

# **Gestão Estratégica de RH**

**José Renato S. Santiago Jr.**

# Gestão Estratégica de RH

- **Módulo 1: Alinhando Gestão de Pessoas com a Estratégia da Empresa**
- **Módulo 2: Compreendendo e Dinamizando a Cultura Organizacional**
- **Módulo 3: Construindo o Conteúdo da Liderança**

# Gestão Estratégica de RH

- **Módulo 1: Alinhando Gestão de Pessoas com a Estratégia da Empresa**
  - **Planejamento Estratégico de RH**
  - **Como Conhecer sua Empresa**
  - **Processos de RH orientados para o Negócio**
  - **Fundamentos da Gestão do Conhecimento**
  - **Estudo de Caso 1**

# Planejamento Estratégico de RH

**Primeiro, é necessário saber gerir, mas o que é isso?**

- **O que não pode deixar de ser feito;**
- **Dificuldades e barreiras, ainda bem que elas existem;**
- **Cuidar é mais que monitorar, ambos são necessários.**

# Planejamento Estratégico de RH

**Para desenvolver um Entendimento Estratégico.**

- **O que vem a ser estratégico;**
- **Os passos estratégicos para a estratégia;**
- **Um pouco, muito, mais que saber é colocar em prática.**

# Planejamento Estratégico de RH

**A importância de montar uma Estrutura Organizacional Inteligente.**

- **O quanto é preciso organizar;**
- **O que é ser inteligente?**
- **A importância da fluidez de informação.**

# Planejamento Estratégico de RH

**Definir cargos e um pouco mais que isso.**

- **Quais os nomes das plaquinhas?**
- **Cada um faz o seu papel, que é...**
- **O que é o pouco a mais?**

# Planejamento Estratégico de RH

## Passos para inserir os Recursos Humanos na Empresa

- Departamento Pessoal? Não...Jamais...Será?
- Para aproximar a área de Recursos Humanos das decisões da Empresa;
- A importância estratégica.

# Como Conhecer sua Empresa

**O que realmente precisamos conhecer sobre a nossa empresa.**

- **Definição das fontes;**
- **Conhecer os colaboradores;**
- **Pesquisar seu histórico.**

# Como Conhecer sua Empresa

**Do que a sua Empresa realmente é capaz...**

- **A Missão e a Visão da Organização;**
- **A sua Empresa e a Sociedade;**
- **Os Valores da Sua Empresa**

# Como Conhecer sua Empresa

**Eu e a Empresa... o quanto nos conhecemos:**

- **Conflitos de Interesse;**
- **A Empresa nos conhece?**
- **e agora...**

# Processos de RH orientados para o Negócio

## Sobre a Abordagem Tradicional

- **Recrutamento;**
- **Seleção;**
- **Treinamento;**
- **Modelagem do Trabalho;**
- **Avaliação.**

# **Processos de RH orientados para o Negócio**

## **Saber Escolher e Convocar as Pessoas**

- **Não basta currículo ou indicação.**
- **A Empresa escolhe a Pessoa que escolhe a Empresa.**
- **Para ser técnico de uma Seleção.**

# **Processos de RH orientados para o Negócio**

**Mais do que trazer, desenvolver os Recursos Humanos**

- **Muitos mais que Recursos, Humanos;**
- **A busca pela excelência dos Colaboradores;**
- **A definição de critérios... é claro.**

# **Processos de RH orientados para o Negócio**

**As pessoas querem benefícios, salário e algo mais...**

- É só pagar? Claro que não...**
- Benefícios ou Direitos... depende de quem vê ou tem.**
- O que é este algo mais.**

# Processos de RH orientados para o Negócio

**Nossos funcionários: nossos colegas ou nossos filhos**

- **Cuidar ou tomar conta?**
- **Paternalismo, quando o pai não é, e não deve ser pai.**
- **A grande e eficiente Radio Peão.**
- **Funcionários, Colaboradores, Colegas,**

[www.boletimdoconhecimento.com.br](http://www.boletimdoconhecimento.com.br)

**Amigos, enfim...o que ?**

[jrsantiago@jrsantiago.com.br](mailto:jrsantiago@jrsantiago.com.br)

# Processos de RH orientados para o Negócio

## A área de Recursos Humanos assume seu Papel

- Para assumir a sua efetiva relevância;
- A verdadeira razão de existir.
- Aqui se valoriza pessoas e a empresa, duvida?

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

As empresas gastam parte significativa de seu tempo no planejamento e desenvolvimento de atividades, sem se aterem ao fato de que muitas delas já foram executadas anteriormente. O uso adequado desta experiência pode trazer maior qualidade aos seus projetos e conseqüentemente aos seus produtos...**e quanto a nós?**

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

Precisamos ser mais rápidos durante o desenvolvimento de nossas atividades... e, principalmente, sermos **assertivos...**

A maior parte dos conhecimentos que necessitamos, para nos manter competitivos, nós já possuímos...

A capacidade de adquirir e aplicar o conhecimento, e o *know how* são as novas fontes de riqueza.

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

**Os valores intangíveis que agregam valor à maioria dos produtos e serviços são baseados em conhecimento...**

**A qualificação e o julgamento de um trabalhador experiente não podem ser substituídos por qualquer sistema de tecnologia de informação...**

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

**A gestão do conhecimento é o processo de obter, gerenciar e compartilhar a experiência e especialização dos colaboradores;**

**A experiência e conhecimento adquiridos pelas pessoas integram a memória de uma organização e é base para sua melhoria contínua.**

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

**Há dois tipos de conhecimento, a serem considerados:**

- **Explícito: objetivo e facilmente captado, codificado e compartilhado;**
- **Tácito: subjetivo, baseado em experiências pessoais e específico a um determinado contexto.**

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

**É preciso não somente manter / acumular, bem como criar novos conhecimentos, disseminá-los pela organização inteira e incorporá-los em nossas atividades do dia a dia;**

**...ainda mais pelo fato das organizações aprenderem somente por intermédio de indivíduos que aprendem.**

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

**Criar ambiente propício para a criação e o acúmulo do conhecimento;**

**Colocar os conhecimentos, tácito e explícito, em formato utilizável para que, a partir daí, possamos mensurar a sua utilização.**

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

## Socialização

- O aprendizado adquirido na primeira execução de uma nova atividade deve ser proliferado...
- É preciso combater a “Cultura Nacional do Individualismo Possessivo”, que pode estar ainda vigente...

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

## Mapeamento

- **É necessária a identificação dos especialistas, pessoas com conhecimento dos assuntos relevantes...**
- **Mais importante que importar experiências bem sucedidas é localizar as ilhas de deficiência interna e promover a disseminação de boas práticas.**

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

## Mapeamento

- O Mapa do Conhecimento indica aonde ir quando se necessitar de conhecimento, é um retrato daquilo que existe...
- O mapeamento deve considerar que conhecimento e talento não são sinônimos de formação acadêmica.

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

## Disseminação

- **Assegurar que compartilhar o conhecimento é mais lucrativo do que enclausurá-lo.**
- **Sistema de estímulo e reconhecimento pelo conhecimento disseminado.**
- **Estruturar um eficiente processo de transferência do conhecimento.**

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

## Resistência

- As pessoas resistem em transmitir o que sabem;
- Falta de confiança entre os colaboradores e a organização;
- Diferenças entre Culturas;
- Pouca capacidade de absorção de conhecimentos;

# Fundamentos da Gestão do Conhecimento

## **Eficiência**

- **Cultura orientada para o conhecimento**
- **Infra-estrutura técnica e organizacional (*middle-up-down*);**
- **Apoio da Alta Administração;**
- **Elementos motivadores;**
- **Familiaridade com os conceitos de conhecimento.**

# Estudo de Caso I

## Situação I - Conforto

- **Trabalho em uma empresa a cerca de 10 anos;**
- **Tenho um cargo estável e um bom salário;**
- **Sou reconhecido como um profissional de futuro na organização.**

# Estudo de Caso I

## Situação II - Desafio

- **Sou convidado a participar de um novo projeto da empresa;**
- **Nova área de atuação com grande oportunidade de crescimento;**
- **Hierarquicamente você passa a estar na linha frente.**

# Estudo de Caso I

## Situação III – Nova Realidade

- Ao desenvolver suas novas atividades você passa a ter conhecimento mais detalhado sobre “*modus operandis*” dos projetos de sua empresa;
- Nota-se grandes *gaps* nos valores de sua empresa e os seus;

• Seu cargo continua estável. [www.boletimdaconhecimento.com.br](http://www.boletimdaconhecimento.com.br) [jrsantiago@jrsantiago.com.br](mailto:jrsantiago@jrsantiago.com.br)

# Estudo de Caso I

## Próximos Passos - Alternativas:

- **Adaptação a este novo entendimento sobre os valores de sua empresa;**
- **Banca a relevância dos seus valores e se afasta;**
- **Não pode ser “palmatória do mundo”, portanto, se faz de desentendido.**

# Estudo de Caso I

## Alguns Pontos para Discussão:

- **A Importância dos Valores e Crenças;**
- **Tenho contas para pagar no final do mês;**
- **Preciso muito deste emprego.**

# Estudo de Caso I

**Minha Decisão é:**

**?**

# Gestão Estratégica de RH

- **Módulo 1: Alinhando Gestão de Pessoas com a Estratégia da Empresa**
- **Módulo 2: Compreendendo e Dinamizando a Cultura Organizacional**
- **Módulo 3: Construindo o Conteúdo da Liderança**

# Gestão Estratégica de RH

**José Renato S. Santiago Jr.**

[www.boletimdoconhecimento.com.br](http://www.boletimdoconhecimento.com.br)

[jrsantiago@jrsantiago.com.br](mailto:jrsantiago@jrsantiago.com.br)