



PROF. Me. GUSTAVO MARQUES

gustavom.prof@gmail.com

[in \gustavom10](https://www.linkedin.com/in/gustavom10)



Uniara Lab. ????

APOIO:



PÓS-GRADUAÇÃO
BIOTECNOLOGIA



NIDPBio

Núcleo de Inovação e Desenvolvimento
de Produtos Biotecnológicos

Itaipava - Universidade de Araraquara



unesp

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"



Laboratório de Fomento ao Empreendedorismo e Inovação da UNIARA

O que fazemos no Uniara Lab. ?



POP e Gestão de Pessoas

14 de setembro de 2019

Unidade IV

Empreenda UNIARA

“Se a empresa for bem, é evidente que a responsabilidade é de todos que, com esforço e dedicação, obtiveram sucesso na realização das atividades. Se for mal claramente serei responsável, pois terei falhado no ato de fazer as equipes entenderem meu propósito de trabalho”

(Comandante Rolim – TAM)

PESSOAS: AMPLIANDO OS RESULTADOS DE UM NEGÓCIO

Orientar sobre a importância de buscar **diferencial competitivo**, cumprir metas e objetivos, obtendo **resultados** através do **cuidado** com as pessoas.

POR QUE FALAR DE PESSOAS?



COMPETITIVIDADE

Nas startups há uma busca incessante do diferencial competitivo para melhorar o desempenho, alcançar os resultados e atender melhor os clientes



GESTÃO DE PESSOAS

Gerir melhor as pessoas, permite o cumprimento de metas e objetivos da empresa.

PESSOAS

A principal resposta está nas competências e no comprometimento das pessoas

Principais Processos de Gestão de Pessoas

- **Recrutamento Seleção** {
 - Descrição de Perfil
 - Recrutamento
 - Seleção
- **Treinamento** {
 - Integrar
 - Treinar
 - Desenvolver Competências
- **Retenção Talentos** {
 - Saúde e segurança no trabalho
 - Qualidade de vida no trabalho
 - Plano de Carreira
- **Avaliação de Desempenho** {
 - Mapear, Analisar e Avaliar

Recrutamento e Seleção

Qual o PERFIL da pessoa que será contratada?

Escolaridade, experiência, responsabilidades, características pessoais, idade, etc.

ONDE buscar o profissional?

Em entidades de classe, Universidades, iniciativas do poder público, sites especializados, LinkedIn, indicações, etc.

COMO escolher o profissional?

Validando os dados apresentados com o perfil por meio de entrevista; Aplicando prova prática; Dinâmicas; Buscando referências profissionais.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Integrar

Apresente a empresa, seu funcionamento, normas internas, formas de atuação, estrutura organizacional, integrantes das equipes. Tenha um “kit” para o novato.

Treinar

Mostre, continuamente, as atividades a serem desenvolvidas e acompanhe-o nas primeiras execuções. Aborde itens de saúde e segurança no trabalho.

Desenvolver

Mapear as competências e quais precisam ser aprimoradas.

RETENÇÃO DE TALENTOS

Benefícios

- Auxílio Transporte (obrigatório)
- Auxílio Alimentação/Refeição
- Plano de Saúde Empresarial
- Vaga de Garagem (bike? Carro?)

Qualidade de Vida

- Adequação do ambiente de trabalho
- Ginástica laboral
- Short friday / Home office

Plano de Carreira

- Descrições genéricas, por espaços ocupacionais e não cargos
- Simplificação por graus de complexidade

Avaliação de Desempenho

Apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa no cargo e o seu potencial de desenvolvimento (CHIAVENATO, 1999).

- ✓ A avaliação do Desempenho em uma organização, preocupa-se com o ***comportamento das pessoas*** no trabalho;
- ✓ Avaliação de Desempenho é diferente de ***avaliação de Potencial***;

Avaliação de Potencial: Esta é direcionada a averiguar possibilidades futuras de um indivíduo, com relação aos resultados produzidos pelo seu trabalho.

Avaliação 360°

Na avaliação 360°, conhecida também como *Feedback 360 Graus*, *Feedback com Múltiplas Fontes*, e *Avaliação Multivisão*, o colaborador recebe *feedbacks* simultâneos de diversas fontes ao seu redor (daí o nome 360°). Ele pode ser avaliado por seus pares de trabalho, superiores, subordinados, clientes internos e externos.

Neste tipo de avaliação é considerada também a avaliação que o próprio funcionário faz de si mesmo.



Procedimento Operacional Padrão - POP

Documento que estabelece de forma minuciosa os detalhes de um processo, elencando aspectos como sequência de procedimentos, materiais utilizados, cuidados a serem observados, responsáveis por cada etapa e quaisquer outras informações relevantes para que a tarefa seja realizada dentro do padrão de qualidade esperado.



Elementos do POP

Um POP é composto, principalmente, dos seguintes elementos:

- Nome do procedimento;
- Local de aplicação;
- Responsáveis pela tarefa elencados por cargos e não por nomes, já que estes podem mudar com o tempo;
- Responsável pela elaboração do POP;
- Materiais envolvidos na tarefa;
- Documentação de referência, como manuais, estatuto, guias de segurança e assim por diante;
- Siglas devidamente descritas;
- Passo a passo do procedimento, incluindo etapas e sequência de realização, além da nomeação dos responsáveis por cada etapa;

OBRIGADO!

Gustavo Marques

linkedin.com/in/gustavom10

gustavom.prof@gmail.com



“A melhor maneira de prever o futuro é criá-lo”
Peter Drucker
