosa, Rodrigues e Tella Advogados Associados; Motorola Industrial; Nutron Alimentos; Palermo Contabilidade; Lexdus; Rebiere Gelatinas; VIMS - Assessoria para Empresas; Tampas Click para Veículos; Têxtil Asséf Maluf; Lojes Mediterrânea; Vecotec, além de empresas convidadas com: D'Paschoal, Seminis Brasil, Q&M Consultoria.



O grupo DHO também está participando, por meio de Raquel Kussama, coordenadora do grupo, em dois projetos importantes da prefeitura Municipal de Campinas, o Fundo Municipal de Educação Comunitária (FUMEC) e Conselho Municipal de Segurança Alimentar (COMSEA).

Mais informações sobre o grupo, pelo telefone (19) 0000-0000.

RH Responde

Fusões e aquisições

Nos dias de hoje está se tornando muito comum as fusões, em que o profissional em cargo de direção é lançado para a nova empresa, na maioria das vezes de cultura totalmente diferente. Deste executivo são cobrados a serenidade, a transparência e os resultados da empresa nesta fusão. Qual é o maior desafio da área de Recursos Humanos?

Pergunta elaborada por: W. Tadeu Mantovani, diretor de Operações e Vendas, Woodward Latin América.

Pela minha própria experiência em processos nos quais participei durante estes últimos três anos, posso afirmar que, o sucesso do processo depende exclusivamente dos talentos e das culturas organizacionais envolvidas na fusão. O entendimento de que "peças fazem a estratégia acontecer" deve ser o norte de todas as ações desempenhadas pelo profissional de RH. Tendo esta base como pano de fundo, talvez, a maior dificuldade do profissional de RH não seja em inserir novas idéias na nova organização, mas sim, eliminar aquelas antigas e retrógradas oriundas das antigas organizações. Isto faz com que o profissional de RH, como o detentor do instrumental em gestão e cultura organizacional, seja o profissional mais qualificado para transformar a fusão em sucesso. Podemos resumir os maiores desafios comportamentais que o RH enfrentará em quatro grandes blocos: (1) ser o agente edificador de relacionamentos, procurando e trabalhando na eliminação das causas que bloqueiam o cooperativismo produtivo entre as



Eduardo Pellegrina

peças, (2) ser um pensador aberto sem limites, sempre questionando a si próprio "Por que não?", (3) ser o grande diplomata da fusão, com as competências do negociador, do comunicador e do gerenciador de relacionamentos, e finalmente (4) ser um dos construtores e interpretes da visão e missão desta nova organização.

Respondido por: Eduardo Pellegrina, gerente sênior de Recursos Humanos da Motorola Brasil

Espiritualidade

Diante da importância dos fatores: espiritualidade e equilíbrio emocional, como deve ser a postura e ação da liderança empresarial para que o comprometimento dos funcionários em conjunto com a excelência em resultados ocorra sem uma ação autoritária e com respeito à hierarquia?

Pergunta enviada por Andréa Becarine, gerente Administrativa-Financeira, Vecotec Engenharia em Sistemas de Ar Condicionado

O comprometimento dos profissionais ocorre quando há confiança no líder organizacional, e quando as diferenças e imperfeições da pessoa do profissional são respeitadas e com incentivo a mudança. A busca pela inovação, pelo crescimento e ama-

durimento de pessoas e profissionais gera um clima de respeito e credibilidade ao papel do profissional. O líder é o gerenciador do talento e do capital humano e deve exercer a influência sobre o comportamento das pessoas promovendo a sinergia e manutenção da equipe de trabalho através da administração participativa. O trabalho em equipe é a única forma para as organizações sobreviverem neste mundo competitivo, com saúde da empresa e de seus colaboradores, deste modo o equilíbrio emocional, a coerência entre razão e emoção existirão e farão os profissionais diferentes na forma de atuar e de buscar resultados, pela persistência, pela postura pró-ativa e pela inteligência no desenvolvimento das atividades do cargo. Para tanto é necessário ter autoconhecimento, enxergar suas próprias limitações, compreender situações temporárias e mudar quando necessário. Enfrentar as barreiras, as deficiências em conjunto são a soma do positivo e do negativo em busca de uma meta em comum, aqui o líder torna-se fundamental. A influência sobre pessoas ocorre quando o líder torna a ação em recurso de crescimento aos seus pares e/ou superiores. A capacidade de influenciar, de ser reconhecido e valorizado, faz do profissional um líder nos processos de gestão empresarial, faz ser o gerador de resultados positivos tornando-o indispensável à organização. O respeito à hierarquia acontecesse naturalmente, principalmente quando o conceito de liderança situacional faz parte da cultura organizacional.

Respondido por Raquel Kussama, coordenadora do grupo de trabalho DHO – Ciesp-Campinas.