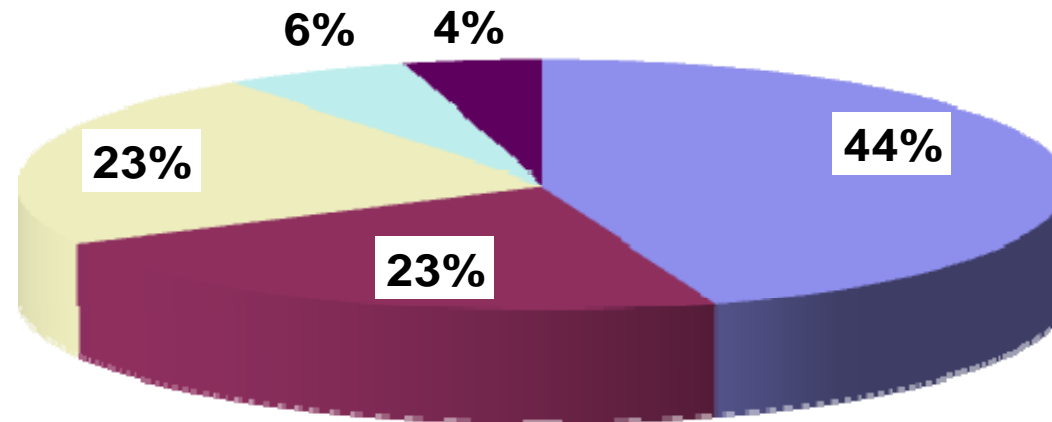


**“Construir uma sociedade melhor,
ajudando empresas a
transformar seu ambiente de trabalho”**



As Melhores 2009

O que os funcionários mais valorizam?



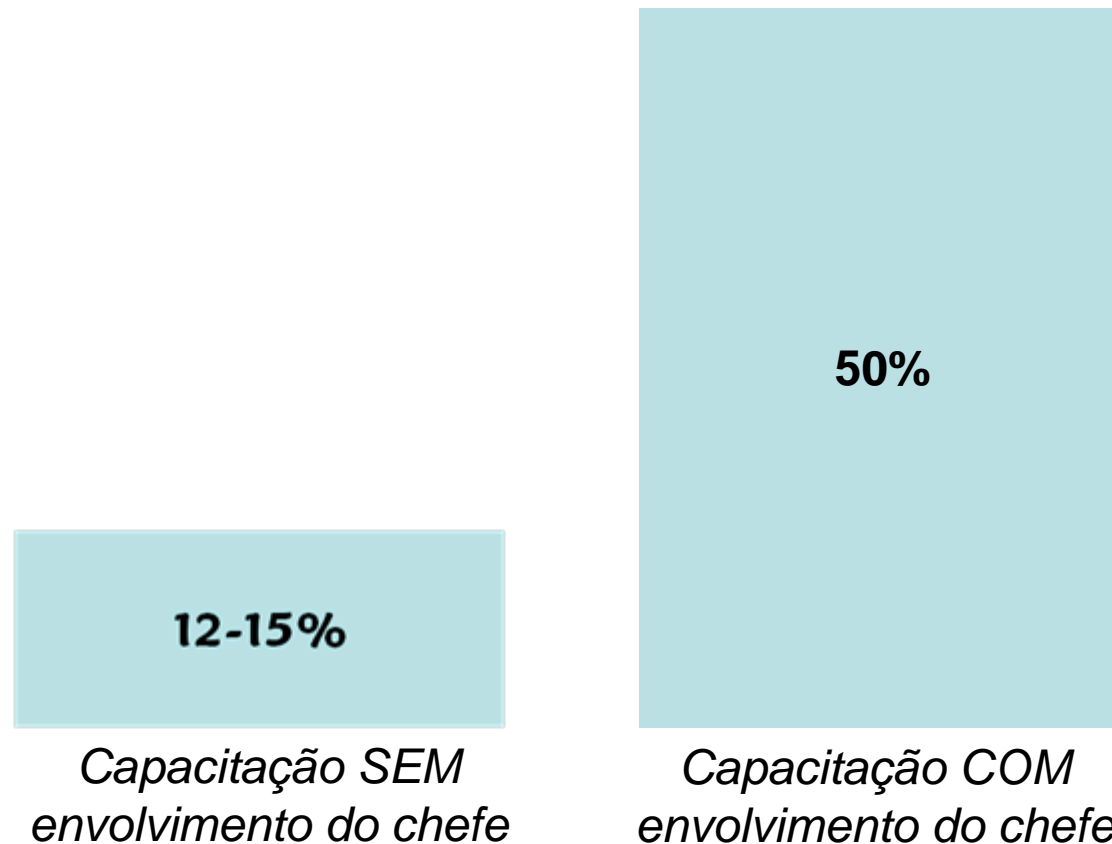
- 44% - Oportunidade que tenho de crescer e me desenvolver
- 23% - Proporcionar equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional
- 23% - Remuneração e benefícios oferecidos pela empresa
- 6% - Saber que só serei demitido em último caso
- 4% - N/A



Critérios de Avaliação das práticas

Variedade	As empresas oferecem treinamento e desenvolvimento de várias formas
Originalidade	Os programas disponibilizados são interessantes e criativos
Abrangência	Os funcionários de todos os níveis têm acesso a treinamento e desenvolvimento
Calor Humano	Práticas são personalizadas para atender diferentes objetivos de carreira, interesses e habilidades pessoais e profissionais dos funcionários.
Integração	As práticas de treinamento e desenvolvimento estão integradas a outras práticas da organização

Aproveitamento da Aprendizagem



A obtenção de resultados aumenta em 4X quando o chefe se envolve antes e depois da capacitação!

Benefícios do Desenvolvimento

Quando o funcionário sente que o chefe está comprometido com seu desenvolvimento, faz um esforço adicional de 20%

(CLC, Engagement Report, 2004)

**COMPROMISSO DO CHEFE
COM DESENVOLVIMENTO**

=

**20% + DE ESFORÇO EXTRA
DO
FUNCIONÁRIO**



O RH e a Aprendizagem Transformacional

Critérios de escolha dos participantes

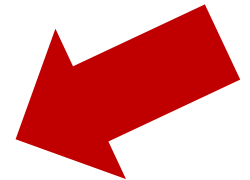
- Maior preparo para se engajar num esforço de mudança
- Motivação para aprender

Identificar as necessidades individuais

- Identificar os desafios individuais de cada participante
- Priorizar e integrar estes desafios ao conteúdo do programa

Criar o espaço de transição

- Ambiente onde a experimentação seja permitida e encorajada



Fazer a mudança durar

- Internalização da mudança

Exemplos: Caterpillar

Programas diversos

- **Caterpillar Learning Management System:** mais de 4 mil cursos disponíveis a todos os funcionários via Internet (informática, técnicos e comportamentais, etc);
- **TV Corporativa:** cursos 24 horas por dia, assistidos durante ou após o expediente de trabalho;
- **Carreira do Futuro:** auxiliar o funcionário no planejamento de sua evolução profissional e preparação para a aposentadoria;
- **Programa Mais Família:** acolheu 92 casais em 2008 para discutir questões como aposentadoria, compulsões (por drogas, sexo, consumo e outras) e administração da renda familiar;
- **Escola de Pais:** para auxiliar os pais na Educação de seus filhos;
- **Líderes Construindo Líderes:** mensalmente, via intranet ou teleconferência, vice-presidentes da Caterpillar falam a todos os gestores sobre suas experiências gerenciais;

Exemplos: Caterpillar

Programas diversos

- **Líderes como Professores:** diretores da empresa compartilham suas experiências com os gestores em treinamentos presenciais, transmitindo o conceito de que líder não é só aquele que rege, mas o que participa, pensa com a equipe, troca ideias, desenvolve e cuida das pessoas;
- **Fazendo Ótimos Líderes:** treinamento durante o qual se estuda o perfil do líder, incluindo a avaliação 360 graus e sua auto-avaliação;
- **Seleção Eficaz:** busca orientar todos os gestores da empresa no sistema de Seleção por Competências;
- **Treinamento de Construção de Times e Prática de Valores:** com foco na preparação de times de alta performance e na questão da diversidade;
- **POC - Programa de Orientação de Carreira:** os candidatos finalistas que não foram aprovados em um processo de recrutamento interno recebem um feedback de como se preparar melhor para uma futura oportunidade na área escolhida, desde a parte técnica até comportamental;

Exemplos: IBM

Programas de desenvolvimento presencial

- **Mentoring** – funcionários podem escolher colegas da IBM com mais experiência e de qualquer parte do mundo para que sejam seus “mentores”, atuando como conselheiros para a carreira profissional.
- **Job Rotation** – os profissionais podem vivenciar o dia-a-dia de trabalho de outras áreas por um período de 5 dias a 12 meses.
- **Shadow** – programa que permite aumentar o conhecimento do funcionário em relação a uma área ou função da empresa;
- **Drop In** – o funcionário passa por um período de imersão em outra área, conhecendo o dia-a-dia de trabalho em outro departamento.

Diversidade

- **Taking the Stage:** Treinamento específico para mulheres, abordando como se apresentar em público de forma confiante, segura e convincente, em reuniões com gerentes e/ou clientes.
- **MindSet:** Treinamento composto por 50% de homens e 50% de mulheres, discutindo a realidade do mercado de trabalho para as mulheres.



Exemplos: IBM

Diversidade

- **Treinamento de Diversidade e Liderança Inclusiva:** criar uma consciência da importância da Diversidade e como a IBM se posiciona e espera que seus funcionários se posicionem em relação a Diversidade.
- ***Shades of Blue*:** treinamento sobre cultura para ajudar a entender como se comunicar e trabalhar com pessoas de outras empresas, de outros países, que falem outra língua, mas que tenham expectativas e objetivos comuns.

Enriquecimento Pessoal e Profissional

- Programa onde futuros líderes se inscrevem e podem - se aprovados - passar um tempo desenvolvendo um projeto em uma comunidade em um país em desenvolvimento, com o objetivo de aprender a lidar com outras culturas e diversidades. Durante este período o funcionário compartilha suas experiências em um blog.



Exemplos: Serasa Experian

Programa de coaching: individual e de equipes

Programa de mentoring para os trainees

Enriquecimento Pessoal e Profissional

- Discussão de temas atuais entre um especialista do mercado e um especialista da Serasa Experian

Programa Estrategiários e e-Estagiários

- Desenvolvimento de profissionais e a jovens talentos, com perfil empreendedor e sólida formação acadêmica. Duração de 2 anos e foco corporativo, job rotation de 1 ano em todas as áreas, desenvolvimento de projetos estratégicos e programa de extensão universitária

Escola Serasa Experian: Educação complementar

- Coral; Instrumentos; Artes circenses (Magia do Riso)

Pesquisas Aplicadas

- Parcerias com Universidades para o desenvolvimento de pesquisas e apoio à elaboração de trabalhos como monografias, dissertações e teses

Exemplos: Coelce (Ceará)

Programas diversos

- **Espaço de Desenvolvimento de Pessoas:** dispõe de computadores com acesso à internet, biblioteca diversificada para consulta ou empréstimo de livros, salas de atendimento individual para dar suporte no planejamento de suas carreiras e sala para treinamentos;



- **Programa Semear:** trabalha os valores pessoais relacionados aos valores da empresa, inspirando as pessoas a refletirem sobre suas atitudes perante a família, a sociedade e a organização;

coelce

Exemplos: Coelce

Programas diversos

- **Líderes em Campo:** busca desenvolver a competência orientação ao negócio aproximando os gestores da realidade existente no campo;



Responsáveis pelas áreas de Desenvolvimento de Pessoas e Regulação e Mercado com equipes de campo do processo de Atendimento Emergencial

coelce