

NEWSLETTER

01

HR OFFICE®

PEOPLE
ORGANIZATION
& MANAGEMENT

ENGAJAMENTO E LIDERANÇA EM TEMPOS DE CRISE

A força de trabalho no Brasil - em 2012, quase 3 profissionais em 10 estavam ativamente desengajados. Como seria agora?

Como a crise afeta o engajamento dos que ficam nas empresas, e o que é possível fazer.

“O medo é destrutivo, ele imobiliza as pessoas e as impede de correr riscos. Já a confiança motiva e é contagiante. Temos que estimular a confiança das pessoas, mas, ao mesmo tempo, devemos ser realistas quanto aos desafios que enfrentamos”.

A liderança é de crucial importância se as organizações quiserem sobreviver à desaceleração e até mesmo serem bem-sucedidas. A eficácia da liderança é um dos mais fortes fatores de desempenho empresarial em qualquer organização.

As pessoas farão um esforço extra se elas acreditarem no que estão fazendo, se perceberem que têm importância, se sentirem que estão sendo tratadas com justiça e que possuem a oportunidade de crescimento pessoal

Em tempo de incertezas, a liderança consiste em sentir o pulso do moral dos empregados e em manter o compromisso sobre o seu desenvolvimento, apesar das grandes pressões para cortar custos e reduzir o quadro de pessoal. As empresas que mantêm seu compromisso com o talento e acreditam em seus empregados, colhem as recompensas da inovação, desempenho e crescimento.

A manutenção dos investimentos para desenvolver os líderes do futuro, resultará em retorno significativo e permitirá obter vantagem competitiva durante a turbulência.

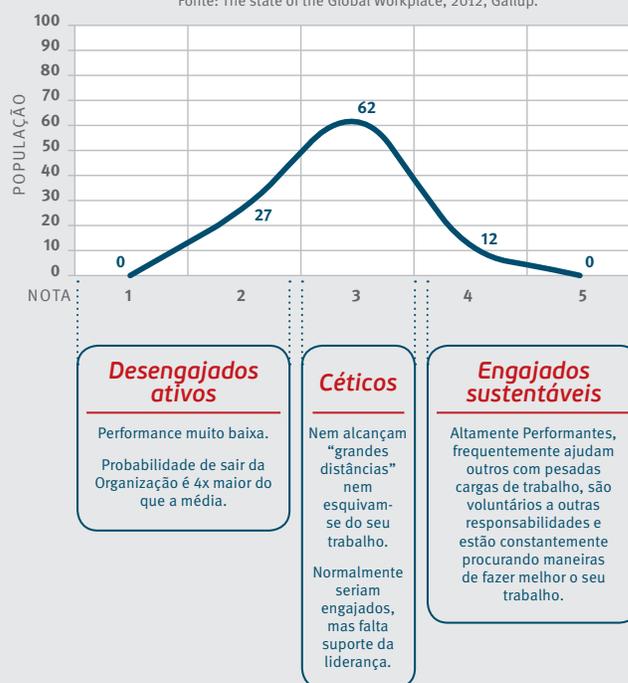
Liderar em uma época de turbulência pode destruir os líderes. Tempos difíceis podem se tornar ainda mais solitários para os líderes, já que eles têm que projetar um espírito positivo, porém realista. Externamente, os líderes têm que ser decididos e fortes, mesmo que, muitas vezes, seus corações estejam sofrendo por saber que pessoas estão perdendo seus empregos, a renda está

sendo reduzida e as promessas anteriormente feitas estão deixando de ser prioridade.

Além disso, os líderes ficam “sob ataque”, uma vez que, em um ambiente de negatividade, todos querem ter mais tempo com eles. Isso começa no topo, já que os Conselhos de Administração frequentemente se tornam mais críticos, fazem mais perguntas, querem mais controle e podem não compreender por que as coisas não estão mudando mais rapidamente.

Engajamento % - Brasil 2012

Fonte: The state of the Global Workplace, 2012, Gallup.



O QUE OS LÍDERES PODEM FAZER E O QUE NÃO DEVEM FAZER



Foco em 6 imperativos-chave

- 1 Relembre os líderes que os níveis de engajamento têm impacto real no negócio.
- 2 Enfatize na comunicação fatos que fortaleçam a conexão e a contribuição dos empregados no negócio.
- 3 Aproveite as oportunidades de desenvolvimento decorrentes dos atuais desafios dos negócios.
- 4 Preserve algumas formas de pagamento por performance.
- 5 Não negligencie o equilíbrio “vida x trabalho”.
- 6 Identifique e priorize posições-chave e talentos da organização.

Exemplos de como desengajar empregados

- » Crie uma estratégia complexa de como a empresa vai resistir à tempestade.
- » Pare tudo o que vem sendo feito sobre o crescimento e o desenvolvimento dos profissionais.
- » Limite o contato com os empregados e permaneça fechado em reuniões para a resolução de problemas.
- » Isente das mudanças, os líderes.
- » Mantenha posições-chave abertas por períodos longos, somente para distribuir a carga entre o restante da equipe.
- » Peça opiniões, não use as ideias e nem dê o crédito apropriado aos autores.
- » Cancele todas as celebrações e homenagens.
- » Não agradeça de forma sincera as pessoas pelo seu tempo e esforço extra.
- » Não mostre interesse genuíno e preocupação pelas necessidades dos seus empregados.

HR OFFICE - TECNOLOGIA E PRODUTOS EM GESTÃO DE PESSOAS



Um jeito único de entender nosso jeito preferido de fazer as coisas.



FERRAMENTAS E PROCESSOS DISPONÍVEIS

- Plataforma Insights DISCOVERY®
- Assessment de Valores e Cultura - Barrett Values Centre®
- Pesquisa de Engajamento e EVP

O que é Insights Discovery?

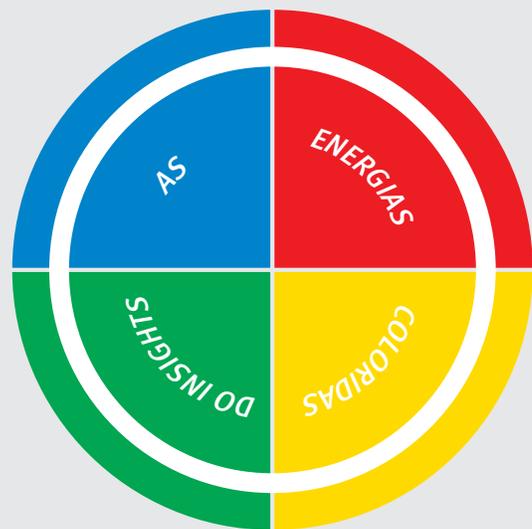
O Insights Discovery é uma plataforma que oferece um conjunto de soluções de desenvolvimento e começa pelo seu autoconhecimento, ajudando pessoas e organizações a identificarem e superarem desafios.

O Insights utiliza um modelo de quatro energias coloridas que pode ser aplicado diariamente na sua vida. A plataforma ajuda a compreender porque você se comporta de certa forma e porque as outras pessoas podem se comportar de modo diferente. Essa compreensão auxilia sua atuação nesses contextos para facilitar a comunicação, o relacionamento, o trabalho em equipe, entre outros.

A plataforma Insights Discovery pode ser utilizada para a elaboração de ações de desenvolvimento individuais ou em grupo, através da realização de workshops.

Com base no relatório Insights Discovery, que traça o perfil das pessoas, iniciamos o primeiro passo de uma jornada de desenvolvimento com o Workshop de Eficácia Pessoal.

Seu objetivo é ampliar o autoconhecimento, ajudar no reconhecimento das semelhanças e diferenças entre os participantes e compreender o perfil da equipe. O workshop aborda ainda as relações interpessoais e discute temas como comunicação eficaz, feedback, forças e fraquezas da equipe.



Os passos seguintes compreendem outros tipos de desenvolvimento feitos através de workshops. São eles:

- **Workshop Eficácia da Equipe e da Equipe de Vendas**
- **Workshop Eficácia da Liderança**
- **Workshop Team Effectiveness Navigator**

RESPONSABILIDADE SOCIAL

**Preservando a história
para escrever o futuro**

A antiga maternidade Hilda Brandão, um dos mais importantes prédios históricos de Belo Horizonte, está em processo de revitalização. Fundada pelo dr. Hugo Werneck - por iniciativa da Sra. Hilda Brandão, esposa do então governador do estado, Júlio Bueno Brandão - a maternidade foi inaugurada em 24 de junho de 1916.

A HR Office em parceria com a Artmanagers fechou contrato com o Grupo Santa Casa BH para execução dos seguintes projetos, a serem elaborados pela HR Social, que farão parte do processo de revitalização da maternidade Hilda Brandão:

» Pesquisa e publicação de livro comemorativo do aniversário da Santa Casa BH e da antiga maternidade Hilda Brandão.

» Pesquisa e implementação de um memorial virtual sobre a história e a memória da Santa Casa BH.

» Implementação de um memorial físico com restauração patrimonial do espaço, que será sediado no prédio da antiga maternidade Hilda Brandão – atual Centro Administrativo e Cultural da Santa Casa de Belo Horizonte.

Os projetos inicialmente previstos para o triênio 2016/2018 consistem em projetos culturais a serem elaborados e apresentados junto ao Ministério da Cultura, para aprovação no âmbito da Lei Federal de Incentivo à Cultura (Lei 8.313/1991), bem como no âmbito da Lei Estadual de Incentivo à Cultura de Minas Gerais.

MERCADO DE TRABALHO

13,2 MILHÕES DE DESEMPREGADOS EM 2017?

Saímos de uma situação de quase pleno emprego em 2010-2011, quando o grande tema de RH era o “apagão da mão de obra”, para um quadro extremo de desemprego.

Os dados da PNAD Contínua do último trimestre de 2015 apontaram a existência de alto volume de desocupados, na ordem 9,1 milhões de pessoas dentro da população economicamente ativa. O último levantamento, no conceito de trimestre móvel e encerrado em abril, apresentou um total de 11,4 milhões.

As perspectivas se tornam ainda mais sombrias quando são consideradas as expectativas de queda do PIB de 3,35% em 2016 e um crescimento de apenas 0,5% em 2017. Historicamente, existe uma relação entre a variação do PIB e o nível de emprego. Para cada 1% de variação no PIB tem-se um reflexo de aproximadamente 400.000 empregos formais. Ou seja, mantida tal relação, 1,3 milhão de pessoas perderá o emprego em 2016. A esse volume devem ser somados os novos ingressantes no mercado de trabalho, número que a cada ano gira em torno de 1,5 milhão de candidatos a emprego. Feitas as contas, o ano de 2017 deverá se encerrar com um número de desempregados em torno de 13,2 milhões, sinalizando um cenário de grande preocupação.

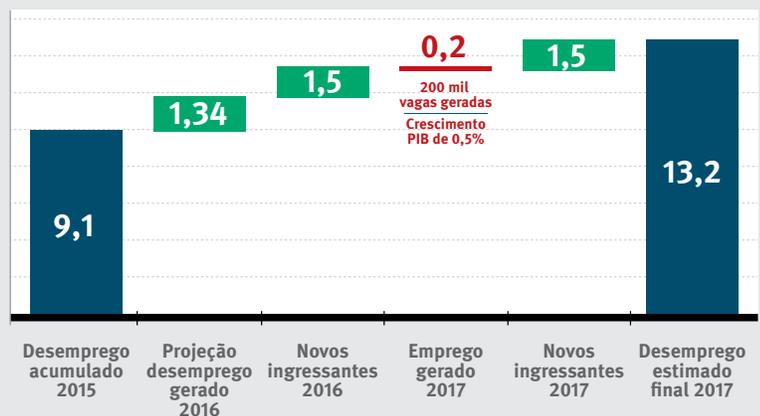
Independentemente das metodologias adotadas e do grau de precisão das estatísticas e estimativas, o que se configura é um quadro de conturbação para o mercado de trabalho. Somente para absorver os novos ingressantes, o Brasil deveria crescer em um patamar próximo a 4% a.a. Para reduzir o número de desempregados, o crescimento necessário deve ser superior a esse patamar, cenário vislumbrado como viável somente após 2018.

Em milhões de pessoas desocupadas

Dados estimados

Previsão PIB 2016: -3,35% (FMI)

Previsão PIB 2017: +0,5% (FMI)



Além da inquietação social promovida pelo alto nível de desemprego, as organizações devem se preparar para lidar com as consequências diretas e indiretas de um cenário recessivo.