

A man in a white shirt is presenting to a group of students in a classroom. He is holding a tablet and pointing at it. The students are sitting at desks and looking at him. The background shows a window with a view of trees and a building.

GESTÃO DE PESSOAS E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES

Prof. Esp. Eveline de Carvalho Salvador

DIREÇÃO UNICESUMAR

Reitor Wilson de Matos Silva

Vice-Reitor Wilson de Matos Silva Filho

Pró-Reitor de Administração Wilson de Matos Silva Filho

Pró-Reitor de EAD Willian Victor Kendrick de Matos Silva

Presidente da Mantenedora Cláudio Ferdinandi

NEAD - NÚCLEO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Direção de Operações Chrystiano Mincoff

Direção de Mercado Hilton Pereira

Direção de Polos Próprios James Prestes

Direção de Desenvolvimento Dayane Almeida

Direção de Relacionamento Alessandra Baron

Direção de Planejamento de Ensino Fabrício Lazilha

Direção Operacional de Ensino Kátia Coelho

Gerente de Prod. de Conteúdo Juliano de Souza

Supervisão Núcleo Prod. de Materiais Nádila Toledo

Projeto Editorial Thayla D. Guimarães Cripaldi

Diagramação Luís Ricardo Pereira Almeida Prado de Oliveira

Revisão Textual Keren Pardini

Fotos Shutterstock, iStockphoto

01



02



03



04



05





Competências de Liderança

Sabemos que no passado o “líder” era aquele que centralizava o poder e detinha o mais alto nível de informação e conhecimento, e que na sua ausência toda a organização sofria verdadeiros colapsos. Preparar substitutos era algo inconcebível, pois seria uma ameaça ao seu poder.

Felizmente, esse passado está ficando cada vez mais para trás e atualmente vemos um novo perfil de líder sendo redesenhado, onde a liderança passa a ser obtida de forma natural e espontânea, por diversos motivos, por quem o grupo o concebe como referência.

Entretanto, podemos perceber que o líder precisa ter flexibilidade com seus liderados, alternando seu estilo de atuação em função dos aspectos situacionais, ou seja, o líder deve desenvolver habilidades para atender às diferentes demandas.

! reflita

O técnico da atual seleção masculina de vôlei, Bernardinho, é um belo exemplo de que, se bem administradas, as equipes alcançam níveis de alto desempenho.





Alinhamento do Desempenho Humano ao Organizacional

O mercado globalizado está cada vez mais competitivo e impõe o desafio do alcance de metas cada vez mais ousadas, com equipes cada vez mais reduzidas, e com o tempo cada vez mais curto.

Por isso, a necessidade do alinhamento do desempenho humano às estratégias organizacionais torna a gestão de desempenho uma estratégia eficaz na concretização das metas corporativas.

Essa interligação deve contar com o apoio de uma atuação gerencial integrada para o favorecimento do cliente, excelência do produto e consistência do fluxo de trabalho.





O Saber Ocupando Lugar

Competência pode ser definida como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA), expressos pelo desempenho profissional dentro de determinado contexto e que agreguem valor a pessoas e organizações.

Diversas empresas estão adotando a gestão por competências como modelo de gestão, com o objetivo de orientar seus esforços para captar, planejar, desenvolver e avaliar dentro dos diferentes níveis da organização.

A partir da estratégia organizacional, a área de gestão de pessoas pode orientar suas políticas, planos táticos e ações, integrando todos os subsistemas em torno da aquisição das competências necessárias à consecução dos objetivos organizacionais.





O Processo Motivacional

Sabemos que a motivação é intrínseca a cada indivíduo e que sem motivação, até os dons mais raros ficam em desuso, as técnicas mais sofisticadas sem rendimento.

Dessa forma, o líder deve transmitir aos membros de sua equipe o significado do seu trabalho e buscar alocar as pessoas em tarefas que, por si sós, valham a pena; bem como fornecer autonomia na medida em que os funcionários passem a assumir mais responsabilidades e desenvolver suas competências.

Diversas são as teorias que tratam do assunto motivação. Acreditamos que elas buscam entender mais sobre o assunto sob o enfoque de uma compreensão mais dinâmica dos indivíduos, e que sirvam de instrumentos para os líderes atuarem de forma mais consciente, buscando uma interseção entre os mais legítimos interesses de cada indivíduo.





Autodesenvolvimento e Autoconhecimento

Com a mudança no mercado de trabalho, podemos ver que muitos profissionais estão mais comprometidos com suas próprias carreiras e aperfeiçoamento profissional do que com a empresa pela qual trabalham. A melhor maneira de aumentar a “empregabilidade” é por meio da educação permanente do autodesenvolvimento.

Historicamente, ninguém se tornou herói ou profissional de sucesso sendo infeliz consigo mesmo, por isso, estar atento aos seus objetivos e vocações e a como você se sente bem realizando determinada tarefa é o primeiro passo para o sucesso.

Esteja você em qualquer posição, sua dedicação, interesse, e a forma e quantidade que você aplica suas competências é o que determinará o seu posicionamento frente ao mercado, à sociedade e a você mesmo. Sucesso!

+ saiba mais

Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes.



