



ABRH-NACIONAL
Associação Brasileira de Recursos Humanos

PESSOAS DE VALO RH

O informativo da ABRH-Nacional

ABRHNacional
@ABRHNacional

Nº 1296 - ANO 26 - QUINTA-FEIRA, 19 DE SETEMBRO DE 2013

SECCIONAIS EM AÇÃO

ABRH-RS elege Personalidade do Ano



Ilana Menezes

Jorge Logemann (foto), diretor-presidente da Ferramentas Gerais, foi escolhido Personalidade Top Ser Humano 2013 pela ABRH-RS. O prêmio é um reconhecimento a pessoas que se destacam por ações em gestão do capital humano e responsabilidade social no Rio Grande do Sul.

Para Logemann, a homenagem reafirma a mudança de cultura que ocorreu na organização após a aquisição pelo Grupo SLC, em 2001. “Realizamos uma verdadeira transformação para deixar o ambiente mais participativo e comunicativo. Com isso, melhoramos índices de absenteísmo, produtividade e clima no ambiente interno”, explica.

“Logemann é um grande líder que inovou nas relações da organização, promovendo uma maior comunicação na companhia e uma aproximação entre empresa e colaborador”, destaca Orian Kubaski, presidente da ABRH-RS.

A homenagem acontecerá no dia 10 de outubro, no Grêmio Náutico União Alto Petrópolis, em Porto Alegre, durante a entrega dos prêmios Top Ser Humano e Top Cidadania.

ENQUETE

Falta conexão

Quem poderia imaginar que, numa época em que gurus da gestão insistem na importância de ambientes colaborativos para manter os negócios competitivos, a maioria das empresas não promove a conectividade entre as pessoas?

Pelo menos essa foi a resposta obtida na última enquete do site da ABRH-Nacional, que perguntou: Sua empresa estimula a “conexão” entre os colaboradores a fim de promover um ambiente motivador e inovador?

Dos 341 internautas participantes, 51,4% (175) disseram que não. Dos demais, 24,6% afirmaram que sim, embora de forma tímida e intermitente, e apenas 24%, que a empresa tem essa prática inserida em sua cultura organizacional.

Para Rozalina Micheletto, diretora de Competências Profissionais da ABRH-Nacional, o resultado, ainda que seja somente uma sondagem, revela uma prática comum nas empresas e tem explicação: “Em geral, as organizações investem muito em programas de gestão do conhecimento e inovação, focando seus esforços para desenvolver processos e sistemas bem estruturados. Contudo, na maioria das vezes, não atingem um nível satisfatório, porque sistemas e processos devem ser considerados somente ferramentas de apoio. O que vai definir a capacidade de a organização lidar com o conhecimento e, consequentemente, gerar vantagem competitiva, é a qualidade da conexão entre os indivíduos, uma vez que conheci-



Divulgação

Rozalina: exposição sem receio

mento é uma propriedade que emerge da interação entre as pessoas. Essa é a chave”, orienta.

Segundo ela, o empenho para criar uma cultura de conexão deve ser concentrado em preparar os líderes para atuarem como facilitadores das interações humanas, contribuindo para criar um ambiente permissivo de experimentação, onde as pessoas possam expor seus conhecimentos e experiências sem receio.

“Sem dúvida, preparar as lideranças para atuarem modificando e incentivando a qualidade das interações entre as pessoas ou equipes é o grande desafio na criação de um ambiente abundante de interação positiva e, consequentemente, de troca de conhecimento”, finaliza a diretora.



Profissionais premiados

Em sequência à série sobre os resumos dos trabalhos vencedores do Prêmio Ser Humano Oswaldo Checchia 2013, promovido pela ABRH-Nacional e cuja premiação aconteceu no dia 20 de agosto, em São Paulo, durante o 39º CONARH ABRH, o *Pessoas de ValoRH* traz hoje a categoria Profissional da modalidade Gestão de Pessoas.



OURO

Clara (ao centro) foi premiada por Leyla Nascimento e Pedro Fagherazzi, respectivamente presidente e presidente do Conselho Deliberativo da ABRH-Nacional



PRATA

Andrea (com o troféu e o certificado) recebeu o prêmio das mãos da presidente da ABRH-PR, Daviane Rosa Chemin

BRONZE

O pernambucano Silvio Broxado subiu ao palco para ser premiado por Ricardo Nicéas, presidente da ABRH-PE

OURO

Clara Naomi Omaki (SP)
Redução Radical do Uso de Papel no Processo de Concessão de Férias

Ao vislumbrar oportunidade de implantar melhorias no processo de concessão de férias, notadamente nas fases de marcação e de pagamento antecipado, os autores investiram em proporcionar ambientes saudáveis e qualidade de vida para mais de 11 mil profissionais do HCFMUSP (Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo).

Criou-se um sistema de marcação on-line na intranet, descentralizando-se as áreas onde os profissionais trabalham. Foram criados códigos para incluir antecipação, 1/3 das férias, abono pecuniário e parcela do 13º salário na folha normal do mês, com crédito no 5º dia útil do mês subsequente e antecipação maior que a mínima exigida em relação à data de início de férias, eliminando-se a folha de férias.

A implantação em 2008, e em vigor, obteve resultados surpreendentes: redução radical do uso de papel, fluidez e velocidade no processo, controle eficaz com procedimentos estruturados e funcionais, celeridade nas informações, satisfação dos clientes internos que assistem os clientes externos e cultura de preservação ambiental e de sustentabilidade, além dos benefícios aflorados em consequência dessa prática, que fortaleceu lideranças, deu efetiva contribuição ao avanço técnico e operacional na gestão de pessoas e obteve aceitação por todos os profissionais.

PRATA

Andrea Moreira de Castilho Koppe (PR)
Formali – Formação de Lideranças Inclusivas

Promover a capacitação dos líderes para a inclusão é um dos principais fatores de sucesso para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essa ação, além de tornar as empresas mais inclusivas, pode contribuir significativamente para a retenção desse público, promovendo um processo pautado no respeito e na responsabilidade social.

Após dez anos prestando consultoria como dirigentes da UNILEHU, ONG especializada em inclusão e situada em Curitiba, as consultoras Andrea Koppe e Vvy Abbade compreenderam as principais demandas de gestão de pessoas com deficiência para o processo de inclusão e desenvolveram um treinamento específico a fim de facilitar a jornada de aprendizado dos líderes, chamado Formali – Formação de Lideranças Inclusivas.

Através desse programa, os gestores promovem a reflexão de seu papel, aprofundam o conhecimento sobre as deficiências e conhecem ferramentas de liderança capazes de aprimorar a gestão da diversidade.

Desde o lançamento, mais de 150 líderes já realizaram o Formali com significativos resultados na mudança de sua postura e cultura de inclusão, proporcionando um aprimoramento na gestão de pessoas das empresas participantes que querem transcender a questão legal de contratação de pessoas com deficiência.

BRONZE

Silvio Broxado (PE)
Como Criar uma Política de Treinamentos nas Organizações

Para o autor, em muitas organizações, os dirigentes de RH que afirmam possuir uma política de treinamentos na verdade têm (quando têm) uma agenda escassa de programações de palestras e outros tipos de encontros para capacitação, sem norte estratégico com o negócio final.

A política deve definir ações corporativas antes, durante e após o efetivo treinamento, seja sob um modelo de universidade corporativa ou sob um modelo mais tradicional como em um núcleo estratégico de capacitações.

Entre os principais objetivos do trabalho vencedor, estão: inserir na cultura da organização a importância estratégica da área de T&D como processo de melhoria contínua da gestão; redefinir o papel do profissional de T&D como posição de staff no organograma da instituição; gerar procedimento para identificar as necessidades de T&D, planos de ação no campo comportamental, técnico e administrativo, bem como controles, ajustes e monitoramentos da efetividade na absorção dos conteúdos aplicados; e, por fim, auxiliar no desenvolvimento das competências necessárias para criar, gerenciar e aplicar programas de treinamento, assegurando competitividade e sustentabilidade do core business das organizações.

Como em um “guia prático”, são indicadas direções, anteriormente percorridas por diversas companhias de padrão mundial, na construção da política e de um processo de treinamento consistente, abrangente e atrelado às diretrizes estratégicas da empresa.

NO AR

Dê uma olhada à sua volta no escritório e responda: quando o assunto é diversidade, ainda existem tabus no processo seletivo da sua empresa? Participe da nova enquete da ABRH-Nacional: www.abrhnational.org.br