



Encontro Sul-Americano de Recursos Humanos - 2010
Encuentro Sudamericano de Recursos Humanos - 2010

A integração entre gerações no mundo corporativo
La integración entre generaciones en el mundo corporativo

ALQUIMIA DAS GERAÇÕES: TRANSFORMANDO IDÉIAS EM AÇÕES DE CONVERGÊNCIA

DENIZE DUTRA

DENIZE DUTRA GESTÃO E
DESENVOLVIMENTO

LILIAN LANGER

VIELMO+LANGER DESENV.
ORGANIZACIONAL

POR QUE DESTA VIVÊNCIA?

QUAL É O NOSSO OBJETIVO?

O QUE VAMOS FAZER?

COMO VAMOS TRABALHAR?



ALQUIMIA : s.f. (árabe al+Kimiya – do grego Khumeia)

1. Química da Idade Média;
2. Arte que procurava descobrir a pedra filosofal, com que transformariam em ouro outras substâncias, e a panacéia universal.

Verbo ALQUIMIAR = converter, transformar por alquimia.

GERAÇÃO: s.f. (latim *generatione*)

- 1. Ato ou efeito de gerar ou gerar-se;**
- 2. Conjunto dos atos ou funções pelos quais um ser organizado gera outro semelhante a si;**
- 3. Série de organismos semelhantes que provieram uns dos outros;**
- 4. Sucessão de descendentes em linha direta (pais, filhos, netos);**
- 5. Duração média da vida humana...**

TRANSFORMAÇÃO: s.f. (latim *transformatione*)

- 1. Ato ou efeito de transformar ou de se transformar;**
- 2. Mudança de uma forma ou figura em outra; metamorfose;**
- 3. Alteração, reforma;**

Verbo TRANSFORMAR = Fazer com que uma pessoa ou coisa mude de forma; converter, mudar...



CONVERGÊNCIA: s.f.

1. Ato ou efeito de convergir;
2. Estado ou propriedade de convergente;
3. DIREÇÃO COMUM PARA O MESMO PONTO;
4. TENDÊNCIA PARA UM RESULTADO COMUM.

Verbo CONVERGIR (latim *convergere*)=
Dirigir-se para um ponto comum;
Concorrer, afluir ao mesmo lugar.

(DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LÍNGUA PORTUGUESA -MIRADOR
INTERNACIONAL da ENCYCLOPAEDIA BRITANNICA DO BRASIL
PUBLICAÇÕES LTDA. - 3ª EDIÇÃO).



QUAL É O NOSSO OBJETIVO?

Compartilhar idéias, experiências e aprendizagens para gerar um

BANCO DE PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS,

que possibilitem a integração e o melhor aproveitamento dos talentos de todas as gerações presentes hoje no mundo corporativo.



QUAL É O NOSSO OBJETIVO?

Resultado final:

BANCO DE PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

Apresentados a seguir, por meio das fotos dos cartazes elaborados pelos grupos de trabalho, utilizando uma adaptação da metodologia metaplan.

Desejamos que você se inspire em algumas idéias caso, sua organização ainda não tenha adotado algumas desta práticas compartilhadas no grupos.



A ALQUIMIA DAS IDÉIAS

Grupos de trabalho discutiram cada tema, propuseram idéias. Todos os grupos circularam por todos os temas dando contribuições. Depois o grupo original de cada tema, selecionou as 20 principais idéias para apresentar em plenária.

Vejam o resultado:



AÇÕES DE CONVERGÊNCIA DAS GERAÇÕES PARA:

1. ATRAIR E SELECIONAR TALENTOS
2. DESENVOLVER E CAPACITAR
3. RETER E REMUNERAR
4. CONSTRUIR E GERIR CONHECIMENTO /
GARANTIR A SUCESSÃO
5. DESENVOLVER CIDADANIA,
RESPONSABILIDADE SOCIAL E
CONTRIBUIR COM A SUSTENTABILIDADE
DOS NEGÓCIOS.





VERDE
ATRAIR E SELECIONAR
TALENTOS

Promover atividades de capacitação
COM MENTORES E MENTORADOS
Criar programas de sucesso

CRIM
LIDERAR
LIDERAR
LIDERAR

REUNIR E SELECIONAR
TALENTOS

REUNIR E SELECIONAR
TALENTOS

REUNIR E SELECIONAR
TALENTOS

Formar e desenvolver aos novos líderes
com o propósito de ajudar
do mesmo jeito e ajudar aos
outros

ATRAIR E SELECIONAR TALENTOS

Remuneração variável, atrativo
(Ver mercado)
mensal, ~~anual~~ anual, p/metas

DESENVOLVER PRÁTICAS DE VALORIZAÇÃO DE PESSOAS.

Apresentar os benefícios, plano de carreira e, principalmente, os desafios e oportunidades de "crescimento"

PROMOVER DENTRO DA ORGANIZAÇÃO INTEGRAÇÃO DE TALENTOS CULTURAIS (MÚSICA, ARTE, PINTURA, ETC.)

DESENVOLVER E CAPACITAR SEMPRE, CRIAR POSSIBILIDADES DE DESENVOLVIMENTO.

CRIAR PROGRAMAS DE SUCESSÃO COM MENTORES E MENTORADOS

^{AR} POLÍTICA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

- OFERECER RECOLUÇÃO PROFISSIONAL, SE FOR O CASO DO COLABORADOR VIR A SER DESLIGADO DA ORGANIZAÇÃO.

ATRAIR E SELECIONAR TALENTOS

Trazer os requerentes das vagas para participar do processo seletivo e apresentar sua área e oportunidades de trabalho.

BUSCAR O CONHECIMENTO DAS NOVAS FORMAÇÕES DISPONÍVEIS NO MERCADO

UTILIZAR ESTRATÉGIA DA EMPRESA COMO BASE PARA DEFINIÇÃO DE REQUISITOS/PERFIL PARA SELECIONAR PESSOAS.

REALIZAR SELEÇÃO DEFININDO PREVIAMENTE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS E AQUELAS QUE PODEM SER DESENVOLVIDAS DEPOIS.

Seleção tem que direcionar para uma avaliação de comportamentos, perfil, atitudes, ética, valores e, não só de conceitos.

Pesquisar os valores do candidato e apresentar os valores da organização

-RECONHECER O PROFISSIONAL INDEPENDENTE DE SUA FAIXA ETÁRIA.

Contratar personal que reuna el perfil necesario para el cargo en forma transparente y gusta. → Programa de Recrutamento Interno.

DESENVOLVER E CAPACITAR

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO P/
T & D

CREAR BANCO DE DATOS DE
CAPACITACIÓN RECIBIDA POR
FUNCIONARIOS

INCENTIVAR A BUSCA POR NOVOS
CONHECIMENTOS

CRIPAR UM PLANO DE CAPACITAÇÃO
PARA Gestores

Oferecer coaching para as lideranças
fazendo com que desenvolva aquilo que
lhe é desejado

MATRIZ DE TREINAMENTO POR
CARGOS/COMPETÊNCIAS
~~EXEMPLO~~

DESAVOLAR POLITICAS DE CARRERAS PROFFESIONALES
DENTRO DE LA EMPRESA ESPECIALMENTE A LOS
MAS NUEVOS

EDUCAR PARA A
SUSTENTABILIDADE

PROMOVER ESPAÇO PARA TROCA DE CONHECIMENTOS
E EXPERIÊNCIAS

ENSEJAR CON APOYO TECNOLÓGICO → AUDIO VISUAL
SOBRE LAS ACCIONES Y ACTITUDES REALES DE LAS
PERSONAS → POSITIVO vs NEGATIVO

DESENVOLVER E CAPACITAR

IMPLEMENTAR LA GESTIÓN
DEL CONOCIMIENTO.

TER UM PLANO DE CARREIRAS
BEM DEFINIDO PARA DIRECIONAR OS
TREINAMENTOS

CAPACITAÇÃO ATRAVÉS DE EDUCAÇÃO
À DISTÂNCIA

REALIZAR FEEDBACKS
CONSTANTES.

DESENVOLVER METODOLOGIAS
PARA EVALUAR EL IMPACTO DE LAS
ACCIONES DE APRENDIZAJE.

LEVANTAR AS NECESSIDADES
DE TREINAMENTO/CAPACITAÇÃO
EM TODOS OS SETORES DA ORG.

USAR OS TALENTO INTERNOS
NOS TREINAMENTOS.

ENSEÑAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL
CUANDO LAS PERSONAS INGRESAN
(Solo se enseña sistemas y relaciones)

GENERAR MANUAL DE PROCEDIMIENTOS
PARA INTEGRAR NUEVAS PERSONAS

PROPORCIONAR INTEGRACIÓN E TROCA
DE EXPERIÊNCIAS ENTRE AS ÁREAS.

RETER E REMUNERAR

ESTABELECEER METAS

Satisfação do cliente / Treinamentos / Produção ...

INVOLUCRAR EN PLANES DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL

Plano de reconhecimento
de Inovações

GESTÃO COMPARTILHADA

CRIAR PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS

ELABORAR PROJETO DE CAPACITAÇÃO E
TREINAMENTO QUE SEJA CONTÍNUO

REMUNERACION COHERENTE CON LA
RESPONSABILIDAD y el CARGO

COMPARTIR ANÉCDOTAS y EXPERIENCIAS

PROMOVER ESPAÇOS DE VALORIZAÇÃO
e SOCIALIZAÇÃO DAS DIFERENÇAS

RETER E REMUNERAR

EXISTIR UM PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS BEM DEFINIDO E DO CONHECIMENTO DE TODOS.

CREAR NUEVOS DESAFÍOS EN FORMA PERMANENTE

REALIZAR CONSTANTES FEEDBACKS CON AS EQUIPES

PROMOVER
BUEN CLIMA LABORAL
MEDIANTE RESPETO DE LA DIVERSIDAD

DEFINIR/MAPEAR AS
COMPETÊNCIAS / TESTAR // COMPETÊNCIAS

CRIAR GRUPOS DE ESTUDOS E DE SOLUÇÕES DE PROBLEMAS

CRIAR POLÍTICA DE BENEFÍCIOS CONFORME AS GERAÇÕES/NECESSIDADES DE CADA GRUPO

POLÍTICA DE HOMENAJE Y RECONOCIMIENTO A LA TRAYECTORIA DE FUNCIONARIOS ANTIGUOS

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

ENAMORAR DE NUESTRO FIN SOCIAL

CONSTRUIR E GERIR CONHECIMENTO/GARANTIR A SUCESSÃO

IMPLEMENTAR PROGRAMA DE TREINAMENTO DE CARGOS E SALÁRIOS (CRIAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DA MATRIZ DE DESENVOLVIMENTO TERENCIAL)

CRIAR UM AMBIENTE AMIGÁVEL DE ENTROSAMENTO SOCIAL, ESPAÇOS DE CONVIVÊNCIA (ASSOCIAÇÃO, ACADEMIA, JANTARES, VIAGENS PARA REUNIÕES FORA DA EMPRESA, CONFRATERNIZAÇÕES, CÍRCULOS DE ESTUDO, ETC).

IMPLANTAR PROGRAMA DESENV^{to} GERENCIAL C/ A PARTICIPAÇÃO DE TALENTOS INTERNOS COMO INSTRUTORES

PROMOVER COMUNIDADES DE PRÁTICAS NA ORGANIZAÇÃO (VIRTUAIS E PRESENCIAIS) COM O OBJETIVO DE COMPARTILHAR CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIAS.

“
CRIAR PROGRAMA INTERNO DE TRAINEES
”
(PARA GARANTIR A SUCESSÃO)

CRIAR UM AMBIENTE VIRTUAL COLABORATIVO, COM A UTILIZAÇÃO DA FERRAMENTA WIKI, ONDE TODOS OS FUNCIONÁRIOS POSSAM COMPARTILHAR PRÁTICAS, E CONHECIMENTOS.

CONSTRUIR E GERIR CONHECIMENTO/GARANTIR A SUCESSÃO

* Implantação de 'Ouvitoria Interna' valorizando e encaminhando soluções aos problemas e sugestões apresentados.

GARANTIR PROCESSOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL, ABERTOS, COM AMPLA PARTICIPAÇÃO, DE TAL MODO QUE AS TROCAS SEJAM INEVITÁVEIS.

CRIAR UM PLANO DE CARREIRA POR MERITOCRACIA

· ELABORAR MANUAIS DE PROCEDIMENTOS

- REGISTRAR O HISTÓRICO ORGANIZACIONAL E A VISÃO DE FUTURO!

ESTIMULAR O PROCESSO CRIATIVO ATRAVÉS DE UM PROGRAMA DE INOVAÇÃO C/ PREMIAÇÃO MELHORES IDÉIAS

SELECIONAR EXPERTOS, INSTRUCTORES, LÍDEREZ, CREAMDO COMITÊ INTERDISCIPLINARIO

DESENVOLVER PROGRAMA DE MENTORIA PARA DESENVOLVER SUCESSORES

ESTIMULAR O DESENVOLVIMENTO DE GRUPOS DE ESTUDOS ORGANIZADOS POR REPRESENTANTES DE CADA GERAÇÃO

* ESTABUACAR ÁREA ESPECÍFICA PARA CUIDAR DAS RELAÇÕES DO TRABALHO VISANDO APROXIMAÇÃO COM AS INSTUIÇÕES SINDICAIS (REPRESENTATIVAS DE GRUPOS) E DO ~~INTERESSOS DE~~ INTERESSES.

DESENVOLVER CIDADANIA, RESPONSABILIDADE SOCIAL E CONTRIBUIR COM A SUSTENTABILIDADE DOS NEGÓCIOS

- DIVULGAR, INCENTIVAR E REANEAR A COLETA SELETIVA

DESENVOLVER PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Crear programas de liderazgo relacionados con la responsabilidad social.

PROMOVER UM ESPAÇO SISTEMÁTICO PARA O COMPARTILHAMENTO DAS MELHORES PRÁTICAS DE SUSTENTABILIDADE QUE ESTÃO SENDO REALIZADAS NO MERCADO, POR OUTRAS EMPRESAS.

CRIAR E REALIZAR CAMPANHAS CONTRA O DESPERDÍCIO DE PAPEIS, COPOS ETC.

Crear programas que valorizem e reconheçam os talentos individuais, fazendo-os perceberem-se importantes na sociedade. (Coral, teatro, banda musical, etc.)

IMPLEMENTAR A UTILIZAÇÃO DE UM COPO ÚNICO DURANTE O DIA.
IDÉIA: PRESENTE: A CANECA

DESENVOLVER PROGRAMAS DE PREVENÇÃO AO ABUSO E DEPENDÊNCIA DO USO DE ALCÓOL E OUTRAS DROGAS.

2

PREMIAR COLABORADORES EM FUNÇÃO DO EXERCÍCIO DE PRÁTICAS DE CIDADANIA, RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE.

DESENVOLVER CIDADANIA, RESPONSABILIDADE SOCIAL E CONTRIBUIR COM A SUSTENTABILIDADE DOS NEGÓCIOS

Oportunizar o desenvolvimento educacional e cultural dos colaboradores e comunidade (com incentivos à educação, por ex.)

- CONSCIENTIZAR PESSOAS/EQUIPES SOBRE A ABRANGENCIA DA CIDADANIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL. (palestras, filmes, cartilhas, e-mail...)

Estimular o trabalho voluntário nas organizações, buscando o desenvolvimento da comunidade

✓/CONHECER A COMUNIDADE ONDE A EMPRESA ESTA INSERIDA.

CONHECER O NEGÓCIO DA EMPRESA E SABER COMO ESTE NEGÓCIO PODE CONTRIBUIR DA COMUNIDADE

REELABORAR PRODUTOS COM VISÃO SUSTENTÁVEL

DIVULGAR OS TRABALHOS DE RESPONSABIL. SOCIAL P/ ATRAIR NOVOS SEGUIDORES

DAR CONDIÇÕES ESTRUTURADAS PARA AS PARTICIPAÇÕES DAS PESSOAS NESTAS AÇÕES

1

CRIAR NA ORGANIZAÇÃO PROGRAMA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL - VÁRIAS FRENTES

A ALQUIMIA DOS SENTIDOS

Um sub-grupo formado por membros de cada grupo (e também com pessoas de gerações diferentes) participou de uma “oficina” da alquimia dos sentidos, criando um símbolo da alquimia, que foi compartilhado com toda a plenária: um clip com imagens de integração e sinergia.





Obrigada!

Contatos:

denize@denizedutra.com.br

lilian@vielmolanger.com.br

