

Pessoas de VALOR RH



O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



CONARH 2016

Museu do Amanhã vai estimular o RH na ação para o futuro

Mais um palestrante de destaque está confirmado para a 42ª edição do CONARH, maior congresso de gestão de pessoas da América Latina, que acontece em agosto: Luiz Alberto Oliveira, curador do Museu do Amanhã. Ele participará do evento no dia 15 de agosto para falar um pouco do propósito do museu: a origem da ideia que resultou no empreendimento e, principalmente, o que essa iniciativa representa no contexto cultural, científico, artístico e educacional.

Inaugurado em dezembro, na capital fluminense, o espaço tem atraído milhares de visitantes por sua proposta inusitada de, através de tecnologias e interatividade, analisar o passado, apresentar tendências do presente e explorar as possibilidades de cenários para as próximas cinco décadas a partir das perspectivas da sustentabilidade e da convivência.

“O Museu do Amanhã faz provocações de como pode ser o amanhã, é uma *big picture* (grande fotografia). Para os gestores de pessoas, uma das questões que se colocam hoje é se,



Luiz Alberto Oliveira se apresentará no dia 15 de agosto

num futuro não longínquo, ainda teremos profissões. O museu, aliás, tem o LAA – Laboratório das Atividades do Amanhã, um local para os interessados exercitarem como seria o trabalho em um futuro próximo”, contextualiza Nelson Savioli, diretor de Relações Internacionais da ABRH-Brasil e superintendente da Fundação Roberto Marinho, parceira da Prefeitura do Rio de Janeiro na concepção e realização do museu.

A palestra de Oliveira tem como tema O amanhã é hoje. E hoje é o lugar da ação, mote do próprio museu. De acordo com Dorival Donadão, integrante do comitê de criação do CONARH, a proposta é despertar a percepção de que o amanhã começa agora, com as escolhas que todos fazemos, todos os dias, por isso, o hoje é o lugar da ação. “A sustentabilidade da vida, do planeta e das relações humanas depende dessa consciência individual e coletiva”, assinala ele.

Savioli destaca que outro ponto interessante a ser levado pela palestra ao público do CONARH são reflexões sobre quanto o futuro se acomodará com o atual modelo de empresa, em que o investidor contrata talentos para perseguirem a sua meta, versus o empreendedorismo mais horizontalizado, ou como os empreendedores que crescem com seus sonhos e se tornam bilionários ajudarão ou não os demais a crescerem também.

“Como é possível ver, para encarar essas questões precisamos de ângulos diversos de visão, e não haverá uma resposta única”, diz Savioli.



Gestão que inspira pessoas que conquistam...

Este foi o tema central escolhido para o CONARH 2016 com o objetivo de sintetizar a proposta que a ABRH-Brasil e a ABRH-SP, promotoras do evento, querem levar ao público.

“O tema foi inspirado no cenário do Brasil, nos acontecimentos para os

próximos anos e, em especial, em 2016. Podemos dizer que a ética é um grande tema de fundo para tudo que acontece ao nosso redor. Reclamar não é a saída, mas sim preparar uma equipe e uma nação mais fortes, olhar para o amanhã cuidando muito bem do presente e ter a certeza de que são as pessoas que nos ajudarão a alcançar o resultado esperado”, fundamenta Ricardo Mota, que, ao lado de Danielle Quintanilha e Sandra Gioffi, coordena o 42º CONARH.

Mais do que julgar, cabe ao gestor de pessoas, diz Mota, influenciar o ambiente de forma positiva e afetiva, trazer ações e motivos que inspirem as pessoas a executarem e transfor-

marem o ambiente interno das organizações e, por consequência, o ambiente em que vivemos.

“Quando se fala em ética, em resultados, em felicidade nas organizações e em inovação, é preciso ouvir as pessoas e falar com elas, cuidar do comportamento humano. Independentemente do cargo que ocupa, o gestor de pessoas tem o desafio de inspirar e engajar todos ao seu redor, de forma que o outro sinta a real importância do seu papel no resultado, no todo. Só assim as pessoas irão realizar e conquistar os resultados pessoais e profissionais almejados e serem, de fato, protagonistas”, finaliza.

ANOTE NA AGENDA

CONARH 2016 – 42º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas
Data: 15 a 18 de agosto
Local: Transamerica Expo Center – São Paulo (SP)

Mais informações:

www.abrhbrasil.org.br
Tel. (11) 3138-3425
congressista2016@conarh.com.br

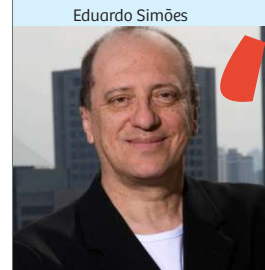


Ricardo Mota: ética como pano de fundo



Com a crise na economia, minha empresa está em situação de alerta e revendo seu plano estratégico. O CEO pediu que eu revise as prioridades da área de RH, que aqui chamamos de Gestão de Pessoas, para apresentarmos em uma reunião extraordinária do Conselho de Administração. Gostaria de levar algo fora do tradicional, mais focado no negócio e nos resultados. Quais devem ser minhas prioridades?

Essa pergunta foi feita pela diretora de RH de uma indústria ao consultor César Souza, presidente do Grupo Empreenda. As orientações dadas à executiva jogam luzes sobre questões hoje presentes no dia a dia da maioria das empresas, independentemente do porte ou área de atuação. Confira as dicas dadas por ele.



O momento exige que todas as áreas, inclusive a de RH, contribuam com ações concretas para enfrentar a atual situação, que deve durar pelo menos dois anos.

A empresa em questão, assim como outras tantas, está com algumas prioridades:

- Pelo menos garantir a mesma receita de 2015 e não perder clientes (se possível, atrair novos);
- Reduzir custos drasticamente;
- Mitigar riscos de compliance, éticos e ambientais;
- Motivar os “sobreviventes”, ou seja, os que ficaram depois de uma redução de quadro em 2015.

Assim, sugeri a ela cinco iniciativas:

1 – Redução inteligente de custos

Solicite ao líder de cada área um trabalho de identificação de custos ocultos: desperdícios, retrabalhos, duplicidades, estoques, custo financeiro, práticas desnecessárias. Deixe claro que é muito mais do que simplesmente cortar pessoas, pois é preciso proteger o patrimônio humano relevante e cortar custos reais e impactantes, sem prejuízo ao futuro da empresa.

2 – Canal de vendas (distribuidores, revendedores e pontos de venda próprios)

Para fidelizar clientes e garantir metas de receita, use a tecnologia já disponível de treinamento para capacitar todos os que atuam junto aos consumidores de seus produtos ou serviços. A ideia é fazer com que entendam melhor o portfólio da empresa e aprimorem a qualidade do atendimento; este item, de forma geral, tem sido objeto de reclamações constantes do consumidor.

3 – Redução de riscos

Deflagre uma campanha para aplicar, no dia a dia, o Código de Conduta da empresa, ressaltando valores éticos e de integridade. Também faça uma campanha agressiva a fim de garantir os índices de segurança no trabalho e evitar os riscos ambientais que o seu negócio pode gerar.

4 – Desenvolvimento de líderes e gestores

Realize alguns módulos mensais de capacitação para manter a chama acesa e sinalizar que a empresa, apesar das dificuldades, continua investindo nas pessoas-chave.

5 – Projeto RH

Anuncie que, em três meses, você apresentará um *business plan* para a área de RH, sinalizando que pretende tratá-la como um negócio que produz resultados concretos e não apenas como uma área funcional.

Para finalizar, tudo isso não substitui a essência da missão já desempenhada pelo RH. Não podemos perder de vista o longo prazo, conciliando sempre essas iniciativas com a longevidade e a saúde da empresa. A onda crítica que atravessamos persistirá um tempo, mas vai passar.

Sucesso!”

