

PAINEL 4 | CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL PARA PROVER MOBILIDADE: ESTAMOS PREPARADOS?



TANIA CASADO

Consultora
Professora





CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL PARA PROVER MOBILIDADE: ESTAMOS PREPARADOS?

Prof.a Dra. TANIA CASADO
FEA – Universidade de São Paulo
FIA – Fundação Instituto de Administração
PROCAR – Programa de Vida e Carreira

The background features a series of concentric, hand-drawn circles in shades of gray and white, creating a tunnel-like effect. A brown hand-drawn curve starts from the center, dips down, and then rises to the right, ending in an arrowhead. The text 'O Túnel do Metrô' is written in red, with 'do Tempo' written in a smaller font above the curve.

O Túnel do Metrô

do Tempo

Ambiente social	Político	Econômico	Gestão de Pessoas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hippies ▪ Woodstock ▪ Aborto ▪ Movimento Feminista ▪ Copa do Mundo - México 70 ▪ MOBRAL ▪ Telex ▪ Tv a Cores ▪ Fumaça é progress 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vietnã ▪ Guerra Fria ▪ Ditadura ▪ Sindicatos: repressão, luta e participação nos movimentos sociais contra a ditadura ▪ A partir de maio de 1978: ressurgimento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Choque do Petróleo ▪ Milagre Brasileiro ▪ Investimento nas indústrias de base <p style="text-align: center;">Produção</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mão-de-Obra sem qualificação ▪ Trein/Controle ▪ \$ Tempo de Serviço ▪ Limite FIG ▪ Líder Autocrático ▪ Importância dos grupos e das relações humanas na Administração ▪ Teorias Motivacionais: Maslow
<ul style="list-style-type: none"> • 1966 criação da Companhia do Metropolitano de São Paulo • 1972 - a primeira viagem de trem (entre as estações Jabaquara e Saúde) • Dezembro de 1978 - Companhia do Metrô foi assumida pelo governo estadual 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Carreira: vida na empresa 			

<p style="text-align: center;">Ambiente social</p>	<p style="text-align: center;">Político</p>	<p style="text-align: center;">Econômico</p>	<p style="text-align: center;">Gestão de Pessoas</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Queda do Muro de Berlim ▪ Frustração ▪ Liberdade ▪ AIDS ▪ Início dos trabalhos em Qualidade Total ▪ Automação ▪ Informática ▪ Nova Constituição em 1988 ▪ 1988: primeira reunião (Toronto) sobre as mudanças climáticas, entre governantes e cientistas ▪ o impacto da guerra ▪ PC ▪ Controle da Poluição 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Queda do Muro de Berlim ▪ Diretas Já ▪ Collor ▪ Sindicatos fortalecidos ▪ CUT: 1983 ▪ Greves 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Década perdida ▪ Hiperinflação ▪ Planos Econômicos ▪ Redução de postos de trabalho ▪ Grandes demissões 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sindicatos ▪ Descrição de cargo ▪ Requisitos do Cargo ▪ \$ Avaliação de Cargos ▪ Gatilho 20% ▪ Teoria Motivacional: Equidade ▪ EQUIPES <p style="text-align: right;">Arvore de Cargos</p>

• **Dezembro de 1978** - Companhia do Metrô foi assumida pelo governo estadual
 • **1979** - começou a operar Linha Leste-Oeste (hoje denominada Linha 3-Vermelha)

Ambiente social	Político	Econômico	Gestão de Pessoas
<p>Aumento da competição Comunicações - <i>celular</i> Tecnologia de Informações <i>Internet</i> Transparência Desemprego Grande preocupação com o atendimento ao Cliente Código do Consumidor RIO - ECO 92 - Agenda 21 Mais de 160 governos assinam a Convenção Marco sobre Mudança Climática. Evitar as interferências "antropogênicas perigosas" para proteger as fontes alimentares, o ecossistema e o desenvolvimento humano.</p> <p>A década de 1990 foi marcada por mais que 100 acordos internacionais se tem realizado.</p> <p>Em 1992, o Protocolo de Kyoto foi assinado.</p>	<p>Impeachment Zona Euro Anões do Orçamento Sindicalistas: candidaturas e disputas Crise do sindicalismo PLR Privatizações</p>	<p>Abertura de mercados Tigres Asiáticos EURO\$ Empresas ".com" Redução dos postos de trabalho "Fazer mais com menos" Metas</p>	<p>Desemprego Downsizing Reengenharia Terceirização - "PJ" Cargos compactados; espaço ocupacional; Início da implantação do conceito de Competências: agregação de valor \$ RV Busca do comprometimento</p>
<p>Meio-Ambiente ECOLOGIA</p>			<p>possibilidades??? Empregabilidade</p>

- **1991** início da operação comercial do primeiro trecho da Linha 2-Verde
- **1998** extensões - Linha 2-Verde
- **abril de 1998** foi concluída a extensão norte da Linha 1

Ambiente social	Político	Econômico
<p>Globalização Diversidade Direitos humanos Cotas Terrorismo (11/9); Londres e Madri Insegurança Responsabilidade Social e Ambiental 2000: VI Conferência das Partes das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas O Protocolo de Kyoto: 84 assinaram; somente 23 países o ratificaram. Nos EUA: Califórnia ratificou. Stakeholders Tecnológico: wireless converg <i>mobili</i></p> <p>Sustentabilidade</p>	<p>Globalização Ex-sindicalistas no poder Mulheres no poder (a partir de meados da década) 11/9 – Invasão do Afeganistão e do Iraque Ataques terroristas em Londres e Madri Subida ao poder de outro tipo de liderança: Brasil, Venezuela, Bolívia, Peru.</p>	<p>Globalização Fusões e Aquisições Relatório Goldman-Sachs: BRIC. (www.gs.com) China Índia Brasil no Mercosul RIC?</p>

• **novembro de 2002** inaugurado o trecho inicial da Linha 5-Lilás
 • **década de 2000** a Linha 2 foi expandida gradualmente para o leste

ade

2000 Gestão de Pessoas

- Globalização: disputa entre trabalhadores de diferentes países
- \$ por competências
- Política de cotas
- Regras Assédio Moral
- Governança
- **Carreiras sem fronteiras (Michael Arthur, 1993)**
 - **A carreira que transcende a organização**
- FOCO no INDIVÍDUO: responsável e cidadão
- Coaching, Mentoring
- Autoconhecimento
- Alinhamento de valores pessoais, organizacionais e nacionais
- Contrato Psicológico (Teoria das Expectativas)
- Líder Transformacional: cidadão, envolvido com o desenvolvimento dos indivíduos, da organização e da sociedade.

Reflexos da Crise 2008

Volta dos Expatriados

Crises nos EUA

Recursos
Escassos

Primavera Árabe

Manifestações
populares

Desastres ecológicos: Japão e BP

2010 ...

ou 2008?

- **Parcerias** para implantação de novas linhas
- Greves e Manifestações no Metrô

loud
puting

- Caos
- Novos paradigmas
- Modelos de entendimento não funcionam
- Antigas respostas já não servem
- Pensadores, cientistas e sociedade buscam novos entendimentos
- Novas relações de/com o trabalho
- Busca de sentido
- Maior necessidade de entendimento sobre a natureza humana
- Gestão de Pessoas precisa comandar a busca nas organizações

Desafios para o Desenvolvimento de Pessoas

CARREIRA

“A sequência das experiências pessoais de trabalho ao longo do tempo.”

(Arthur, Hall and Lawrence, Handbook of Career Theory, 1989)

- Todas as pessoas que trabalham têm uma carreira
- Sem julgamento de valor sobre natureza do trabalho, ou direção do movimento

Características da nova Carreira

- Carreira dirigida pela pessoa, não pela organização
- Série de experiências ao longo da vida, mudanças nas habilidades, aprendizados, transições e identidades
- O desenvolvimento é o aprendizado constante, autodirigido, e encontrado nos desafios de trabalho
- Desenvolvimento não é necessariamente: treinamento formal, reciclagem, mobilidade para níveis acima
- Ingredientes do sucesso:
 - do know-how para learn-how;
 - da segurança no trabalho para a mobilidade;
 - do ser que trabalha para o todo do ser
- A organização deve prover:
 - Desafios
 - Relações de desenvolvimento;
 - Informações e outros recursos
- O objetivo é o sucesso psicológico

Identities, values,
motivation, family

**Knowing
-Why**

Skills
Personal and
expertise

**Knowing
-whom**

Relationships and reputation,
mentors, protégés

**Knowing
-how**

Copyright Michael Arthur and associates 2005

Busca por soluções em Gestão de Pessoas

- Líder Colaborativo: assume sua posição no comando do time, mas trabalha pelas conexões
- Organizações: estímulo às parcerias entre todos os stakeholders
- Desenvolvimento de mentores: legado
- Ampliação da diversidade
- Integração vida pessoal, familiar e profissional
- Revisão dos modelos de poder
- Discussão sobre as velhas práticas
- Soluções coletivas X saídas individuais
- Preparação humanista para os gestores

Como preparar as organizações e seus líderes?

- O que estão estudando os primeiros a concluir MBAs?
- Como os líderes se preparam?
- Que ações podemos tomar juntos?

Quem diria...

Atelier Filosofar: Pensando em Tempos de Crises

Objetivo: Desenvolver o exercício da reflexão como forma de lidar com a complexidade das organizações; fundamentar práticas para reflexão; contribuir para a sistematização na abordagem de problemas; fornecer fundamentos das principais escolas filosóficas; ampliar o repertório dos participantes para lidar com situações complexas.

Para entender a Torre de Babel. Para falar de Sentido da Vida. Para aumentar a compreensão do homem e sobre o Homem. Para ampliar o espírito crítico. Para ser mais humano.

Psicologia para Não Psicólogos

OBJETIVO GERAL

Oferecer fundamentos de Psicologia e suas aplicações no ambiente organizacional, por meio de leituras, discussões e exercícios, de modo a possibilitar sua aplicação ao cotidiano profissional e pessoal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fornecer fundamentos das principais abordagens de Psicologia.
- Contribuir na compreensão de fatores constitutivos do desenvolvimento da personalidade e das subjetividades presentes nas relações interpessoais.
- Ampliar o repertório dos participantes para compreender e lidar com a complexidade humana.
- Fundamentar melhores práticas no ambiente organizacional

Para entender diferentes perspectivas sobre o ser humano. Para traçar caminhos na construção de oportunidades de desenvolvimento.

Obrigada.

Profa. Dra. Tania Casado

tcasado@usp.br

tcasado@fia.com.br

Obrigada.

Profa. Dra. Tania Casado

tcasado@usp.br

tcasado@fia.com.br