

COMPORTAMENTO

Claudio Luvi



ARTIGO

Marcelo Madarász



CONHECIMENTO

Wladimir Martin



FIQUE POR DENTRO

Cineide Jorge



A GAMIFICAÇÃO PODE REVOLUCIONAR A ÁREA DE RH

Nayra Karinne

Quero voltar urgentemente para o escritório

Não sei você, mas trabalhar em casa, no famoso home office, trabalhamos muito mais ou é somente impressão minha.

Começamos cedo em seguida está no horário do almoço, alimentação rápida porque tem uma ligação, iniciamos os contatos, resolvendo pendências e o dia acaba e parece que não foi um dia de grandes realizações.

Acredito que já ouvimos estes comentários de nossos colaboradores, mas como nós do RH precisamos estar conectados com o dia a dia da empresa, não temos esta oportunidade de trabalhar via home office.

Por outro lado, que bom que está aumentando o trabalho, de repente, incorporou-se mais um brinquedo para o RH cuidar: LGPD, não bastasse todos os outros assuntos estamos envolvidos com mais este. E veja bem não é um assunto qualquer, tem o lado jurídico e o prático.

Más nós vamos encarar mais este desafio,
porque desafio é o que nos move.

O que podemos tirar desta quarentena, aliás, não sei se podemos chamar de quarentena, porque praticamente não paramos de trabalhar, mas voltando ao que aprendemos com esta introspecção é que sairemos muito mais fortes, com maior conhecimento.

Como nossa vida é um eterno aprender, somos eternos aprendizes, aprendemos a conviver com mais esta situação.

O RH é o maior celeiro de talentos da empresa, praticamente todos os profissionais passam pelo RH, e nossa missão é transformar estes talentos em grandes talentos, fazendo com que a performance deste profissional seja a melhor, só assim a empresa terá o crescimento e os seus colaboradores estarão tremendamente satisfeitos.

Que bom fazer parte do RH da empresa, o contato do dia a dia, a alegria do dever cumprido. Isto é gratificante e isto não tem preço. Tem valor, nós contratamos e geramos valor para nossa organização e isto não basta?. Fica para você responder.

Mais um detalhe, coloque gratidão na sua vida, agradeça os bons momentos que são edificantes e os maus que se por acaso acontecer, servirá para nos moldarmos a sermos melhores e mais felizes sempre.



Ariovaldo Florian
CEO da empresa

Midia Kitcom Comunicação

Boa leitura **RH**

Contato Comercial:
Guarulhos/SP
Fone: 11 - 9.7133.3221
Rodrigo Campos - rodrigo@midiakitcom.com.br
Núcleo de Eventos/Congresso:
Beatriz Souza / 11 - 9.7133.3221 - vendas1@midiakitcom.com.br
Impressão e Tiragem:
Gráfica do Jornal O Estado de São Paulo - 5.000 exemplares -
Obs: Essa edição - será só online.

Projeto Gráfico/Diagramação: Mídia Kitcom Comunicação
Diretor: Ariovaldo Florian - ariovaldo@midiakitcom.com.br
Departamento de Arte / Diagramação:
Beatriz Souza - Ari Junior - arte@midiakitcom.com.br
Departamento de Jornalismo:
Luiz Claudio Pires - jornalismo@midiakitcom.com.br
MTB 0086881/SP



Empresa Filiada à:



Claudio Luvi

PALESTRANTE COMPORTAMENTAL

Palestras customizadas
DE ACORDO COM A NECESSIDADE

- **LIDERANÇA 360 GRAUS:**
PESSOAS E ORGANIZAÇÃO
- **GESTÃO DE CONFLITOS:**
TÉCNICAS E FERRAMENTAS
- **SEJA O PROTAGONISTA**
DA SUA HISTÓRIA

ASSESSORIA

(11) 9.7133.3221

Claudio Luvi
Palestras de Impacto



Wladimir Martins

Presidente da ABRH BA (Associação Brasileira de Recursos Humanos da Bahia)



Na incansável busca por escolher a pessoa certa e obter os melhores resultados das organizações, muitos são os instrumentos utilizados nos processos de recrutamento e seleção. Mas qual deles será realmente eficiente e eficaz?

PEOPLE ANALYTICS

Sabe-se que, apesar do arcabouço gigantesco de ferramentas de análise, muitos desses processos ainda são ineficientes. Isso acontece porque, diferente do que acontece nesses casos, as ferramentas de seleção precisam compor um conjunto analítico de informações, que denominamos People Analytics. Trata-se de um processo de coleta e análise de dados, voltado para gerir melhor as pessoas no ambiente organizacional. O conceito nasce a partir da ideia de big data, que consiste na captação, armazenamento e análise de um volume ostensivo de dados.

Entre as competências emergentes dos líderes de Recursos Humanos atuais, destaca-se a análise de dados na gestão dos aspectos comportamentais e desenvolvimento dos profissionais, a fim de contribuir para a tomada de decisão e antecipação de tendências organizacionais. O uso das tecnologias para a gestão de pessoas é fundamental e a área de RH pode se tornar muito mais eficiente e estratégica com elas. Apesar disso, apenas um pequeno número de organizações de alto desempenho aproveita a tecnologia associada à gestão de pessoas para ajudar a impulsionar a transformação.

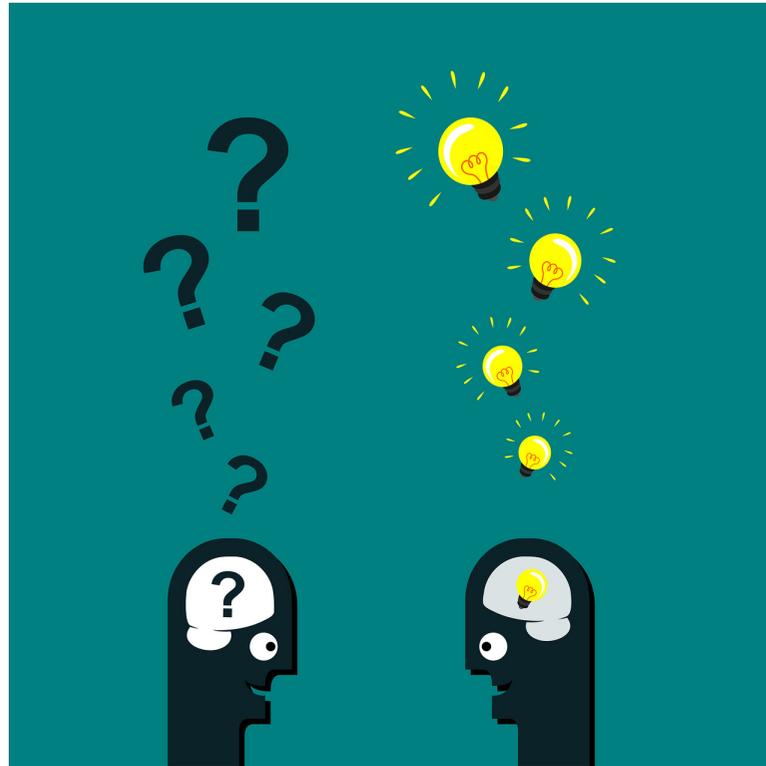
Os usos de análises da massa de dados referentes aos comportamentos dos colaboradores no ambiente de trabalho começam a mudar os processos de contratação e retenção de profissionais e têm impactado também nas formas de liderança e na produtividade.

A era digital trouxe para a gestão de pessoas a possibilidade de quantificar comportamentos e habilidades sócio-emocionais. Tão fantástico como a tecnologia é a possibilidade de mensurar algo tão subjetivo como as soft skills.



Como então construir um processo de recrutamento e seleção utilizando o People Analytics?

Neste processo instrumentalizado podemos ter: a análise de perfil comportamental, avaliação 360°, análise de competências, análise de resiliência, etc. Todos, instrumentos analíticos poderosos que formam um conjunto de elementos para a construção de informações que será eficiente e eficaz para um processo de recrutamento e seleção.



Primeiramente, vamos fazer o básico: construir um excelente perfil da vaga. Este deverá ser desenhado por uma equipe multifuncional, com base nos objetivos e propósitos da função, pois desta forma minimizaremos os erros e a subjetividade de definição do cargo, base inicial da construção de dados.

Como segundo item, temos a seleção de ferramentas que serão importantes para identificar e auxiliar em diagnósticos mais precisos em relação aos elementos das Soft Skills para a contratação. Formando assim a composição central de dados.

Como terceira e última etapa, faremos a análise dos dados obtidos e, a partir destes, tomar a decisão pela contratação ou não do candidato. Desta maneira produzimos efeitos eficientes e eficazes no processo de recrutamento e seleção, reduzindo assim os altos custos de constantes processos e alta rotatividade de pessoal.

Segundo Ben Waber, pesquisador do MIT Media Lab. e autor de um livro sobre People Analytics, quando utilizamos dados para entender quais comportamentos no local de trabalho tornam as pessoas mais eficientes, felizes, criativas, líderes, seguidoras, pioneiras e especialistas, estamos fazendo People Analytics.

Atualmente, um RH protagonista deve estar preparado para utilizar o People Analytics, adquirindo esta grande competência, pois isto conduzirá a gestão de pessoas a outros patamares em meio ao ambiente organizacional RH

FIQUE POR DENTRO

Homagem do RH emrevista

HOME OFFICE

EM TEMPOS DE PANDEMIA

Cineide Jorge

(FOI) Diretora de RH da RB
Serviços, vice-presidente da ABPRH
e conselheira da Academia Europeia
da Alta Gestão.



A necessidade de distanciamento social para conter a disseminação do novo coronavírus está gerando mudanças no mercado de trabalho. Enquanto alguns brasileiros tiveram suas atividades suspensas, outros foram trabalhar de casa. O chamado Home Office pode ser um desafio para colaboradores e gestores não serem atraídos pelas muitas distrações que seus lares oferecem. O cachorro pedindo um passeio, o episódio de série para assistir, o filho chorando ou sua cama que seria perfeita para um cochilo. Justamente por isso, algumas práticas podem ter todo o impacto em seu rendimento e, garantir um Home Office mais produtivo:

Não misture trabalho com vida pessoal - Essa dica é fundamental para organizar o seu dia a dia. Escolha um espaço na sua casa que seja utilizado exclusivamente para trabalhar.

Crie uma rotina - Um dos maiores benefícios do Home Office é justamente ter maior mobilidade e independência, entretanto, ter liberdade demais pode atrapalhar o seu rendimento.

Faça pausas - As pausas são muito importantes para manter o nosso cérebro ativo e, têm muito poder para renovar as nossas energias.

Foque no resultado e, não nas horas trabalhadas - É muito comum que as pessoas ficam muito mais horas na frente do computador. É essencial que você defina um horário para começar e encerrar o dia de trabalho, caso contrário estará sempre conectado.

Vestuário - Resista à tentação de trabalhar de pijama e vista roupas formais, como um dia normal no escritório, isso ajuda o cérebro a "entender" que é hora de trabalho e não de relaxamento.

Trabalhe com objetivos - Nunca comece um dia de trabalho sem pensar em quais são os seus objetivos, sejam de curto ou longo prazo. De tempos em tempos, reveja os seus objetivos e faça adequações se necessário.

Liste as tarefas - Liste tudo aquilo que precisa ser feito, elencando as tarefas como urgentes e não urgentes, como importantes e não importantes.

Estabeleça regras - Você não deve ser interrompido com problemas domésticos. Separe bem sua vida pessoal de sua vida profissional.

Gerencie seu tempo nas redes sociais - Pode parecer bobagem, mas sem um policiamento você gastará grande parte do dia sem nem perceber. Seja firme e disciplinado com o próprio tempo.

Alinhe as expectativas com o gestor e colegas - Antes de iniciar uma rotina de trabalho remoto, combine as regras com seus pares, chefes e equipe. Pergunte ao seu gerente quais são as prioridades e discuta como as tarefas serão realizadas, alinhe como será a comunicação, reuniões e quais entregas são esperadas de todos.

Seja 100% transparente ao comunicar a equipe em quais tarefas você está concentrado, quando deve entregar os resultados e verifique se há maneiras de fornecer um acompanhamento transparente de seus projetos RH

***Relembre a participação da Cineide Jorge
no programa RH emrevista***

Nayra Karinne

Doutora em Psicologia, CEO da Start Gamification, Expert em Gamificação



A GAMIFICAÇÃO PODE REVOLUCIONAR A ÁREA DE RH

É evidente ver ao longo da história o encantamento que as pessoas possuem pelos jogos e como eles naturalmente fazem parte da nossa vida. Atualmente vivemos em um mundo disruptivo e tecnológico, onde a maioria das pessoas passam grande parte do seu dia conectados com plataformas digitais, jogos, redes sociais, sites de compras e outros aplicativos, o que reforça a importância que damos às novas tecnologias. O uso da tecnologia e dos jogos se popularizou em diferentes âmbitos da nossa vida, como: familiar, educacional, profissional e lazer.

Na área de Recursos Humanos não é diferente. Cada vez mais empresas buscam adotar o uso de elementos de jogos como: barra de progressão, medalhas, ranking, troféu, competição saudável, desafios e diversão, para engajar seus colaboradores e ao mesmo tempo aumentar a produ-

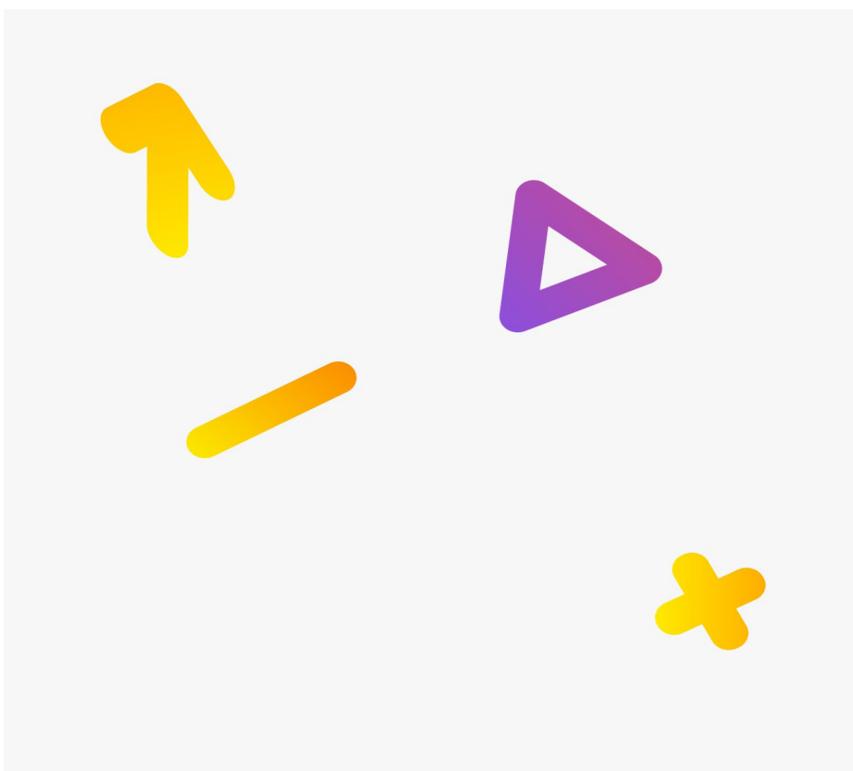
tividade. Esse uso da mecânica de jogos em ambiente de não jogos é conhecido como gamificação.

A gamificação na área de RH oferece oportunidades únicas de transformar processos e garantir resultados que duram. Com a estratégia certa, é possível motivar, integrar, aumentar a produtividade, vender mais, reter, treinar melhor, ou seja, revolucionar uma empresa. Inclusive a gamification tem alavancado resultados durante a crise, ocasionada pelo Covid-19.

Com a quarentena muitas empresas adotaram o trabalho remoto e essa mudança repentina afetou a cadeia produtiva delas, sendo necessário adotar estratégias inteligentes para contornar a situação. A solução consiste no uso estratégico de conceitos semelhantes a jogos para melhorar o envolvimento dos funcionários e alcançar objetivos de negócios.



CAPA



Esses objetivos são alcançados através de missões, desafios, feedback constante e conquistas individuais ou em equipes, cuidadosamente mapeados e selecionados para estarem alinhados com os processos e metas da empresa e expectativas dos colaboradores. Muitas vezes, cada etapa concluída pode ser trocada por prêmios ou benefícios.

Dessa forma a gamificação beneficia a área de Recursos Humanos aumentando a retenção de trabalhadores através da criação de uma cultura corporativa forte onde os colaboradores se sentem recompensados pelo trabalho realizado. Aumenta a motivação e a participação nos treinamentos, melhora a aprendizagem e otimiza o processo de recrutamento e seleção.

A gamificação também contribui com o RH estrategicamente na hora de criar o onboarding, treinamento de integração de um novo colaborador ao quadro de funcionários. Por proporcionar um momento lúdico e eficaz que torna o processo mais intuitivo e acolhedor.

A elaboração pode ocorrer por meio de um jogo digital ou de tabuleiro adaptado à cultura da organização. É importante que o game tenha um ranking, uma saga épica, missões e um sistema de pontuação. Isso facilita a imersão e o aprendizado do que precisa ser compreendido.

Nesse exemplo, o objetivo do jogo será acertar mais perguntas e ganhar pontos para subir no ranking geral de conhecimento sobre os setores da organização. No game, o novato receberá um mapa com a localização de todos os setores da empresa. Ele deverá descobrir sozinho onde fica cada um, na ordem estabelecida no documento. Para seguir para o próximo setor, ele deve obter uma medalha que comprove que passou pelo anterior.

Ao chegar aos departamentos, ele receberá as boas-vindas da equipe e um cartão contendo resumos da história e valores da empresa. Nesses pequenos textos, devem constar dicas para que ele responda à “pergunta de ouro”: o que faz aquele setor? Também podem ser estabelecidas outras regras, como responder três perguntas estratégicas sobre o funcionamento daquela seção. Cada resposta certa pode valer 2 pontos e o erro pode significar -1.

No final, o colaborador apresentará seus pontos e será inserido no ranking geral do onboarding, recebendo a premiação final pré-estabelecida. Essa foi apenas uma sugestão de como aplicar a gamificação no onboarding, mas o segredo está na construção dessa estratégia que deve estar alinhada com os objetivos do treinamento **RH**



Marcelo Madarász

Diretor de Recursos Humanos para América Latina da Parker Hannifin, Conselheiro e Executivo de Honra da Academia Europeia da Alta Gestão, Embaixador do Comitê de Gente e Gestão da Associação Brasileira dos Profissionais de Recursos Humano (ABPRH), Membro do Comitê Estratégico de Recursos Humanos da Amcham.



Um pouco mais de paciência

Nunca mais o mundo que conhecemos será o mesmo. Para todos os países, impactos absolutamente brutais no comportamento do ser humano, em seus hábitos, sua cultura, na política, na economia, na saúde pública, nas organizações. Existe, além da pandemia, com todos os elementos que já puderam ser mapeados e estudados, muito que nos é absolutamente desconhecido. **Estamos lidando com o que não conhecemos e para o que, por consequência não há referências que deem conta.** Esta incerteza que agrava uma das dimensões do mundo VUCA – volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade- traz também uma aceleração e intensificação em algo que já existia antes da epidemia que é um cenário com mais de 20 milhões de pessoas com depressão e ansiedade no Brasil (dados de 2019) e um em cada cinco empregados brasileiros sofrendo da síndrome de burnout, que é um quadro de stress associado ao trabalho. Se quisermos



adicionar ingredientes ainda mais picantes neste caldeirão, o número de desempregados já era assustador e agora atingirá patamares estratosféricos. **No Brasil ainda temos, além da pandemia e todas as suas implicações, um jogo político que nos coloca numa instabilidade avassaladora.** Não sabemos a quem ouvir, não sabemos quem está falan-

do a verdade, não sabemos o que é verdade, não sabemos se os números são verdadeiros ou manipulados, não sabemos dos interesses de quem comunica o que e nos sentimos cada vez mais perdidos. É como se faltasse uma bússola.

O cenário descrito é ainda impactado por uma de nossas maiores dores: a consciência de nossa finitude.

ARTIGO

Só que uma coisa é saber que a morte faz parte da vida e na verdade é a nossa única certeza. Outra coisa é a morte espreitar e tornar-se uma ameaça cada vez mais presente e próxima. Quando os números com os quais somos bombardeados diariamente na TV, na internet, nos jornais e revistas passam a ter nomes, o quadro fica completamente diferente. Quando estes nomes são de nossos amigos, familiares, pessoas que amamos, passamos a sofrer muito mais e com isso podemos aumentar ainda mais o sentimento de culpa pelo simples fato de podermos colocar as vidas que nos são mais preciosas em risco.



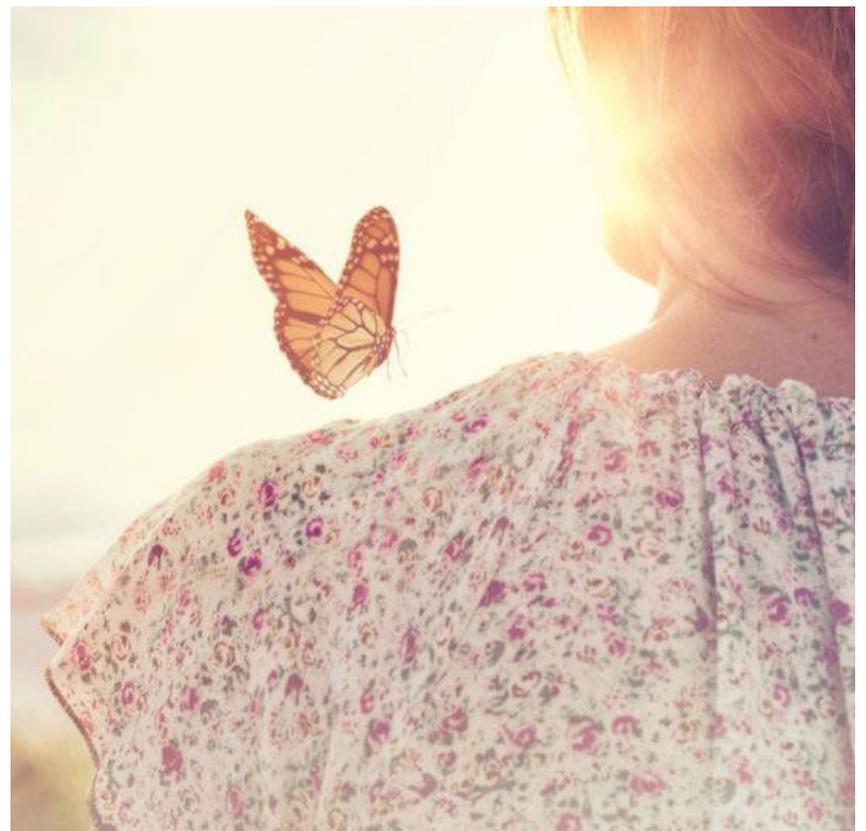
Como se não bastasse, há também um bombardeio de pessoas que não necessariamente dominam um tema (aliás, em sua maioria não dominam mesmo), mas se dão o direito de expressar suas opiniões, como se autoridades fossem. Nunca tivemos tantas lives. Algumas muito boas até, seja de conteúdo técnico, algumas de artistas que nos trazem alguma alegria e consolo, mas muitas um pouco alarmistas e nem sempre embasadas tecnicamente.

O gestor de pessoas se vê na posição de não ter, mas ter que ter pra dar, para usar expressão de uma canção popular brasileira. Com medo de ser mal avaliado, com medo de até perder o emprego (outro fantasma cada vez mais real), pensa que precisa saber as respostas para tudo e mostra-se muito seguro, o que não é uma verdade absoluta.

Não é só o quadro causado pela doença que nos tira o ar, este excesso de informações, às vezes contraditórias, também está nos tirando o ar e criando um ambiente propício para doenças psicossomáticas, criadas pela nossa cabeça. Não é a toa que uma das músicas que mais tem sido

lembrada é **“Paciência “do Lenine que diz: O mundo vai girando cada vez mais veloz, a gente espera do mundo e o mundo espera de nós, um pouco mais de paciência”...** Não estou propondo uma alienação em relação aos noticiários, mas um saudável caminho do meio, no qual se filtre o que chega até nós e consigamos manter a calma, a serenidade e a lucidez. É por esse motivo que várias pessoas e empresas estão fazendo uso de meditação—uma forma de se manter no eixo, mais equilibrado, menos refém da situação. Devemos fazer tudo que estiver ao nosso alcance para diminuirmos o risco de contaminação nossa e das

pessoas que amamos, sempre com bom senso e sem paranoias. Devemos seguir as recomendações médicas e caso aconteça de nos contaminarmos, procurar o tratamento adequado. Lidar com o medo da morte não pode nos colocar em pânico. É necessário acima de tudo salvaguardar a lucidez e não ficarmos reféns de nossos próprios medos. A vida é tão rara, tão preciosa, que precisamos ter a sabedoria para enfrentar nossas angústias e darmos um significado a ela. A consciência de nossa finitude deve fazer com que cada segundo seja valorizado. **Que possamos, como humanidade, usarmos este cenário desafiador para a nossa evolução! RH**



Claudio Luvi

*Palestrante Comportamental e Motivacional;
Mentor & Coach de Carreira e Liderança;
Escritor Internacional e Apresentador do
Programa WebTV RH em revista*



Liderança 360 graus: Pessoas e Organização

“O líder de sucesso tem visão 360 graus, ampla visão de si, da equipe e da organização, um olhar sistêmico”.

Trata-se de uma liderança estratégica mais ampla, visão de tudo e do todo, é sair da ilha, como diz a frase “É preciso sair da ilha para ver a ilha. Não nos vemos se não saímos de nós”, do pensador José Saramago.

Diante desta frase e sentido, quero levar a reflexão de que temos que sair da ilha, sair de cena, sair de nós, olhar e observar de fora, primeiro começar por observar a si mesmo, a postura, como administra a fala, tom de voz frente aos membros da equipe, como gerencia a energia pessoal, ou seja, se gasta toda a energia logo nos primeiros minutos do trabalho, também observar os pontos fortes e de atenção, buscando sempre melhorias e desenvolvimento em busca de maior conexão e gerenciamento de si próprio.

É ter visão da equipe como um todo, identificar seus perfis, comportamentos, suas qualidades, é saber e, ter a percepção que as pessoas são diferentes, tem estilos e comportamentos diferentes, uns buscam mais resultados, outros são mais focados em tarefas operacionais, outros em projetos mais estratégicos, outras visam mais o relacionamento e contato com pessoas, outros visam mais qualidade, enfim diversos contextos e situações é gerenciar a equipe através da gestão comportamental respeitando as individualidades, mas ao mesmo tempo mostrar a importância que todos juntos tem pela busca das metas e alcance dos objetivos organizacionais.

COMPORTAMENTO

Temos mania de excluir pessoas, de julgar pessoas em virtudes das diferenças, mas tendo uma mente e visão mais aberta, estando conectado com o todo, que entende que não podemos mudar pessoas, mas sim no papel de líder, incentivar, orientar, motivar, respeitar as diferenças.

Agindo nesta perspectiva tendo este olhar mais humano e integrador, gera mais confiança na equipe, pessoas mais motivadas em busca dos objetivos e metas organizacionais.

E por fim dentro da Liderança 360 graus, não se pode esquecer que o líder além da visão dele próprio, saber gerenciar a si, gerenciar a equipe através da gestão comportamental valorizando e respeitando cada perfil e estilo pessoal, o líder também tem que ter a visão de tudo e do todo organizacional, entender e saber qual é a missão, visão e valores da Organização, ou seja, o propósito, metas e objetivos, o que o mercado e política externa pode afetar sua área ou a estrutura organizacional como um todo, acompanhar as novas tecnologias e tendências. É estar conectado localmente e ao mesmo tempo com o mundo.



Trata-se de uma tendência do presente e futuro, é ter uma visão mais ampla de si, das pessoas, do negócio, da organização como um todo.

E você tem e age com visão 360 graus? RH



Produtos RH em revista



Clique nos ícones e confira



“Revisitando o universo da gestão humana.”