

Profissional & Negócios

O SEU JORNAL DE RECURSOS HUMANOS



Elas chegaram lá

Conheça as vencedoras das 28 categorias do 6º Top of Mind Fornecedor para RH
Pág. 1B

Responsabilidade Social
Empresas descobrem na Terceira Idade um público importante, que merece atenção tanto externa quanto internamente
Pág. 4A



Empresário+RH
Sebrae promove Semana da Pequena Empresa e luta pela aprovação de Projeto de Lei que dá igualdade de condições para pequenos
Pág. 1C

Mercado
Capital intelectual vira "mercadoria" de exportação e abre mercado para profissionais brasileiros no exterior
Pág. 10A



SER TOP FAZ PARTE DO NOSSO DESTINO.
Pela quinta vez consecutiva, a Gelre é vencedora do Top Of Mind, na Categoria Agência de Emprego.
É sempre uma satisfação receber um prêmio tão importante, que valida nosso compromisso em fazer o melhor, sempre. Para isso, qual seria o destino, se Top Of Mind não era mais o resultado do nosso trabalho e dedicação.
Obrigado a todos que estiveram na nossa competência profissional.

Gelre
www.gelre.com.br
0800-13-45-12

Um Brasil exportador requer melhoria da performance do profissional

Desenvolver empresas e pessoas requer uma estratégia voltada ao mercado e às necessidades imediatas e também de longo prazo. Atualmente, o empresário brasileiro enfrenta o desafio de exportar seus produtos com qualidade e preços competitivos frente ao mercado internacional. Inúmeras são as oportunidades e os incentivos governamentais, mas há a necessidade de qualificação profissional responsável por gerar resultados às empresas e ao Brasil.

Aos industriais e empresários, é preciso acreditar, estar preparado para se expor, vender, negociar e concretizar as

operações de exportação. Também é necessário ter ciência dos nichos de mercado, procedimentos legais e do ideal de comportamento do empresário exportador. Quanto mais vantagens uma empresa exportadora oferecer, mais poder de competitividade internacional ela terá.

Cabe aos profissionais terem a capacidade de pensar e agir por si mesmos, ou seja, é preciso que, independente do cargo, as atividades sejam realizadas com velocidade e raciocínio lógico em conformidade com os objetivos do cargo ocupado. Parece uma questão tão óbvia, mas vemos gerentes sofrendo por atividades não realizadas pelos funcionários.

Questionamos muito por que é tão difícil ter profissionais que saibam agir com independência e, a partir de uma diretriz, tenham conhecimento do que podem executar em razão de serem a diferença para a organização. O normal é o questionamento: o que fazer para que meu funcionário saiba pensar e agir por si próprio? O que tenho de fazer para que os prazos determinados sejam cumpridos ou que atividades sejam realizadas sem que eu fique todos os dias cobrando e verificando se tudo está sendo executado?

Inacreditável ver essa situação num país onde milhões de desempregados se propagam e a co-

brança por resultados positivos, assertivos e alinhados à meta da organização é cada dia maior.

Foi-se o tempo de chefes e/ou supervisores que ficavam em cima, vendo cada passo do funcionário. Hoje, a necessidade é que cada um execute sua função a partir da missão determinada. Colaborar para o crescimento da empresa é o principal desafio do profissional em todo o nível hierárquico e em todas as posições ocupadas na empresa.

O conceito da competência está sendo praticado para que o profissional gere os resultados necessários no tempo certo para a empresa. Competências técnicas, comportamentais e emo-

cionais estão tornando o profissional qualificado e diferenciado. O esforço da equipe de trabalho, o poder de resolução e o acerto das ações tornam o profissional produtivo e respeitado.

Sabemos que essa falha é consequência de anos de estudo deficientes e que, agora, geram profissionais despreparados e sem raciocínio adequado à velocidade das empresas inovadoras, competentes e que precisam de resultado imediato.

Por Raquel Kussama, coordenadora do grupo de trabalho DHO – CIESP-Campinas. E-mail: rh@ciespcps.org.br

Participação nos resultados e motivação

Muito já foi discutido sobre o tema "participação nos resultados". Teorias são conhecidas, porém quais os mecanismos práticos, que podem ser implementados, para garantir equilíbrio e motivação a equipe, de forma eficaz? Existe um modelo, simples e prático?

Pergunta enviada por Rui Rabelo, diretor geral da Artê Tecnologia em Moldagem Plástica

Acredito muito em modelos simples, principalmente para pequenas e médias empresas, em que a complexidade traz desgaste e ausência de realização. A participação nos resultados deve ser negociada com sindicato para ter validade, mas sob o aspecto do equilíbrio e da motivação da equipe é preciso considerar:

1. O desempenho diferenciado – a valorização das competências e do resultado gerado pela ação do profissional. A avaliação de desempenho (por negociação entre as partes) integra missão dos departamentos, dos cargos e dos profissionais que realizam a ação do cotidiano e o resultado positivo à organização.



2. O estímulo pela superação de metas – o resultado 100% positivo deve ser amadurecido e a equipe de trabalho, os diferentes departamentos devem entender que o processo de melhoria contínua mantém a empresa no mercado. A avaliação de desempenho por equipes e de-

Criar estratégias de pessoas e negócios significa estimular a motivação das equipes

partamentos traz esse estímulo.

3. Ganhar qualidade e produtividade gera imagem positiva e credibilidade no mercado, logo a satisfação do cliente (interno ou externo) traz comprometimento ao negócio e a empresa.

Outro aspecto importante a considerar é que a participação nos resultados também é um meio para atrair e manter bons profissionais. Acredito ser um fator determinante na competitividade das organizações independente do porte ou segmento de atuação.

Criar estratégias de pessoas e negócios significa estimular a motivação e o engajamento das equipes de trabalho, rumo aos objetivos organizacionais, para o aumento da produtividade da empresa e dos profissionais.

Respondido por Raquel Kussama, consultora em comportamento humano e diretora da Lexdus Consultoria, e-mail: info@lexdus.com.br

Como manter uma equipe comprometida e motivada permanentemente em tempos de crise, cujos estímulos e recompensas financeiras são limitados?

Pergunta enviada por Rogério Blumlein, diretor da Miratour Turismo, e-mail: business@miratour.com.br

A motivação é da pessoa, mas a empresa pode colaborar com incentivos por meio de metas e desafios, com programas motivacionais, treinamentos focados nas necessidades comportamentais do profissional, visando à superação das dificuldades.

O comprometimento vem da retribuição que a empresa dá ao profissional, assim é importante ter programas não remunerados, mas que gerem a satisfação de estar na empresa que trabalha. O fator salário, em pesquisas de desligamento,

O comprometimento vem da retribuição que a empresa dá ao profissional

sempre aparece em terceiro, quarto lugar.

Em momentos de crise, também acontece de toda a empresa ficar preocupada com a situação e a comunicação tende a diminuir. O que pode ser interessante é manter o canal de comunicação sempre aberto; a transparência, na medida do possível, é o que consegue deixar as pessoas ainda motivadas, pois percebem que estão recebendo as informações em "primeira mão".

O importante é a alta administração estar ciente de seu papel como emissor de informações e ainda estar aberta a ouvir as sugestões, que muitas vezes são criativas e que ajudam nas horas de crise.

Outro item de grande importância na motivação é o reconhecimento da colaboração dos funcionários através de simples ações como prêmios, certificados, e reconhecimento público por ações e períodos de valor agregado aos resultados organizacionais.

Respondido por Silvia Luna, assistente de Recursos Humanos da ICAPE Indústria Campineira de Peças e Vice-Coordenadora do grupo de trabalho DHO – Ciesp Campinas.