



ABRH BA
Associação Brasileira
de Recursos Humanos

Grupos

PráticaRH
2022

GESTÃO DE PESSOAS NA PRÁTICA

**“Um conhecimento verdadeiro
de nós mesmos é conhecimento
de nosso poder.”**

Mark Rutherford





DIRETORIA DE GESTÃO DO CONHECIMENTO

Gladys Cazumbá

COORDENAÇÃO DO GRUPO DE PRÁTICAS

Zeni Silva

CO-COORDENAÇÃO GERAL DOS GRUPOS DE PRÁTICA

Jacqueline Louise Carvalho Nascimento

PARTICIPANTES DO GRUPO

Andrea Aragão

Alne Bernardes

Bartolomeu Araujo

David Costa

Elaine Costa

Géssca Sena

Juliana Carneiro

Tayana Rgoud



ABRH BA
Associação Brasileira
de Recursos Humanos

Gestão de pessoas na prática

Sobre o grupo _____	5
Introdução _____	7
A entrega do grupo _____	9
Relatos da Coordenação _____	13
Agradecimentos _____	14





SOBRE O GRUPO

Em 2022 a ABRH-BA manteve os seus conceituados grupo de prática de pesquisa sobre determinado tema o PRaticaRH, no qual tive o prazer de conduzir um dos temas: O Gestão de Pessoas na Prática. Com o intuito de pesquisar o que os RHs estão realizando nas suas práticas diárias, se estão conseguindo construir e/ou desenvolver processos, programas e ações necessárias para o desenvolvimento destas organizações onde estão inseridos. Além de analisar seus próprios contextos, ampliar a pesquisa verificando o que outros profissionais desta área estão realizando.



Em nossas vivências em algum momento teremos experiência grupal, para uns será mais intenso que para outros, porém sempre importante para construção de conhecimentos e convicções desenvolvendo novos olhares a partir de tal experiência. Por aqui, tal experiência foi muito rica, pautada através de muito respeito. Escolher repartir esses momentos, significa dizer que muitos de nós priorizamos vivenciar essa experiência com o intuito de crescer profissionalmente, fortalecendo a comunidade de associado da Abrh Bahia, através de uma experiência prática discutindo mensalmente a respeito de nossa prax, encontrando nosso círculo dourado.

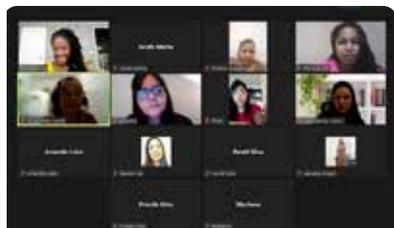
Confira alguns dos melhores momentos dos encontros:



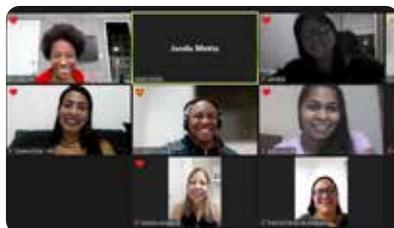
Confira alguns dos melhores momentos dos encontros:



Encontro 01: 04/05



Encontro 02: 15/06



Encontro 03: 21/07



Encontro 04: 24/08



Encontro final
28 de janeiro de 2023





INTRODUÇÃO

Gerir pessoas tem sido o maior desafio das organizações, selecionar, recrutar, treinar, desenvolver, engajar, motivar, reter, são as palavras que profissionais de recursos humanos, mais utilizam no seu dia a dia, foi com este olhar que construímos nossos encontros.

Nós sabemos que a Gestão de Pessoas vem se transformando ao longo do tempo, trazendo cada vez mais o colaborador para o centro da experiência organizacional. E para isso ele precisa conquistar um espaço dentro na organização, construindo um olhar estratégico sobre os processos e pessoas, gerando resultado através de suas ações, mensurando esses resultados e transformando-os em dados para apresentação.

E por que pensar em recursos humanos estratégico? Porque ele tem a missão de otimizar processos e decisões com o uso de tecnologia, dados e indicadores, auxiliando no crescimento e rentabilidade do negócio, embasadas em planejar antes de agir, evoluir processos antigos para otimização de tempo e sempre buscar por melhores resultados. Profissionais que ainda atuam em um RH tradicional foca nas ações burocráticas e operacionais, muitas vezes sem priorizar resultados e o alcance de metas. O RH estratégico, por outro lado, executa as mesmas ações operacionais, mas de maneira otimizada e eficiente. Assim, sobrando tempo suficiente para o aperfeiçoamento da área.

É preciso ter em mente que quando uma área se torna estratégica, ela não só se autodesenvolve, como também gera retorno direto para a empresa.

Um RH estratégico tem um conhecimento mais amplo da estratégia da organização, podendo influenciar ativamente nos resultados empresariais. Essas ações, então, passam a ter muita responsabilidade e importância.

Nosso objetivo enquanto grupo era: *“Promover experiências a partir da pesquisa e prática inspirando profissionais para que disseminem as melhores práticas de gestão de pessoas, proporcionando trocas, favorecendo um RH cada vez mais estratégico.”*

Objetivos específicos

- Compreender os cenários através da pesquisa
- Incentivar as melhores práticas em Gestão de Pessoas
- Promover experiências através da prática
- Fortalecer os profissionais para uma atuação mais estratégica
- Gerar produto inovador na área de RH com foco na experiência



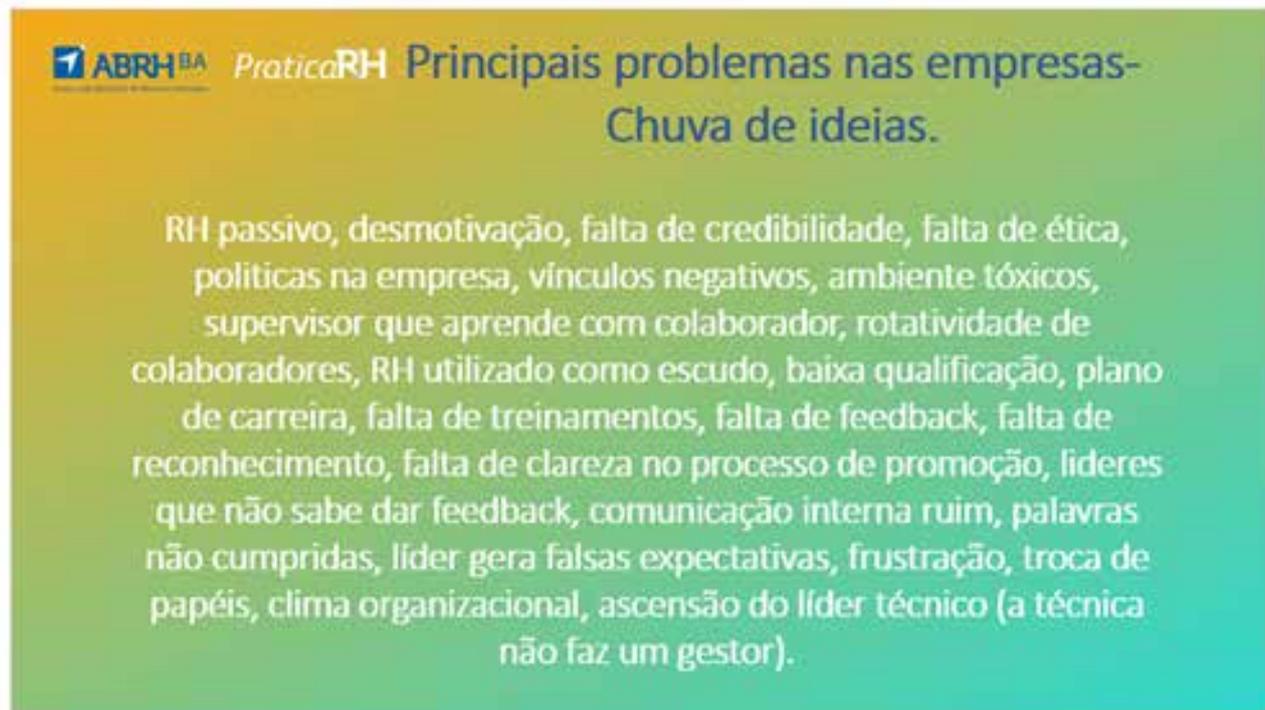
Com o alinhamento conceitual a respeito de um RH estratégico, utilizamos a experiência dos participantes do grupo para refinar as ideias e conhecimentos, e utilizamos outras ferramentas investigativas para obter maior clareza qual caminho de investigação que o grupo iria seguir.

Confira abaixo a ferramenta, Ilha das Dores, que nos trouxe clareza sobre o objeto investigado.



Nos debruçamos sobre as dores da área de recursos humanos para entender quais as maiores dificuldades em torná-lo estratégico, entender os motivos pelos quais muitas organizações ainda estão presos na antiga forma.

Apresento-lhe a Chuva de dores do RH:



ABRH^{BA} *PraticaRH* Principais problemas nas empresas-
Chuva de ideias.

RH passivo, desmotivação, falta de credibilidade, falta de ética, políticas na empresa, vínculos negativos, ambiente tóxicos, supervisor que aprende com colaborador, rotatividade de colaboradores, RH utilizado como escudo, baixa qualificação, plano de carreira, falta de treinamentos, falta de feedback, falta de reconhecimento, falta de clareza no processo de promoção, líderes que não sabe dar feedback, comunicação interna ruim, palavras não cumpridas, líder gera falsas expectativas, frustração, troca de papéis, clima organizacional, ascensão do líder técnico (a técnica não faz um gestor).

Alguns encontros sustentaram nossas pesquisas e discussões, chegando a conclusão que é preciso, desenvolver e empoderar profissionais de RH para que ele conduza à área para o local estratégico que ele precisa e merece estar. É um convite ao protagonismo deste profissional, levando-o a refletir, sobre sua jornada profissional, o que precisa buscar para crescer e se apropriar do repertório necessário para esta evolução. Se não apurar este olhar, estará sempre vivendo à margem da gestão.





ENTREGA DO GRUPO

“Não devemos nos orgulhar de sermos melhores que os outros, mas sim melhores do que já fomos” *Bernardino*

Nossa entrega foi pautada na necessidade que enxergamos, enquanto grupo, decidimos investir no profissional de RH, investir no seu autoconhecimento, autodesenvolvimento, ampliando o olhar para o repertório técnico e impacto no negócio que suas ações podem causar.

Traçamos como objetivo do jogo: “é levar o jogador a refletir sobre sua trajetória profissional, analisando seu cenário atual, para construir estratégias de avanço pessoal e profissional”.

Construímos um Baralho, onde profissionais da área irão mergulhar em sua jornada profissional, um arsenal de 40 (quarenta) perguntas reflexivas sobre 4 eixos, autoconhecimento, desenvolvimento, conhecimento técnico e impacto no negócio, onde encontrarão uma excelente oportunidade de refletir e entender em qual momento encontra-se em sua carreira e com possibilidades de encontrar respostas sobre o que precisa fazer para avançar. O jogo poderá ser jogado individualmente, em dupla ou quarteto. O importante é ser honesto com suas próprias reflexões, estar atento à jornada e capturar os insights que possam surgir.

Ao final de cada eixo, o baralho conta com uma carta de feedback e ao final da jornada completa do baralho este profissional poderá realizar um plano de ação para apoiá-lo em seu processo de desenvolvimento para avançar na construção de uma carreira mais sólida e com ampliação de repertório.

É um Jogo com objetivo de empoderar; Empoderar através do autoconhecimento, para que esse profissional busque seu desenvolvimento, atuando inicialmente no campo da autogestão e autoliderança, competências tão exigidas para líderes de RH estratégico, ampliando seu olhar sobre seu repertório técnico, avaliando o conhecimento sobre micro e macroprocessos de recursos humanos e a análise sobre os impactos que sua atuação causa no negócio da organização. Sabemos que aspectos do comportamento humano são cruciais para obtenção de resultados, correlacionar comportamento e resultado em uma organização é uma maneira de garantir que as metas serão alcançadas e o crescimento organizacional será

promovido. Analisar o comportamento humano é fundamental para conseguir evoluir com a gestão de pessoas, e por isso revisitar seus próprios comportamentos é tão importante para que profissionais de recursos humanos avancem, conscientizem-se que ao empoderar-se poderá gerar transformações organizacionais que tanto almejam.





RELATOS DA COORDENAÇÃO

Foi muito gratificante receber o convite para conduzir esse grupo. Particpei de muitos grupos em anos anteriores de Grupos de Práticas e esse ano conduzir este, me trouxe uma certeza: o trabalho devolve.

Desenvolver projetos organizacionais atuando com desenvolvimento de pessoas tem sido minha construção profissional ao longo dos últimos anos. E poder compartilhar conhecimentos com um grupo tão diverso como foi este, composto por diferente profissionais, com perfis e atuações tão distintas foi incrível.

Coordenar grupos não é fácil, é um desafio manter o grupo motivado e engajado, e cada participante, embora esteja participando de um grupo, tem suas aspirações individuais, e nem sempre a coordenação tem “poder” para interferir neste aspecto.

Porém é preciso estimular o comprometimento do grupo para a realização da entrega final. E falamos muito sobre motivação, engajamento e como fazer isso com os colaboradores, como criar essa cultura onde é possível desenvolver ações e programas onde coloque os colaboradores no centro. Foi assim que chegamos no protagonismo dos profissionais de recursos humanos.

Percebemos que sem ampliação de repertório não será possível trilhar este caminho. Foram excelentes os momentos dos encontros, muitas reflexões, apoio mútuo, trocas, escuta e muito aprendizado. Desta forma fomos recortando o produto que iríamos entregar.

Fomos refinando esse produto e divergências de opiniões foram acontecendo nesses momentos e a votação foi a saída para chegarmos à decisão final.

Por fim, dedicar esse tempo para esse desafio profissional foi crucial também para meu crescimento pessoal, muitas habilidades são exigidas neste momento e é preciso coloca-las em prática, e sem dúvidas o principal aprendizado é o convite aos participantes do grupo para protagonizar sua própria caminhada.

A photograph showing three people in a meeting room, smiling and high-fiving each other. The image is partially obscured by a purple gradient on the right side.

AGRADECIMENTOS

Foi muito gratificante receber o convite para conduzir esse grupo. Tenho um profundo agradecimento a todo time da ABRH Bahia e em especial, a Coordenadora Geral dos Grupos de Práticas, Gladys Cazumbá, que é uma pessoa inspiradora, que nos acolhe sempre que necessário e sempre disponível para nos ajudar no que for preciso.

Eu e a Gladys Cazumbá, somos oriundas de antigos grupos de práticas e só fortalecemos essa conexão de lá para cá. Muitíssimo obrigada pelo apoio na construção de mais uma história, enquanto profissional de recursos humanos.

Agradecer aos participantes deste grupo, que contribuíram com seu tempo e conhecimento, para chegarmos nesta entrega final.



ABRH BA
Associação Brasileira
de Recursos Humanos

Há mais de 15 anos, os grupos de prática da ABRH Bahia, promove o impulsionamento de aprendizagem prática, construção de relacionamento entre profissionais do setor de gestão de pessoas e desenvolvem soluções tangíveis para o setor de RH como conteúdos autorais e colaborativos por meio de E-books, pesquisas de mercado, tecnologias inovadoras e outras aplicações criativas que impactam positivamente o ecossistema de gestão de pessoas baiano.

**Conheça todos os
lançamentos dos Grupos
PraticaRH 2023**



<https://abrhba.org.br/grupos-praticarh/>

Grupos

PraticaRH

2022