

Pessoas de VALORRH

O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



Fotos: Diuulgoção

Prontos para 2017

PARTE 2

Na semana passada, o *Pessoas de ValorRH* trouxe a visão de profissionais das organizações Banco do Brasil, Caloi – Dorel Sports, Prefeitura de Salvador, Grupo Calcenter, Telemont e Wine.com.br sobre os desafios enfrentados na gestão de pessoas em 2016 e as perspectivas para 2017. Confira, a seguir, segunda e última parte da matéria, que traz a SLC Agrícola, Grupo Marquise, Samsung, Grupo Ultra, Laboratório Sabin e TPC Logística.

1. ÁLVARO LUIZ DILLI GONÇALVES, diretor de RH e Sustentabilidade da SLC Agrícola

Em geral, o setor do agronegócio sofreu menos impactos da crise macroeconômica que outros, embora em diversas regiões produtoras de grãos e fibras o clima tenha sido desfavorável, comprometendo a rentabilidade. Assim, pudemos fazer muitos ajustes, com destaque para o reforço na qualificação das lideranças com foco em comunicação interna (Líder Comunicador).

Também foi estruturado um plano de sucessão, o que fortaleceu a necessidade de um processo de gestão de performance com mais capilaridade nos níveis hierárquicos, dando a cada gestor a oportunidade de desenvolver seus sucessores diretos e suas equipes, fortalecendo o senso de dono e equipes colaborativas.

Dada a precariedade da infraestrutura disponível no interior do Brasil no que tange a qualidade da rede de internet, sinais de celulares e GPS, entre outras necessárias para automatizar e integrar a gestão das pessoas aos processos produtivos, tem sido desafiante capacitar colaboradores para operarem máquinas e equipamentos com alta tecnologia, mudando rapidamente o conceito e o perfil das pessoas para extrair o máximo rendimento de todos os recursos disponíveis.

Essas iniciativas geraram excelentes frutos: fomos reconhecidos pelo Great Place to Work como uma das 10 melhores empresas para se trabalhar do Rio Grande do Sul e recebemos o prêmio Top Ser Humano da ABRH-RS com o case Nosso jeito de ser – A comunicação interna na SLC Agrícola.

2. ANA CLAUDIA COELHO, gerente de Gestão com Pessoas do Grupo Marquise

As últimas páginas de 2016 foram escritas e, se tivéssemos que dar um título a esse livro, certamente seria *Valores Humanos: Perdidos ou reencontrados?* O resgate da credibilidade no homem e a reflexão de valores humanos e institucionais foram marcos do ano que passou.

Nesse contexto, a atuação da área de gestão com pessoas foi – e continuará sendo em 2017 – trabalhar a CRENÇA de que a força e o potencial de cada pessoa são fundamentais! Trabalhamos fortemente na consolidação de nossas crenças em relação à visão de homem como um ser capaz de fazer acontecer e ter feitos extraordinários, um homem autônomo e capaz de enxergar alternativas e formas diferentes de fazer mais com menos.

Programas internos junto às lideranças fizeram com que as últimas páginas de 2016 registrassem resultados valiosos, com valor agregado aos negócios, fruto de inovação e superação, em que esse homem certifica a nossa crença de que ele pode e faz a diferença!

Com essa visão e uma atuação expressiva no Brasil em diferentes setores da economia – construção civil, serviços ambientais, hotelaria, infraestrutura, entre outros –, conquistamos pelo sétimo ano consecutivo o título de uma das melhores empresas para trabalhar no Ceará concedido pelo Great Place to Work.

A mudança de rumo da economia também está na mão dessa força de trabalho, não mais mecanicista, mas pensante, inovadora, criativa... Para 2017, nosso foco são projetos e rituais internos que inspirem lideranças e colaboradores a manterem o “brilho nos olhos”, com a busca de soluções inéditas para resultados também inéditos!

3. FRANCISCO CUESTA, vice-presidente de RH da Samsung para América Latina

O ano de 2016 foi especial. Muitos diriam isso pelas dificuldades enfrentadas. Política e as crises do governo, economia instável, corrupção em diversos níveis, fragilidade nos índices de saúde e educação. Mas 2016, para mim, foi um ano especialmente interessante pelos desafios que apresentou e as soluções que buscamos e podemos implementar.

Quando precisamos de mais braços, nos multiplicamos, dobramos os esforços e nos apoiamos; quando precisamos de mais mentes, treinamos e provocamos nossos funcionários para irem além, entre a busca de soluções originais e novas abordagens.

Atuamos num mercado altamente competitivo e temos que enfrentar esses tais desafios com a perspectiva de que, de um dia para o outro, tudo pode ser diferente. Nosso negócio é a inovação. E essa mudança deve ser positiva, dentro de nossa cultura e impactando positivamente nossos consumidores. Além disso, temos o compromisso de desenvolver produtos e soluções que sejam capazes de melhorar a vida das pessoas, por meio da tecnologia.

E é por isso que, no coração de nossa inovação, colocamos nossos funcionários. Há anos, um dos principais pilares da filosofia de negócios da Samsung é o lema: "Uma empresa são suas pessoas".

Nesse contexto, sabemos que devemos nos superar e evoluir dia após dia. Por isso, investimos constantemente na formação desses profissionais, pois suas habilidades, conhecimentos e criatividade são essenciais para o sucesso de todos e, consequentemente, da nossa empresa.

4. LUCIANA DOMAGALA, diretora Corporativa de Capital Humano do Grupo Ultra

Em 2016 fomos desafiados a lidar com um cenário conturbado, em virtude das condições adversas da economia no Brasil. Apesar desse panorama, o Ultra manteve o foco em seu



direcionamento estratégico e realizou investimentos importantes no país.

Nosso propósito é “Ser referência mundial em multinegócios”. Para impulsionar a organização nessa direção, adotamos um modelo de gestão de pessoas que favorece o desenvolvimento de novas competências e fortalece as lideranças para o futuro.

Temos estimulado um movimento interno de sinergia entre os negócios por meio da troca de experiências e disseminação de melhores práticas. Em um Programa que intitulamos “Essência Ultra”, a liderança é provocada a ampliar o olhar diante de temas como cenário competitivo, tendências mundiais, estratégia, geração de valor, gestão e liderança.

Fortalecer nossa cultura tem sido crucial para esse movimento, portanto, temos investido fortemente na disseminação dos nossos valores e na mobilização das pessoas rumo ao nosso propósito.

Vemos todo esse processo como uma jornada e, por isso, em 2017 seguiremos a agenda de capital humano, concentrando nossos esforços na prontidão de lideranças para o crescimento e na sustentação dos pilares de nossa cultura como nossos diferenciais para atingirmos as aspirações estratégicas do Ultra.

5. MARLY VIDAL, diretora Administrativa e de Pessoas do Laboratório Sabin

No cenário de incertezas econômicas, fazer mais com menos sem comprometer a qualidade se transformou em um mantra no nosso negócio. O RH teve papel fundamental, facilitando a comunicação e a organização do trabalho, pois a pior crise é a de confiança.

Focamos no trabalho de equipe e nas relações de confiança e transparência, pois, quando cada colaborador sente que faz parte da missão, visão e objetivos da organização, as relações entre os níveis hierárquicos se estreitam, possibilitando buscar melhores resultados, mais criatividade e inovação contínua.

Investimos de forma estruturada na capacitação e retenção de profissionais com práticas de desenvolvimento da liderança e equipes e

produtividade, entre outros. Buscamos uma cultura otimista, envolvendo todos como os “construtores do futuro”, nas quais os colaboradores projetam ações de curto e longo prazo para alcançarmos melhores resultados e crescimento.

Além disso, no desafio de fazer mais com menos, reforçamos a gestão de despesas e otimização de processos, envolvendo todos com a cultura do “gasto consciente” em suas áreas e tarefas.

Como resultado disso tudo, conquistamos diversos reconhecimentos, como o de Melhor Empresa para se Trabalhar em Serviços de Saúde do Brasil da revista *Você S/A*.

Para o crescimento e a sustentabilidade do negócio, em 2017, o planejamento estratégico prevê o desenvolvimento de competências críticas dos colaboradores, de forma que eles possam executar os planos de negócio de maneira assertiva; um cenário no qual os líderes surgem como educadores.

6. SIRLENO VIANA, gerente de RH do Grupo TPC Logística

O ano de 2016 foi marcado pela queda de demanda e seu reflexo direto na movimentação logística. Isso resultou em margens apertadas e pressão por eficiência operacional com baixo custo. Tivemos que acompanhar as performances individuais e coletivas à luz estrita dos objetivos estratégicos. Na área de RH priorizamos incansavelmente as ações essenciais para o negócio.

Superamos os desafios e crescemos mais de 8%, desenvolvendo soluções logísticas cada vez mais personalizadas e com ações de RH canalizadas para o suporte direto na atuação e no desenvolvimento profissional de nosso pessoal.

Acreditamos na retomada do crescimento econômico nos próximos anos. Mas face às muitas interrogações nas políticas de governo, precisamos acelerar todos os processos de inovação e melhoria. Na área de RH, a intenção é customizar ainda mais as ferramentas de gestão de desempenho, clima organizacional, treinamento, remuneração, etc., para que estejam sustentavelmente afinadas com as estratégias da companhia.

