



# Implantação e Gestão de Política de RH

**Ribeirão Preto  
2012**



# Abordagens



- Pessoas / Gente
- Política de Recursos Humanos
- Resultados
- Esclarecimentos
- Sugestões Bibliográficas



## Base do Nosso Encontro

- O ÓBVIO: “Pessoas são importantes dentro das Organizações”
- O DESAFIO: “Como mostrar? ”; “Como estabelecer?” / “Como praticar?”



Gente/Pessoas



## Resgatando o Óbvio

- Pessoas querem ser tratadas como Pessoas
- Trabalhar com a alma / com o coração
- Trabalhar com o simples
- Estamos perdendo a conexão com o simples
- Palavra chave : EMOÇÃO aliado à POSTURA !!!!



# Política de Recursos Humanos



## Política de Recursos Humanos



Tudo começa com “AUTO” *na frente....*

- \* auto- imagem
- \* auto-conhecimento
- \* auto-motivação
- \* auto-estima
- \* “aute”nticidade



## Cadeia do Sucesso das Organizações



- \*Eu
- \* Equipe
- \* Cliente

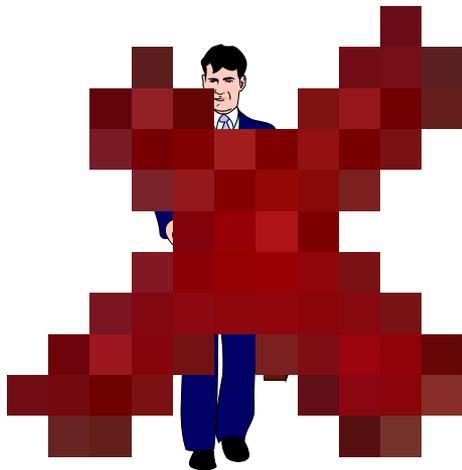
Para tanto, as Empresas  
precisam “existir”, enquanto  
**SER**



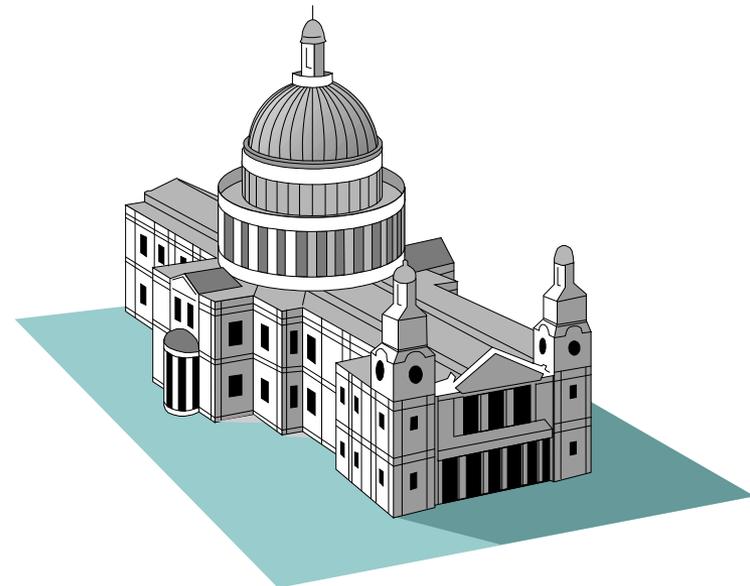
## Política de Recursos Humanos



### Matéria prima da Área



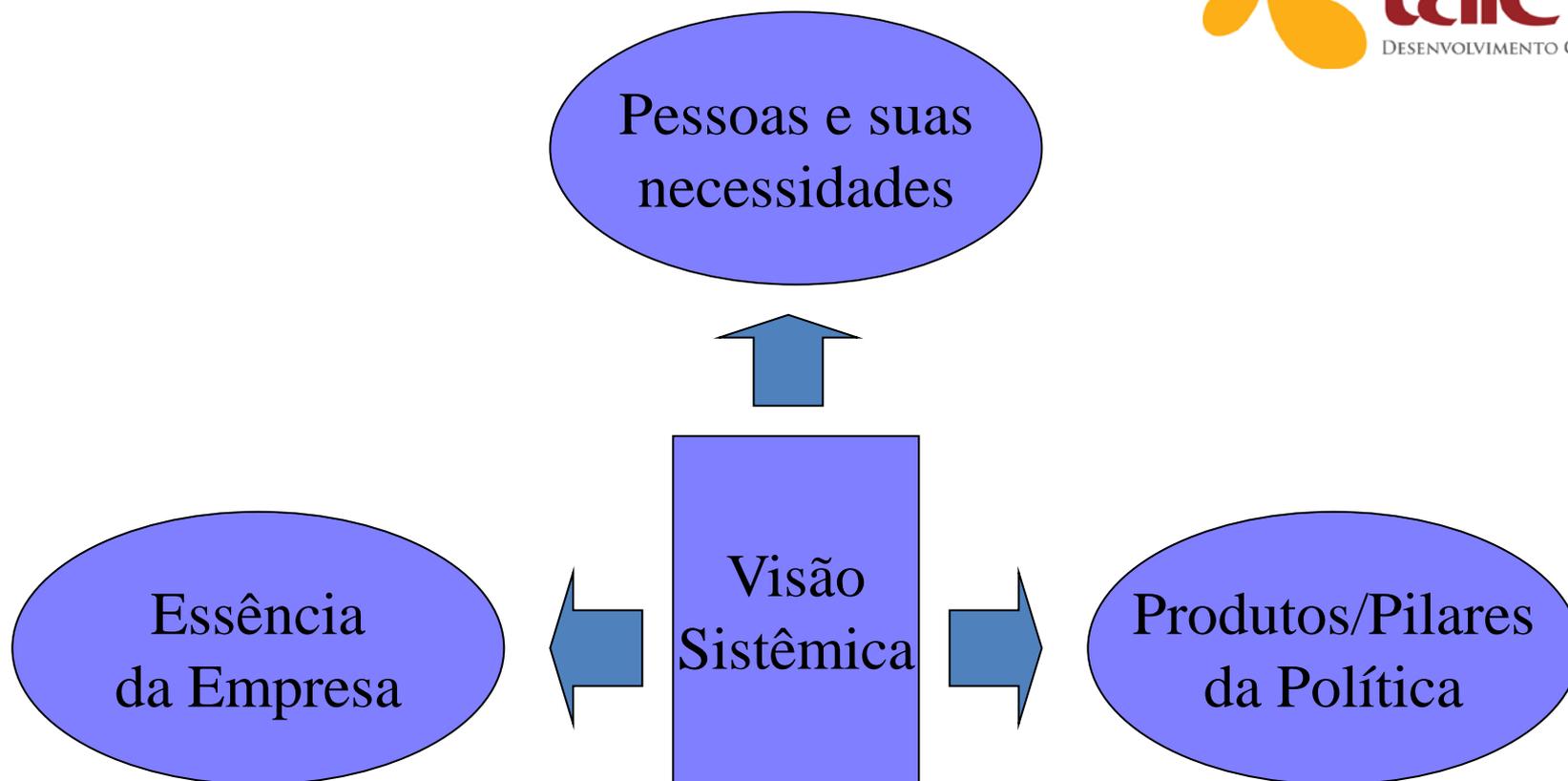
Pessoas  
Essência



Empresa



## POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS SUSTENTÁVEL





## Essência da Empresa



- Sua VISÃO
- Sua MISSÃO
- Seus VALORES e PRÍNCÍPIOS

“Sem saída: o número 1 da Empresa, o visionário, é que levanta a bandeira..e inspira toda esta essência”



## Pessoas e Suas Necessidades



- Sintonia entre Valores da Empresa e Valores Pessoais
- A “famosa” Pirâmide de Maslow ( o que se faz sentido ?)
- O que suas pessoas precisam ?
- O que as motivam ?
- Cautela com modelos “mirabolantes” que não inspiram e atingem suas pessoas



## Produtos de uma Política de Recursos Humanos Sustentável “Sistema Integrado”



- “Saúde” Estrutural da Empresa
- Processo Seletivo Padronizado
- Programa de Integração de novos colaboradores
- Rotinas Trabalhistas corretas e otimizadas
- Sistema de Remuneração ( cargos e salários )
- Sistema de Avaliação de Performance e Resultados
- Programa de Treinamento ( diagnóstico de necessidades)



## “Saúde” Estrutural da Empresa

- Imagem definida ( Essência )
- Áreas, Setores e Staff
- Processos e Fluxo definido
- Cargos e Pessoas



## Processo Seletivo Padronizado

- Perfis de Cargos claros
- Competências do cargo e da cultura da Empresa evidenciadas
- Clareza do Perfil cultural da Empresa
- Clareza do Perfil do líder Contratante
- Técnicas Seletivas adequadas e compatíveis com a necessidade do cargo e Empresa.



## Programa de Integração

- Inserção aos valores e políticas da Empresa
- Informações de rotinas que envolvem o funcionário ( benefícios / ausências / férias/ pagamento/ organograma / sua área ....
- Seu cargo, função e expectativas de Resultados
- Receptividade na área



## Rotinas Trabalhistas Adequadas

- Crivo Legal ( CLT e “paralelos” sindicais )
- Exames admissionais/ periódicos e demissionais
- Administração de benefícios



## Sistema de Remuneração



- Ideal de Perfil traçado por cargo
- Descrição das funções
- Manualização de macro processos
- Salários com base no mercado/  
competitividade de retenção de talentos
- Particularidade no sistema adotado
- Critérios justificáveis para aumentos por  
mérito ou promoções



## Sistema de Avaliação de Performance



- Prática de avaliação de resultados e feedback individual
- Panorama do desempenho da área, facilitando a gestão do líder
- Filosofia de melhoria e crescimento contínuos
- “Ferramenta” de diagnóstico para treinamentos técnicos e de desenvolvimento Pessoal



## Treinamento

- Módulos específicos , conforme diagnóstico
- Ajustes contínuos e imediatos



# Resultados



## Algumas recomendações para Resultado Positivo



- Recursos Humanos Estratégicos X Assistencialista
- Profissional da área alinhado com intenção do negócio - retorno/ benefício
- Perfil Ideal do Profissional Área ( “Adm e Humano”)
- Ações isoladas X Planejamento de Ações
- Gerência e Líderes de braços dados com profissional da área
- Alternativas de investimento ( trabalham criativamente )



## Resultados Positivos

O que se ganha fazendo tanto?

- Pessoal comprometido
- Clima motivacional alto
- Qualificação na operação dos processos
- Aquecimento / Produtividade / Resultado
- Prazer e emoção em fazer parte!!!



# Dúvidas e Esclarecimentos



## Nossos Contatos

[claudia@talentorh.com.br](mailto:claudia@talentorh.com.br)

[karina@talentorh.com.br](mailto:karina@talentorh.com.br)

*[www.talentorh.com.br](http://www.talentorh.com.br)*

*Ribeirão Preto: (16 ) 351239500*

*Rio Preto (17) 2222033*