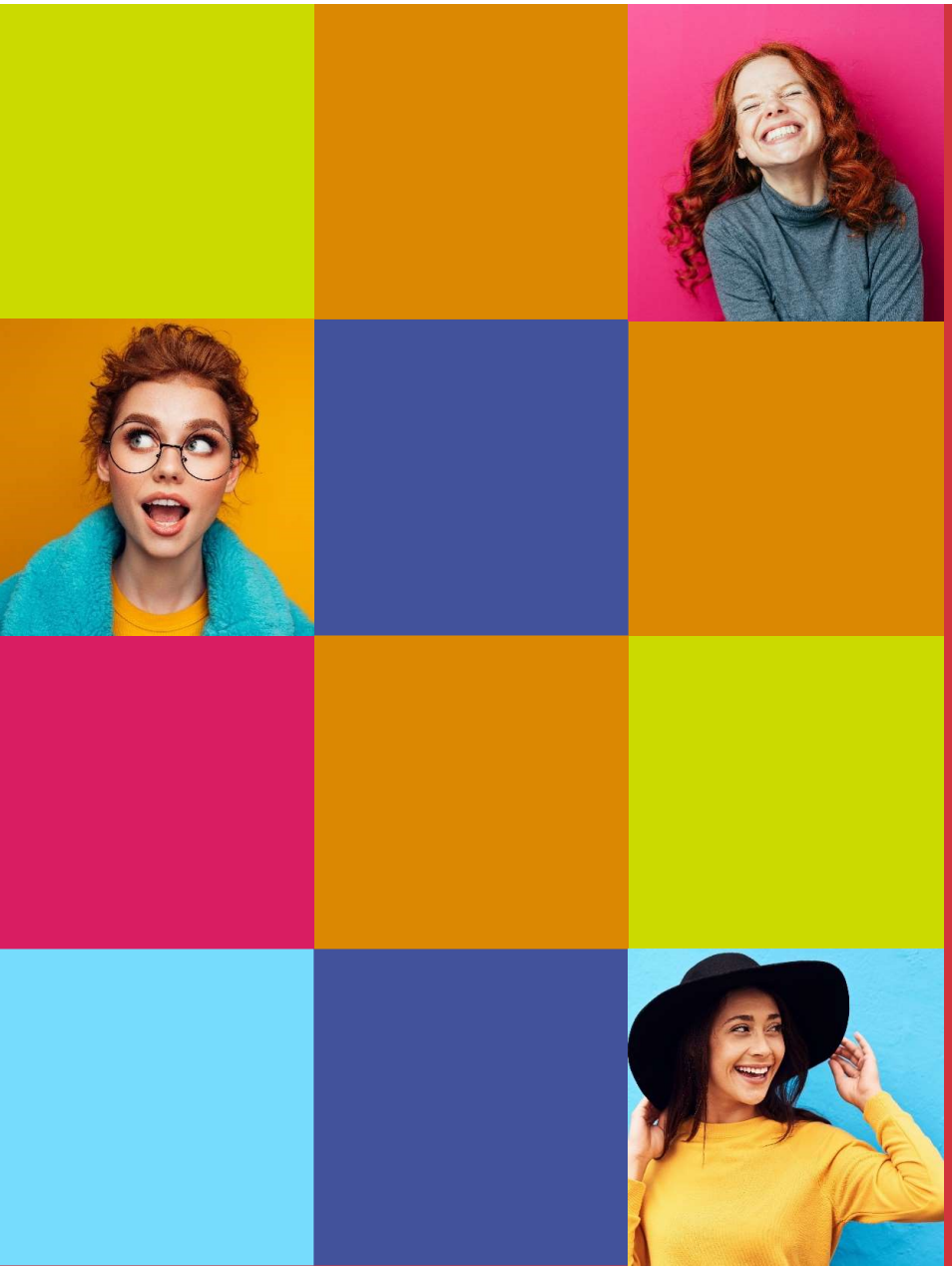
Gestão de Pessoas

Profa. Dra. Nádia Brunetta

Fonte: Robert Half (*apud* Marcelo Justa, 2014) Disponível em: http://marcelojusta.blogspot.com/2014/08/10-principais-caracteristicas-de-um-bom.html. Acesso em: 06 mar. 2024.

OBJETIVO

- ✓ Entender as características necessárias a um ótimo líder (é o primeiro passo para se tornar um).



Crescendo dentro da organização

Processo sucessório e Liderança

Processo sucessório

A gestão de competências é o grande alicerce que sustenta os programas de processos sucessórios e de desenvolvimento de lideranças. Pensar nas competências é também investigar como as organizações estão escolhendo e preparando suas futuras lideranças e quais critérios são utilizados (DUTRA; DUTRA; DUTRA, 2017).

Mapa sucessório

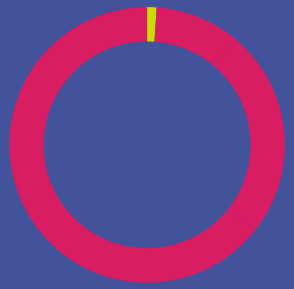
Auxilia a organização a enxergar sua capacidade de repor pessoas em posições críticas para o negócio (sigiloso).

Desenvolvimento de talentos

Liderança

Habilidade que um indivíduo demonstra para influenciar outros a agir de maneira particular por meio de direção, encorajamento, sensibilidade, consideração e apoio (DUTRA, 2017).

Diferentes tipos de liderança podem influenciar na forma como as organizações trabalham e agem



Poder de referência

Poder coercitivo

Poder de recompensa

Poder legítimo

Estilos de Liderança

Impulso.

Desejo de influenciar os outros.

Propensão à extroversão.

Honestidade e caráter moral.

Autoconfiança.

Inteligência.

Propensão a sentir culpa (empatia).

Conhecimento relevante.

Os 10 oxigênios para que o líder seja ótimo (Google)

Empoderam (*empower*) seus times e não praticam microgerenciamento.

São bons coaches

&

comunicam-se bem, ouvem e compartilham informações.

Criam um ambiente de time inclusivo, demonstrando preocupação com o sucesso e bem-estar.

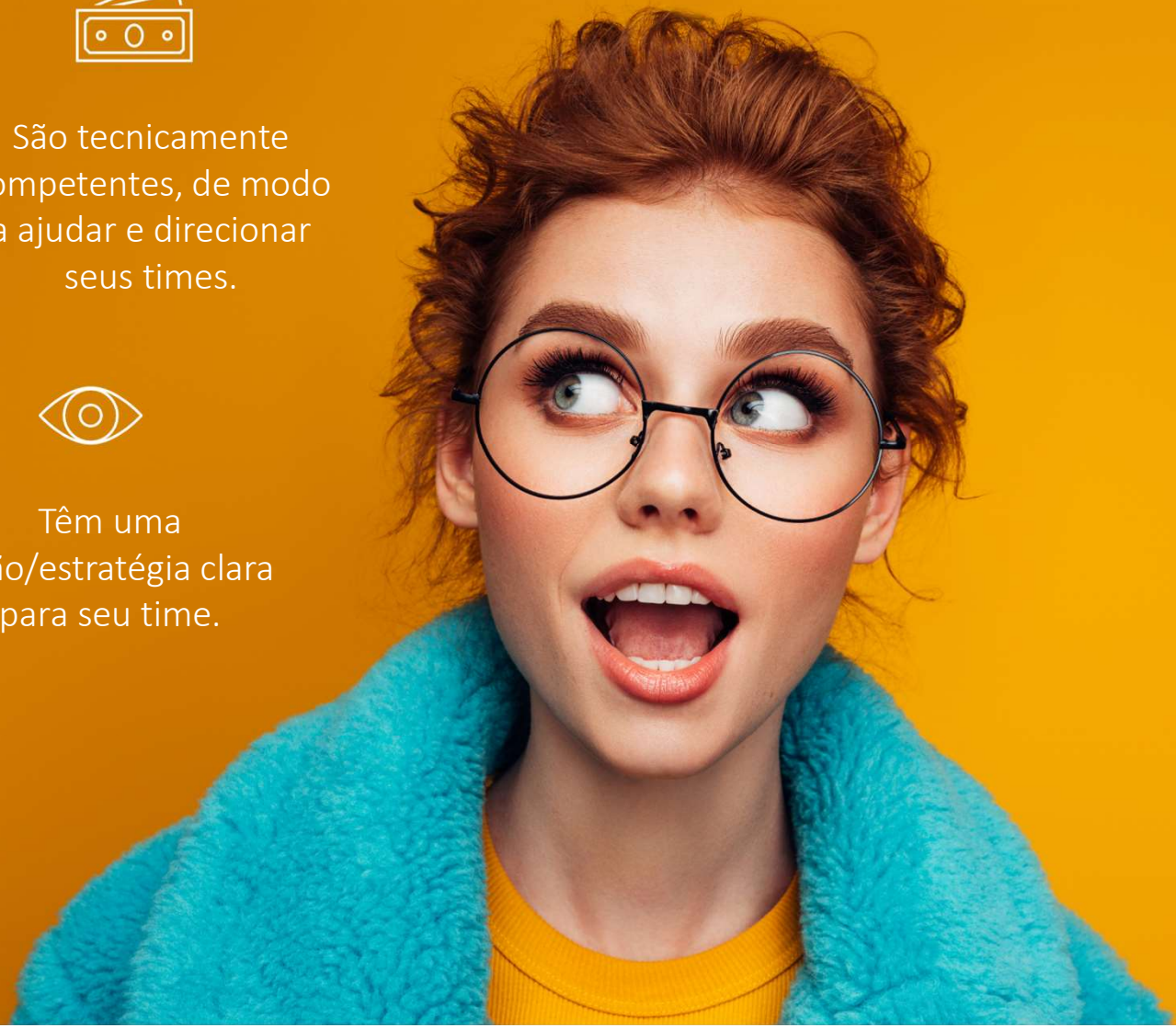
São produtivos e orientados para resultados.

São tecnicamente competentes, de modo a ajudar e direcionar seus times.

Apoiam o desenvolvimento de carreira e discutem o desempenho.

Têm uma visão/estratégia clara para seu time.

Colaboram por meio da organização & São bons tomadores de decisão.



Os 10 oxigênios

O estudo, além de concluir que os líderes fazem a diferença em um time, elaborou um mapa para identificar quais colaboradores são mais aptos a exercer a função, que exige uma combinação de competências comportamentais (*softskills*) e competências técnicas (*hardskills*).

Processos de Gestão de Pessoas

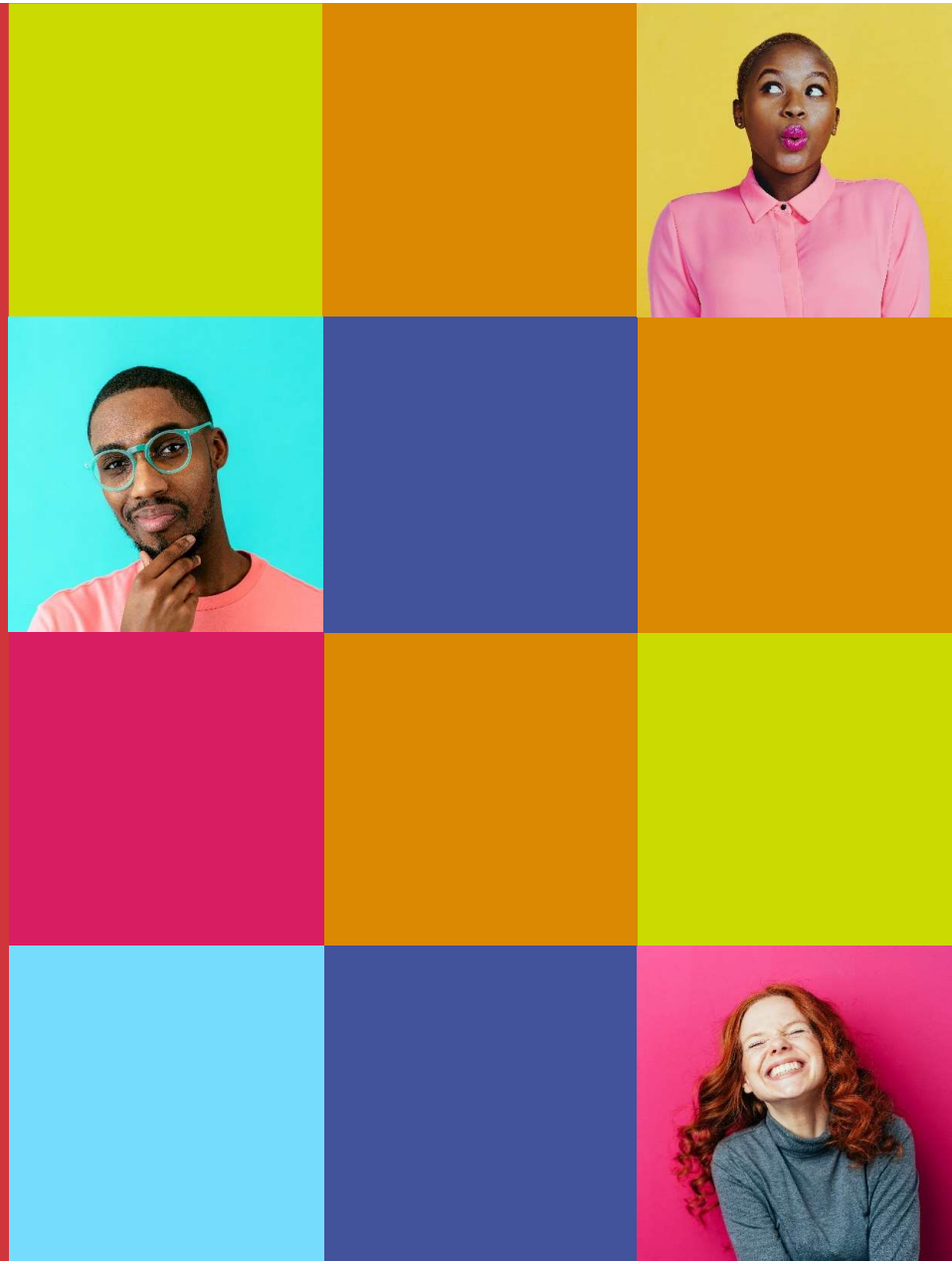
Os processos de Gestão de Pessoas estão todos interligados.

Para pensar em seleção, precisamos pensar num bom processo de recrutamento. No processo de Integração, T&D são fortes aliados. Quando se fala em retenção de pessoas, plano de carreira e processo sucessório a, avaliação de desempenho se faz necessária. Sucessão e avaliação, aliás, se influenciam mutuamente, criando um círculo virtuoso.

O desenvolvimento também precisa estar alinhado a estes processos, em uma discussão contínua sobre a necessidade do aprimoramento do perfil dos futuros líderes da organização, sob uma análise mais profunda dos aspectos a serem desenvolvidos nas pessoas (DUTRA; DUTRA; DUTRA, 2017).

Organizar uma gestão de pessoas por competências, em que todos os processos estejam integrados entre si e alinhados com as estratégias organizacionais, é fundamental para que qualquer organização prospere.

“Nós somos o que fazemos repetidamente. Excelência portanto, não é um ato, mas um hábito.”

Aristóteles

Obrigada!