

Por Débora Soares



O segundo e último dia do 1º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas, realizado nesta quinta-feira, 1º de julho, foi marcado pelo lançamento da Pesquisa de Engajamento 2021 da Abrapp.

Desenhado especialmente para o setor de previdência complementar, o trabalho contará com diversas entregas para as associadas participantes, incluindo diagnóstico, plano de ação, índice de jornada do empregado e a certificação com o Selo da Abrapp de Engajamento para aquelas que alcançarem o nível de 70% neste indicador.

“Estamos muito felizes e é um grande prazer ser o parceiro da Abrapp na construção desse projeto”, destacou Alexandre Diogo, Presidente do IBRC – Instituto Ibero-Brasileiro de Relacionamento com o Cliente, durante a apresentação no Special Talk dedicado ao lançamento.

O painel contou também com a participação de Marciano Cunha, CEO na Octagoon Liderança & Performance, e a moderação de Claudio Lopes de Souza, Membro do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp.

Poderosa ferramenta de gestão – Segundo o CEO do IBRC, a Pesquisa de Engajamento 2021 ajudará as entidades participantes a mapear e traçar o melhor caminho para obter, manter e ampliar o engajamento, consistindo em uma poderosa ferramenta de gestão.

Será possível a EFPC conhecer a sua posição no indicador de engajamento e compará-la ao benchmark setorial e internacional sobre o tema. As melhores práticas identificadas serão destacadas, permitindo o compartilhamento e aprendizado coletivo.

Ele destacou a importância da participação, mesmo que o profissional de gestão de pessoas considere que sua entidade pode não atingir o índice de 70% para a certificação com o Selo Abrapp de Engajamento. “Você ganhará um certificado por essa participação e terá a oportunidade de diagnosticar o que está acontecendo para poder atuar e se preparar para a certificação em 2022”.

Poço no deserto – Em uma leitura tocante e recheada de reflexões sobre um trecho do livro clássico “O Pequeno Príncipe”, de Saint Exupéry, no qual o aviador e o príncipezinho partem em busca de um poço de água no deserto, Marciano Cunha ressaltou a importância da realização de Pesquisa de Engajamento.

“Falar de pesquisa é falar de um conjunto de ações que nos levam a uma descoberta. Descoberta do quê? Novos caminhos e conhecimentos. Isso exige de nós uma postura investigativa minuciosa, presente e saber que é um longo caminho”, destacou Cunha.

Ele acrescentou que o engajamento é pauta inegociável para o profissional de RH, em um contexto em que os trabalhos estão cada vez mais automatizados e o grande diferencial torna-se o indivíduo. “Porém, o indivíduo é muito complexo, e precisa de tempo para o conhecermos, é preciso caminhar juntos”. Nesse sentido, a pesquisa de engajamento é importante para monitorar os estados e entregas das pessoas e ampliar a confiança na relação de trabalho e na própria marca da entidade.

Segundo Marciano, falar em engajamento é referir-se à relação de uma ou mais pessoas com uma causa. “O que buscamos dentro das nossas entidades? Que o conjunto de profissionais que ali está consiga se relacionar em prol de uma causa, que é o resultado, a sustentabilidade, e esse resultado vem de pessoas que servem o seu trabalho para outras pessoas”, ressaltou, acrescentando a importância de os profissionais se sentirem conectados uns aos outros e à instituição em que trabalham, e que os gestores busquem conhecer esse indivíduo.

RH Ágil – A importância do mapeamento de processos também foi ressaltada no Talk 6 “Metodologia Ágil em Gestão de Pessoas”, que contou com moderação de Patrícia Nóvoa, membro do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp, e palestra de João Paulo Coutinho, especialista em aprendizagem colaborativa e referência em RH Ágil no Brasil. O RH Ágil, ou RH 4.0, trata-se da mais nova evolução desse departamento, que busca a união entre pessoas e tecnologias para o sucesso da entidade.

Ele ressaltou que o método Agile ou Ágil não se resume a ter ferramentas, mas é principalmente uma mudança de mentalidade. Com origem em um manifesto publicado em 2001 por 17 profissionais de tecnologia, que trabalhavam em metodologias para desenvolvimento de software, o Agile tem como princípios a satisfação do cliente, o trabalho em equipe, a motivação do time e o refletir e ajustar, dentre vários outros. É um mindset de melhoria contínua, aderente a um mundo cada vez mais volátil, incerto, complexo e ambíguo (VUCA).

“Minha dica de ouro é: mapeie como você está fazendo as coisas. Como você faz seleção, desenvolvimento, remuneração, desempenho. Simplesmente não paramos para pensar. Chegamos e fazemos o que era feito antes”, notou o especialista. “Questionem-se e, periodicamente, a cada 3 ou 4 meses, parem, tragam as pessoas envolvidas nesse processo e ouçam: quais problemas temos aqui? Como podemos melhorar?”.

Questionado no debate sobre como os profissionais de gestão de pessoas podem mudar o mindset das lideranças que têm visão tradicional, em direção à mentalidade Ágil, Coutinho ressaltou a importância de se ter proatividade para colocar o assunto na mesa, inclusive nos treinamentos para as lideranças. “É preciso falar com os gestores sobre isso, pautar o assunto, para sensibilizar”.

O 1º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas foi uma realização da Abrapp com apoio institucional da UniAbrapp, ICSS, Sindapp e Conecta, e patrocínio da Apoena Soluções em Seguros e da Crescimentum.

Acompanhe o Blog Abrapp em Foco para ler mais conteúdos sobre o 1º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas.

Fonte: Abrapp em Foco em 01.07.2021