

CECÍLIA ARAÚJO

FERRAMENTA
DE GESTÃO
DE PESSOAS

INTRODUÇÃO

Com o objetivo de capacitar donos de empresas, empresários, profissionais liberais e todas as pessoas que estão à frente de algum time. Cecília Araújo aprofundará o seu entendimento quanto a cultura organizacional, a importância da construção de identidade corporativa, a relevância de comunicar isso para toda a empresa e quais as competências e os deveres que você precisa ter.

Amplie o seu conhecimento quanto a cultura organizacional, a importância da construção da identidade corporativa e as competências e os deveres que todo empresário precisa ter.

O QUE VOCÊ VAI ESTUDAR

AULA 01 - Cultura organizacional	04
AULA 02 - Diagnóstico de cultura	07
AULA 03 - 10 mandamentos da cultura de transparência	10
AULA 04 - Gerente, dono do negócio	13
AULA 05 - Papel do Gestor	16
AULA 06 - Engajamento de time	19
AULA 07 - Princípios de liderança da Amazon	22

AULA 01
CULTURA
ORGANIZACIONAL



AULA 01

Cultura organizacional é um conjunto de valores, crenças e hábitos compartilhados pelas pessoas que compõem uma empresa, isto é, a manifestação dos valores e propósito da empresa, na prática. Não é certa, nem errada, ela representa a organização de forma singular.

Em que cenário você está inserido? Para que o seu negócio existe? Onde você objetiva chegar e através de quais comportamentos?

Cultura, diz respeito a tudo isso. Modo de agir, crenças, valores e tudo que diz respeito a sua realidade.

Se pensamos em colaboradores da empresa GOOGLE , partimos do princípio que as coisas são liberais , existe flexibilidade, com um ambiente descolado e tudo mais lúdico. O que gera uma tremenda identidade.

Ambev - Um cenário totalmente diferente, indicadores estabelecidos, métricas, orientação para resultados, pessoas que realmente visam crescer, com plano de carreira estruturado, são diferentes em muitos aspectos. Porém, fortemente iguais em termos de cultura. E, agora a pergunta vai para você: Qual é a sua cultura? A sua resposta é um norteador para onde a sua empresa vai.

Com uma cultura alinhada você terá um time fortalecido, defensores da sua marca, pessoas que se desenvolvem de acordo com aquilo que você acredita, e isso vai facilitar muito o modelo da sua gestão.

O que uma cultura organizacional proporciona?

- Alinhamento
 - Comunicação fluida
- colaboradores que são defensores da marca
- Visão de transparência

Existem culturas diferenciadas e que geram resultados. Uma cultura forte faz com que a sua empresa seja respaldada. É por meio dessa cultura diferenciada que você conseguirá ter o seu melhor time. Pois, gente talentosa busca culturas claras, de transparências e fortes.

- São as pessoas que se adaptam a cultura e não o contrário.

A importância dos Valores


Muitas das vezes há grande empenho em repassar os valores da empresa por meio de cartões , banners e meios visuais para que o colaborador tenha contato direto. Mas, a maior necessidade é se ter total congruência e coerência com a identidade, a começar pela gestão.



“

Isso deve ser passado, não somente aos colaboradores, mas também na busca por novos, seja nas ofertas ou entrevistas. Aquela pessoa que está sujeita a fazer parte da equipe deve ter conhecimento da identidade da empresa desde antes mesmo de ser efetivada, para se ter uma visão em comum.

Cecília Araújo



AULA 02
DIAGNÓSTICO DE
CULTURA

AULA 02

Quem não conhece a identidade corporativa da empresa, não pode conduzir nenhum processo de gestão de pessoas. Pois, por exemplo, como você pode contatar alguém, se você não sabe os objetivos? Se você não sabe pra que o seu negócio existe, para onde vai e através de qual porta?

Cultura é isso, se você não sabe para que caminho vai, qualquer porta serve.

Existem ferramentas que poderão te ajudar. Uma delas, citada por Cecília:

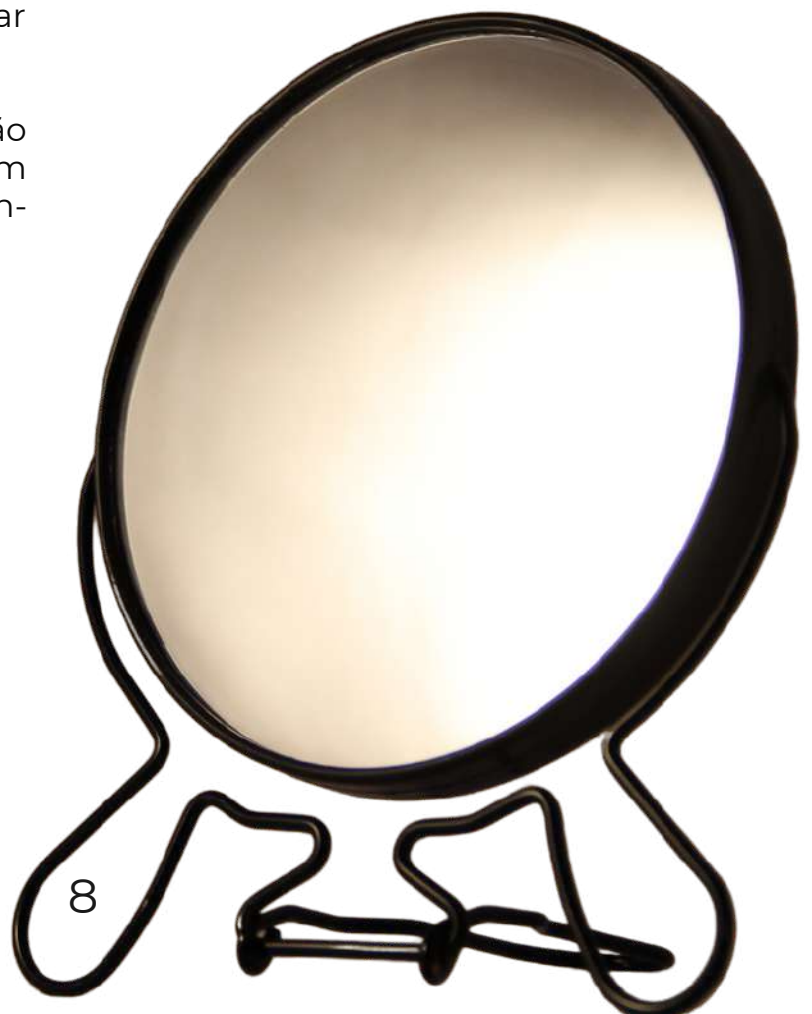
Organograma - Serve para avaliar a sua cultura, para que você descentralize e diga quem vai cuidar de cada papel.

Política da sua empresa- quais são as regras os norteadores. Sem regra, sem padrão você não conseguirá sair do lugar.

É necessário pensar na empresa e ter consigo quem gere resultados para o CNPJ.

espelhamento

Existe uma cultura de muitas das vezes você contratar quem compartilha com você de uma mesma forma de pensar ou que é semelhante a você. Mas, a cultura está acima de você. Em determinadas situações você necessitará de alguém com o seu completo perfil oposto para somar na equipe.





“

**Quem não
conhece a
identidade
corporativa da
empresa, não
pode conduzir
nenhum
processo de
gestão de
pessoas.**

Cecília Araújo

AULA 03

10 MANDAMENTOS DA CULTURA DE TRANSPARÊNCIA



AULA 03

1. Não esconderás Informações (Disponível, não contraria a direção, pergunte).

2. Tornarás transparência parte da cultura (Valor, comunicado, reconhecido e premiado).

3. Serás pelo menos honesto (Não sei ou não posso).

4. Reconheça e agradeça a honestidade.

5. Socialize com seu time.

6. Dê crédito a quem merece.

7. Ouvirás o maior número de opiniões.

8. Explicará as suas decisões.

9. Não silenciarás os divergentes.

10. Reconhecerás seus erros.

“

Colocar as coisas na mesa, facilita demais e aproxima a operação do tático, e do estratégico também.

Cecília Araújo

A dark, semi-transparent background image showing a group of business professionals in suits. The central focus is a firm handshake between two individuals. Other hands are visible, some resting on a table with papers and a pen, suggesting a meeting or negotiation. The overall tone is professional and collaborative.

AULA 04

GERENTE,
DONO DO NEGÓCIO

AULA 04

85% das pessoas deixam os chefes e não as empresas que trabalham. Isso, porque abandonamos pessoas e não empresas.

Você não precisa ser amigo do seu time, você precisa gerar um resultado para o seu time. Precisamos extrair o que as pessoas tem de melhor. Fazer com que as pessoas executem aquela determina função pois elas querem realizar, gostam do que fazem! E, você como gestor identificou esse potencial e conseguiu extrair o melhor delas. Nesse momento você precisa orquestrar, conduzir potencial e competência para que se tenham resultados.

Gerir resultados

Deixar a regra clara sobre o que essas pessoas estão sendo avaliadas.

Atingir a Meta

Você precisa ter um objetivo mensal e anual.

“Dentro de uma empresa quem não tem uma meta pode ser qualquer coisa, menos um gestor.” Vicente Falconi

À medida que você tem resultados, a sua empresa começa a ter orçamento para reconhecer a sua equipe, para promovê-los, dar bonificações e para que realmente se veja um crescimento e a escalabilidade desse negócio.

Após isso, será natural que essa equipe tenha uma admiração pela liderança que você exerce e pelo que despertou neles.





“

**Metas são
essenciais
para um
gestor!**

Cecília Araújo

AULA 05

PAPEL DO GESTOR



AULA 05

1. Pensamento Crítico

Consegue ver além do óbvio, subiu a régua e esse tem que permanecer sempre desse modo.

2. Resolução de Problemas

Sempre ser estratégico e ter mais de uma solução para determinado problema.

3. Capacidade de Adaptação

Alguns são mais resistentes a isso. Mas, esse será o fator que te destaca. Ao se saber o quanto você consegue ser resiliente diante das situações.

4. Comunicação

Nós somos responsáveis por aquilo que emitimos. Feedback e delegação é o que fará com que você tenha sucessores. Tenha uma comunicação clara.

5. Liderança

A fortaleza, a confiança, aquilo que você demonstra para as pessoas que elas conseguem contar com você. Pois você é alguém que está disposto também a aprender.

6. Inovação

Buscar um processo mais eficiente, encurtar , fazer mais com menos.

7. Autoconhecimento

Entenda os seus limites e possibilidades. Quanto mais nos conhecemos, mais conhecemos também o outro.



“

**Você precisa
se conhecer!
Isso faz toda
a diferença!**

Cecília Araújo

AULA 06

ENGAJAMENTO DE TIME



AULA 06

0 que é engajamento ?

Engajar é diferente de motivar. Engajamento é a relação entre uma marca e seus consumidores ou uma empresa e seus colaboradores.

03 níveis do engajamento:

1. Receber comandos, absorver a cultura e pensar.
2. Sentir um senso de pertencimento
3. Age conforme o engajamento

07 fatores fundamentais :

1. Oportunidades de Crescimento

Gente talentosa é um inconformado e sempre busca novas oportunidades

2. Sentimento de Propósito.

Saber o motivo que a sua empresa existe e isso faz parte do seu projeto de vida.

3. Excelência na liderança (Generosidade mental, humildade intelectual e coerência ética).

Possui uma liderança que reconhece que não sabe tudo e pede ajuda ao seu time.

3.2 Coerência ética

Vivencie aquilo que você prega.

4. Recompensas - meritocracia.

Participação nos lucros ou de algum benefício.

5. Oferecer alguma forma de aprimoramento.

Capacitar o seu time, investindo!

6. Mecanismos de Diálogo.

Fóruns de discussão, de conversa. Fale e entenda o seu time!

7. Promoção de eventos de integração.

Busque datas comemorativas que fazem sentido para o seu negócio.



Trabalhar engajamento é um fator econômico!

Cecília Araújo

AULA 07

PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA DA AMAZON



AULA 07

No começo do treinamento, falamos um pouco acerca da necessidade de avaliarmos cenários e é muito importante que vejamos grandes empresas que estão dando certo no Mercado. Se formos para para refletir, essas empresas um dia foram pequenos empreendimentos iniciados em garagens.

1. Total obsessão pelo cliente

Você tem que ter a clareza de que seu primeiro cliente é o seu colaborador.

Você pode então achar: “Mas, é difícil pensar em boas práticas com a equipe que eu tenho atualmente.”

Aí, entra a questão: Porque você tem mantido esses profissionais então? O que que você tem comunicado ao mercado para atrair esse tipo de profissional que não está agregando valor pro teu negócio?

Por isso, existem duas vertentes quanto ao cliente: o cliente externo e o interno. E, é necessário ter obsessão pelo cliente interno também. Partindo do princípio que o teu cliente interno é aquele colaborador que veste a camisa, que entrega o resultado, que tem visão de dono e que quer crescer com você.

Já na perspectiva externa, você deve refletir se o seu produto ou serviço estão agregando valor, coma seguinte pergunta: “Qual é a dor que o meu produto/ serviço responde?”. Analise! Mas, além de você, todos os seus colaboradores precisam ter essa mesma ciência. De que todos nós podemos enxergar oportunidades de negócio diante da lucidez de saber que a minha oferta gera valor.

Para a captação de cliente externo devemos buscar todas as ferramentas. No off e no on, pensando em novos canais, em distribuição e em parcerias.

Já no que diz respeito ao cliente interno, busque pulverizar em todos os canais, oportunidades para que você tenha mais poder de escolha e consiga trazer os melhores. E, com isso, terá as melhores práticas, pois terá anseio por trabalhar com o seu time.

1. Total obsessão pelo cliente

As pessoas que estão em sua empresa precisam ser qualificadas e especializadas em sua função, para atuar com propriedade, sabendo o que estão realizando ou como realizar. E, aquilo que ainda não está desenvolvido, você tem conhecimento para trabalhar a sua formação nesse sentido.

AULA 07

3. Inventar e simplificar

Gestão é um processo educacional e cultura também. As pessoas agem e estão na empresa com determinadas condutas pois, você permitiu. Então, a comunicação precisa ser de forma simples, propondo novas ideias e alinhando sempre a sua equipe.

4. Abertura para mudança da ideia

Não tem problema nenhum reconhecer que algo pode ser feito de uma forma melhor. Isso é inovação. Você muitas vezes vai conseguir isso quando para de bater cabeça “dentro de casa” e consegue, por exemplo, uma consultoria, ou uma empresa concorrente, ou ainda uma empresa maior para oxigenar os seus processos.

5. Aprendizado e curiosidade

Então, o gestor tem que ser uma pessoa que entende que o copo dele nunca está cheio, sempre tem algo mais que ele pode melhorar. Ele está sempre nesse aprendizado. Busque estar um passo à frente

6. Contratação e desenvolvimento dos melhores

Bons profissionais são investimento. Às vezes em determinadas empresas é sugerido que se criem áreas que até então não existiam, para que determinadas pessoas atuem e possam agregar valores no desenvolvimento daquela empresa.

7. Insistência nos mais altos padrões

Sempre buscar níveis mais elevados e gerar esse mesmo desejo em sua equipe. Mas, para isso, o seu time precisa ter essa visão de que pode se desenvolver mais e ampliar ainda mais o seu horizonte.

8. Viés para ação

Não adianta você ter um acúmulo de conhecimento, ter várias ideias e projetos e eles não saírem do papel. Você precisa fazer com que as pessoas partam para a ação. Valorizar a atitude. Mesmo que ocorra o erro. Pois, na Amazon o erro também é incentivado. Pois somente as pessoas que quebram a zona de conforto e tentam o novo, conseguirão ir para os outros níveis. Instigue isso em seu time!

9. Frugalidade

Fazer mais com menos. Se você demitisse todos da sua equipe hoje, quem você recontrataria?

AULA 07

10. Conquista da confiança

Tem que delegar, dar autonomia e esperar o feedback do seu liderado.

11. Mergulhar fundo / Diving Deep

Vestir a camisa e fazer com que a sua equipe tenha clareza que faz parte daquela realidade. Trazendo as pessoas para perto de você e assim, os impulsionando muito mais.

12. Força de caráter, capacidade de discordar e Comprometimento

Caráter não se produz, vem “de casa” e é fundamental. A pessoa que tem caráter alinhado ao compromisso, vai se desenvolvendo e crescendo. Pois, é mais fácil você ter alguém de confiança onde você o treine com habilidades técnicas, do que o contrário. Confiança e comprometimento é mais desafiador de se reproduzir.

13. Entrega de resultados

Tem que bater meta. Gestor tem que entregar o resultado. Se falhou na entrega, avalie e trace novas rotas para conseguir alcançar os devidos resultados.



**É melhor
você ser
imitado, do
que você
copiar.**

Cecília Araújo



