

Recursos Humanos: como criar treinamentos mais eficazes?

Treinar e desenvolver pessoas é uma demanda latente do RH – principalmente durante a pandemia. Contudo, nem sempre é simples desenvolver treinamentos eficazes

Oswaldo Pinholi (*)

Saber superar as dificuldades e promover programas de alto impacto é fundamental para garantir a produtividade das empresas. É preciso criatividade, técnica e metodologias personalizadas. Felizmente, muitas já notaram tal importância.

Segundo uma pesquisa feita pela Thomas Brasil, 89% das organizações estão dispostas a investir em treinamentos. A distância para seus colaboradores, justamente por compreenderem a necessidade de manter a evolução de seus profissionais e o engajamento das equipes, especialmente com o avanço e popularidade do trabalho remoto.

Além de contribuir para uma maior atração e retenção de talentos, tais investimentos aumentam a produtividade, reduzem o retrabalho e elevam o crescimento exponencial das companhias. Entretanto, antes mesmo de planejar os treinamentos, é preciso entender as necessidades específicas de cada empresa. E é aí que muitas cometem grandes erros. A falta de tempo para realizar treinamentos de qualidade é uma das principais dificuldades enfrentadas, intensificada pela rotina agitada de muitos gestores.

Para piorar, conciliar a agenda de todos os participantes também se torna uma tarefa complexa, tornando-os reféns de poucas



Treinamentos não são milagrosos e devem fazer parte de uma estratégia mais ampla do RH.

janelas disponíveis em meio a um turbilhão de responsabilidades. A falta de priorização é crucial para a queda no desempenho. Mudar a cultura é fundamental para conquistar a relevância que o tema merece. Na aplicação em si, a falta de padronização é outro grande empecilho enfrentado por muitas empresas. Falta preparo e didática em muitos casos, o que gera treinamentos inadequados, repetitivos e cansativos.

Entender quem deve fazer cada treinamento e o resultado esperado dos conteúdos são primordiais para garantir a efetividade dos programas. Infelizmente, nem sempre esse cuidado é tomado. Soma-se a isso o fato de que muitas empresas acreditam que, ao contratarem programas de treinamento e desenvolvimento, estão adquirindo uma solução pronta e imediata para seus

problemas, como se fosse um remédio com efeito instantâneo.

Este é um dos pensamentos mais equivocados. Treinamentos não são milagrosos e devem fazer parte de uma estratégia mais ampla do RH, que deve envolver cultura e processos que deem sustentação aos conhecimentos que são disseminados.

Outro ponto de atenção é quanto à carga horária. Todo treinamento leva um certo tempo para ser assimilado. Além disso, ele deve ser inserido junto às rotinas que o profissional já tem dentro da empresa, evitando que isso se torne um trabalho extra.

Talvez por isso mesmo, normalmente, as preferências são sempre por programas mais curtos e dinâmicos. É preciso optar por um modelo transversal, que atinja todas as áreas por meio de uma metodologia ativa que gere engajamento e capte a atenção de todos,

mas de forma única. Por esse motivo, treinamentos online tem crescido tanto. Neles, os profissionais conseguem organizar suas atividades e rotinas, fazendo os treinamentos nos horários mais apropriados para cada um, sem interferir em suas tarefas.

Com mais flexibilidade, há uma otimização do tempo para colocar em prática os ensinamentos adquiridos – tornando os momentos presenciais mais voltados ao debate, no qual podem fazer perguntas, tirar dúvidas e, até mesmo, compartilhar suas próprias experiências. Para que cada um siga seu próprio ritmo de aprendizado, é preciso que as empresas estejam bem suportadas pela tecnologia, com uma plataforma capaz de disponibilizar conteúdos personalizados, no momento adequado para cada público e ainda fazendo uma avaliação do que foi aprendido.

Quando a empresa consegue identificar bem as suas necessidades e tem a tecnologia certa para desenvolver treinamentos mais eficazes, sua produtividade tende a aumentar – bem como a satisfação de seus colaboradores. Sem dúvida, vale a pena dar mais atenção ao tema. Os resultados aparecem mais rápido do que se costuma esperar.

(*) - É administrador de empresas e diretor comercial da **Treinar Mais**, plataforma que facilita a aplicação de treinamentos online (www.treinais.com.br).

Como construir uma cultura organizacional no mercado de criptomoedas?

William Batista (**)

A missão e valores de uma empresa são os norteadores do negócio e poucos entendem como esses conceitos atuam na construção da cultura organizacional

Conectar o mercado financeiro tradicional ao mercado de criptomoedas é uma missão que exige muito engajamento e comprometimento por parte de todos os colaboradores. Outra característica das empresas do segmento de cripto é a grande quantidade de profissões do futuro e perfis de profissionais que ainda não existem prontos no mercado de trabalho. Atributo que exige grande dedicação e atenção na hora de encontrar e reter os melhores talentos.

Muito mais do que apenas regras e padrões de trabalho, a cultura organizacional reflete o que a empresa é em sua essência, ajudando a moldar a forma que a equipe realiza o seu trabalho no dia a dia, desde os cargos operacionais até a gestão. Para que uma cultura organizacional seja bem implementada, todos os colaboradores precisam se conectar com os princípios da empresa. Sendo assim, o processo seletivo e a busca por colaboradores é crucial para incluir perfis adequados à cultura da empresa.

É neste momento que começa a jornada do candidato, e possível colaborador com a marca. O Employee Experience consiste em investir em ações que melhorem a experiência dos talentos tornando a empresa um ambiente produtivo e saudável para se trabalhar. A seleção de um talento em consonância com a cultura organizacional serve para alinhar expectativas dele próprio em relação ao ambiente de trabalho, sua perspectiva de carreira, possibilidades de crescimento e também do que a empresa espera em relação aos seus colaboradores.

As profissões do futuro, tão importantes para empresas que estão se consolidando dentro do mercado de criptomoedas, exigem uma dedicação extra na hora de recrutar e formar colaboradores. Atualmente, existem inúmeras ferramentas de pesquisa de comportamento e competências, onde é possível avaliar o perfil e saber se ele se encaixa ou não em uma companhia.

Um bom exemplo de ferramenta que consegue avaliar de forma mais efetiva as competências de um colaborador é o conceito de “CHA” (Conhecimento, Habilidade e Atitude), se o recrutador consegue estudar esses três pilares desde a primeira entrevista, o processo seletivo tende a ser mais assertivo. Uma cultura forte é aquela que

está enraizada em pessoas, ou seja, capaz de imprimir nos colaboradores comportamentos e atitudes coerentes com os valores da marca.

Para isso funcionar, é mais que necessário uma cultura de trabalho colaborativa, capaz de promover inovação e entregar uma solução completa, além de otimizar os resultados do negócio. No mercado de criptomoedas a cultura ainda exige grande resiliência e capacidade de adaptação dos profissionais, uma vez que a inovação está intrínseca no negócio, é notável que a capacidade de mudança deve ser uma atitude de todos os colaboradores.

Se um colaborador está adaptado e integrado à cultura da empresa, ele também tem o poder de influenciar seus colegas de trabalho e até os novos funcionários na fase de integração, tornando-se um promotor da organização. Mas, para isso acontecer, o ambiente, que também está diretamente ligado à cultura organizacional, precisa corresponder e suprir as necessidades de seus talentos. E sobre o ambiente, podemos considerar tanto o espaço físico, quanto o clima entre a equipe.

Outro fator que deve ser levado em consideração na construção de uma cultura organizacional é como permeiar e fortalecer os valores da empresa mesmo com o trabalho remoto, realidade que foi impulsionada com a pandemia. O desafio de construir o Employee Experience à distância só pode ser vencido com uma gestão eficiente e com um propósito organizacional muito forte.

No caso do trabalho remoto, impulsionado pela pandemia, o que a empresa pode contribuir é no fortalecimento de ações que consigam conectar a equipe, mesmo com a distância. Quando a empresa investe no colaborador, seja apoiando suas ideias ou até mesmo oferecendo suporte para capacitação da área por meio de cursos, este colaborador investe no resultado e em suas entregas de forma natural ao se sentir motivado. Com isso, além do potencial de crescimento, este investimento na cultura organizacional e no colaborador reflete diretamente na economia de tempo e dinheiro.

Isso porque, funcionários alinhados à cultura e motivados não sentem a necessidade de mudar de empresa. Isso faz com que o turnover diminua e os investimentos de recrutamento e integração que eram utilizados somente para substituir os funcionários que saíram, sejam utilizados quando a empresa cresce e necessita de novas pessoas.

(**) - É Vice-presidente de operações da **BlueBnX**, primeiro blockchain bank especializado no mercado de investimentos em criptomoedas e security tokens (<https://bluebnx.com/>).

O quebra-cabeça da esperança

Rafaela Rodrigues (**)

Há em nós uma necessidade de ocupação constante. Estamos num mundo em que o valor produtivo é o que mais conta, logo, a monotonia soa como ociosidade diante do ritmo frenético em que vivemos. O fato de parar e ter a oportunidade de olhar um pouco para si, de certo modo assusta. Viktor Frankl em seu livro “Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração” conta: “no campo de concentração, encontrei certa vez dois homens que se queixavam de que não esperavam mais nada da vida; eu porém, tentei deixar claro para eles que não se tinha o direito de perguntar o que espero de minha vida, mas, ao contrário, quem ou o que espera por mim - um homem, uma obra, uma pessoa ou uma coisa?”. E o que nos espera após esta pandemia?

É preciso tornar notória a condição atual como um convite a ver além das aparências, ampliando nossa capacidade de dar sentido ao que vivemos, imaginando o que pode haver além deste limitado horizonte que nos cerca. Neste tempo, também se faz necessário ter cautela, pois se desesperar pode dar vazão à ansiedade, ao medo e à depressão, tomando proporções além do real correspondido - “o desespero é o sofrimento sem propósito” (Viktor Frankl).

O ser humano tem em si a capacidade de aprimorar seu existir. Em estado de calamidade torna-se capaz de dar o devido valor para singelos detalhes que constituem o seu viver, como tomar um café com quem se ama, abraçar quem lhe apraz, estar em um lugar que traduz seu existir. Muito mais que alimentar a ansiedade e os medos, é preciso alimentar sonhos e esperança, dar chance à parada, ao olhar para si que alimenta o recomeço no mais íntimo da alma.

Vivemos em um tempo líquido, e qual será a nossa postura após este tempo em que vivemos? Quais serão nossas prioridades? Qual a nossa decisão hoje? Criar o oásis da esperança dentro de nós é uma simples oportunidade de redespertar para a vida, para tudo que foi vivido até aqui, e pensar como se quer viver o tempo presente e assim construir e alimentar em si a “determinada decisão” de como se quer caminhar para o futuro a partir daqui.

Nossa vida nesta terra é como um quebra-cabeça, que exige de nós delicadeza e concentração no manejo das peças. Ao olharmos para duas peças que têm seus moldes próprios, é visível que será preciso um olhar atento e



Nossa vida nesta terra é como um quebra-cabeça, que exige de nós delicadeza e concentração no manejo das peças.

paciente para ver se realmente aquela combinação está propícia para um encaixe conjunto. Entretanto, o olhar precisa ser atencioso, bem como a harmonia do toque entre os dedos da mão, exigindo uma extrema delicadeza e concentração no manuseio.

Ao vivermos situações que nos confrontam, temos a tendência do “desespero”, seja numa situação familiar, de fragilidade na saúde, conjugal, profissional, vocacional, institucional ou simplesmente relacional consigo mesmo, com Deus ou com o outro.

A vida nos tira da zona de conforto para descobriremos em nós a capacidade de flexibilidade e adaptação ao inusitado, e ainda tirar o bem, um aprendizado de cada situação.

As situações serão sempre adversas, não podemos ter controle de tudo, precisamos exercitar a nossa esperança e usar da nossa capacidade racional para atribuir um sentido a cada enfrentamento do nosso cotidiano. “Quando não podemos mudar uma situação, somos desafiados a mudar a nós mesmos” (Viktor Frankl). O nosso viver é um constante aprender o manuseio desse quebra-cabeça da esperança, para que nenhuma situação adversa nos roube de quem somos e do que acreditamos, e muito menos para onde pretendemos ir!

(**) - É missionária da comunidade Canção Nova e psicóloga do Núcleo de Psicologia.

Para veiculação de seus Balanços, Atas, Editais e Leilões neste jornal, consulte sua agência de confiança, ou ligue para

TEL: 3106-4171

Empresas
& Negócios

netjen@netjen.com.br



Centro Trasmontano de São Paulo

CNPJ/MF nº 62.638.374/0001-94

Edital Inadimplência

O Centro Trasmontano de São Paulo, nos termos dispostos pela Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, após não obter sucesso em outras formas de contato, vem por meio deste notificar os contratantes abaixo quanto a necessidade de regularizar obrigações financeiras pendentes. A não regularização integral no prazo de 05 (cinco) dias a partir da publicação deste edital, ensejará na suspensão/rescisão do contrato, nos termos contratados. Para quaisquer dúvidas quanto a tais pendências, favor ligar para (11) 3115-1515 Ramais 1761/4089. Empresa: C. R. DOS S. 53933540615, CNPJ: ** 44.732/0001-**, Contrato: 4500223878.