

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2019

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

CENÁRIO ATUAL DO RECURSOS HUMANOS

DIAGNÓSTICO E SOLUÇÕES

TENDÊNCIAS PARA O RH DO FUTURO

Módulo 06 – Recursos Humanos

Seleção e Retenção de Talentos – Prof. Karina Strobel Castilho

Avaliação de Desempenho – Prof. José Marcio Carioca

Departamento Pessoal – Prof. Danilo Morais Doval

Liderança e Coaching – Prof. Erick Jacoboski Mardonado

Cargos, Salários e Plano de Carreira – Prof. Danielle Rodrigues

Estudantes:

Jose Alcides dos Santos Junior, RA :17001632

Luís Fernando Pacífico Stremel, RA 17001633

Lucas da Silva Benevides de Oliveira, RA:17001400

Maria Graziela Rodrigues Cabral, RA:180047223

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO 2019
SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	7
3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	7
3.2 CARGOS E SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	8
3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS	9
3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	9
3.5 LIDERANÇA E COACHING	9
4 CONCLUSÃO	11
REFERÊNCIAS	12
ANEXOS	13

1 INTRODUÇÃO

As unidades de estudo trabalhadas neste semestre foram Avaliação de Desempenho, Seleção e Retenção de Talentos, Cargos, Salários e Plano de Carreira, Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas, e Treinamento e Desenvolvimento.

Todas as matérias foram importantes, para desenvolvimento do projeto, com base nas explicações dos professores e nos temas de cada matéria conseguimos obter diversas informações da empresa Google, tema do nosso projeto. Por exemplo os cargos e salários da empresa é basicamente elaborados através de pesquisas anuais e percentuais, não havendo mapeamento de cargo por ser uma empresa de alto padrão não tendo uso de nomenclatura e definição, e sim trabalho em equipe e liderança, sendo esse um de seus pontos fracos, o processo de seleção de candidatos e extremamente rígidos e de alto padrão de profissionais, tendo um alto padrão de treinamento e suporte aos seus colaboradores, sendo utilizados a ferramenta de Avaliações e desempenhos para melhor visão de seus funcionários e empresa, tendo o uso de feedbacks.

Hoje é uma das maiores empresas para se trabalhar e de maior concorrência entre os profissionais por seu ótimo suporte e história de sucesso. Assim interligamos o objetivo de cada unidade e alcançamos um objetivo geral trazendo todas as informações necessária para melhor desenvolvimento do nosso trabalho.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa escolhida para ser tema de nossos estudos é a Google, uma empresa multinacional fundada empresa privada em 4 de setembro de 1998 e sua oferta pública inicial foi realizada em 19 de agosto de 2004, localizada e chamada Googleplex, Condado de Santa Clara no estado da Califórnia Estados Unidos, fundada por Larry Page e Sergey Brin, que se conheceram na faculdade onde se tornaram amigos e parceiros no projeto, criando uma empresa que presta serviços online e software, hoje uma das maiores empresas prestadoras de serviços online.

3 . PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A empresa GOOGLE muito boa mas vimos algo que não está funcionando que seria a falta de alinhamento de funções, tanto da parte do RH quanto da gerência.

Vimos que muitos cargos de chefia, inclusive diretores pressão muito forte, porém ainda um pouco desordenada e algumas áreas de liderança é extremamente fraca, e os processos nem sempre fazem sentido, áreas nem sempre estão alinhadas e seguindo o mesmo caminho, a cultura as vezes pode parecer bem hipócrita, falta de uma visão estratégica para a empresa a longo prazo, alguns departamentos funcionam isolados e não se comunicam bem, e processos engessados, sua atuação fica limitada, eles não estão nem aí com o funcionário, terceirizam e economizam em tudo o que podem para manter seus bilhões em lucros, cobrança muito alta e não dá muitos benefícios.

Para tentar solucionar este problema, vamos usar um método de Treinamento para RH e Liderança, para que todos se alinhem para um desenvolvimento melhor.

- **COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS:**

- Liderança, trabalho em equipe e sinergia.

Para desenvolver essas competências iremos usar o C.H.A - conhecimento, habilidade e atitude.

C de Conhecimento, é o saber teórico, o primeiro ponto de aprendizagem e desenvolvimento. O conhecimento, em geral, é tácito, presente apenas na mente do profissional.

A Habilidade (H) é o saber fazer: O ideal está na junção de conhecimento e habilidade. Está, em regra, depende de prática, treino, erros e acertos.

A de Atitude, que está ligada a ação: Não adianta ter conhecimento e habilidade e não ter atitude. Atitude é o querer fazer e mostrar as melhorias que teriam caso mudassem

- **Liderança:**

Conhecimento: primeiro iremos mostrar como ser um bom líder, o conhecimento necessário e os benefícios dessa competência.

Um bom líder tem que ter empatia para com seus liderados se colocando no seu lugar e também ter humildade e lembrar que também já esteve nessa posição, ele tem que motivar sua equipe e lhes proporcionar ferramentas para cumprir seus deveres e objetivos dentro da empresa e não somente ficar exigindo, de preferência mostrar na prática como ser feito, quando ele começar a realizar esses passos começará a ser mais respeitado e também motivará seu liderados a darem o máximo de si.

- **Habilidade:** Mostrar como ser um bom líder com dinâmicas voltadas para essa competência além disso dando constante feedback que poderia ser pego de forma anônima de seus liderados.
- **Atitude:** mostrar os benefícios de uma boa liderança é um ótimo meio de motivar a aplicar seu conhecimento e habilidades, as melhorias com esse

treinamento seria mais humanidade para com seus liderados e um maior resultado deles.

- **Trabalho em equipe:**

- **Conhecimento:** Iremos trabalhar como saber lidar com as emoções, controlando o estresse e como trabalhar sobre pressão, respeitar a opinião alheia e aceitar, além disso conhecer toda sua equipe e demonstrar um sentimento de amizade não somente de colegas (até porque ficamos a maior parte do tempo trabalhando do que em outro lugar) trazer esse ambiente familiar, comemorar datas especiais e também quando entrar um novo membro da equipe recebê-lo calorosamente.
- **Atitude:** Mostrar os benefícios de um bom trabalho em equipe, quando todas as pessoas da equipe estiverem em sinergia e se conhecendo bem, elas vão trabalhar melhor e confiar umas nas outras, mostrando maiores resultados.

- **Sinergia:**

- **Conhecimento:** nessa competência iremos mostrar um pouco dos processos de cada setor dentro da empresa, mostrando o que cada uma faz e entendendo a importância de cada uma delas, entendendo também cada cargo e funções dos colaboradores, deixando o RH e os gerentes a par de tudo que acontece e o que deve ser feito.
- **Habilidade:** Seria importante eles conhecerem de perto cada processo dentro da empresa, todos os sistemas usados, produtos vendidos, processos dentro da mesma, assim eles estariam dispostos a todo tipo de dúvida que seus liderados tem e passando maior confiança e respeito para eles.
- **Atitude:** Trabalhar com sinergia significa entender todo o processo que você faz parte e trabalharem em conjunto com todos os setores, então para os gerentes e

RH colocarem em prática, eles teriam que entender todo o ambiente que estão localizado e os benefícios que a empresa teria, como menos gastos e retrabalho para eles mesmo.

Aplicação, algumas dinâmicas de aperfeiçoamento.

Caminho das Pedras

Material

Pedaços de papelão ou tapete medindo +- 40×40 – Pedras

Fita crepe ou barbante – “ilhas”

Bandanas – cegos

- **1º PASSO:** Separar duas equipes (mínimo de 06 máximo de 12 pessoas).

Equipe 01 – sobreviventes

Equipe 02 – resgate

Cada resgate será responsável por um sobrevivente.

- **2º PASSO**

A equipe 01 terá que atravessar o Rio utilizando as pedras. A equipe 02 só poderá auxiliar com conselhos. Deverão auxiliar os sobreviventes a chegarem até eles.

Regras:

Os sobreviventes só poderão pisar com os dois pés na sua pedra, na pedra dos amigos apenas com um pé.

Em momento algum poderá soltar a pedra, terá que segura-la com o pé ou a mão.

O facilitador deverá dizer o tempo todo que se algo sair errado coisas terríveis acontecerão.

Se porventura alguém da equipe soltar a pedra, deverá ficar onde parou e o restante continua o jogo.(coitados “coisas horríveis acontecerão) A equipe que conseguiu chegar à ilha do resgate terá que voltar para buscar os amigos.

Ok 1ª fase concluída

Agora teremos que fazer o processo inverso, só que com todos.

Agora cada resgate se junta ao seu responsável

- **2ª fase:**

A equipe de resgate deverá levar o seu sobrevivente para o outro lado da ilha
OK! Só há um probleminha: como o sacrifício dos sobreviventes para atravessar
o rio foi grande e o sol estava muito forte, todos ficaram cegos. (Vedar os olhos
com as bandanas)

Mais um detalhe, agora eles terão tempo de 10 minutos, pois a maré está
subindo e todos podem se afogar.

As regras são as mesmas.

02 pés na minha pedra (agora são dois sobrevivente e resgate na mesma pedra)

01 pé na pedra do colega.

Não pode soltar a pedra!!!!

Temos que ser rápido a maré ta subindo..

Ok chegamos.

Conclusão:

Fizemos um bom trabalho?

A equipe de sobreviventes que estavam os cegos sentiram uma atitude de “conte
comigo”? Sentiram confiança em seus parceiros?

Houve um plano de ação para a travessia?

A equipe conversou sobre as estratégias?

Houve um ponto de equilíbrio, a equipe se manteve calma centrada?

Se a situação fosse real, estaríamos todos salvos?

Podemos dizer então que somos uma equipe 100%?

Comentar sobre todos os erros, refletir sobre eles para que não aconteçam novamente.

Finalizando palmas para todos que pagaram o mico.

- **Fila Rápida**

OBJETIVO:

Despertar o grupo, preparando-o para trabalhos em pequenos grupos.

CENÁRIO:

- **DESENVOLVIMENTO:**

1. Pedir ao grupo que se subdivida em grupos menores, de acordo com a necessidade do trabalho que se realizará a seguir.
2. Ao comando, os subgrupos deverão se organizar o mais rápido possível. Ex: enfileirar-se por ordem crescente de idade, de matrícula, tamanho, etc.
3. Cada subgrupo deverá ensaiar um grito de guerra que será ouvido sempre que ele for o primeiro a cumprir a tarefa.
4. Será vencedor o subgrupo que terminar primeiro o maior número de tarefas.

- **PROCESSAMENTO:**

Comunicação, sinergia, flexibilidade, criatividade, espírito de equipe, capacidade de adequação e organização.

- **Líder Democrático**

- **Objetivos:** conscientizar os membros do grupo sobre as qualidades que são básicas de um líder democrático; possibilitar os participantes a uma tarefa grupal, no sentido de conseguir uma unanimidade em relação a definições que caracterizam o líder democrático;

* Tamanho: 30 pessoas

* Tempo: 45 minutos

* Material: caneta; uma cópia da relação de definições e das qualidades;

* Descrição: o coordenador inicia falando sobre os quatro tipos de líderes, procurando enfatizar as características de cada um

1. Formando subgrupos demonstrará com ênfase, primeiro um líder autoritário, depois mudando o subgrupo demonstra o líder paternalista, com novos voluntário demonstra o líder anárquico e por último demonstra um líder democrático.

2. Após apresentar sem informar qual tipo de líder é, pedir ao grupo para defini-los e nomeai-los um a um, explicando depois um a um.

3. Após a nomenclatura distribui-se as qualidades do líder democrático, para cada membro, e discute-se sobre cada um.

– Definições

1. Sabe o que fazer, sem perder a tranqüilidade. Todos podem confiar nele em qualquer emergência.

2. Ninguém sente-se marginalizado ou rejeitado por ele. Ao contrário, sabe agir de tal forma que cada um se sente importante e necessário no grupo.

3. Interessar-se pelo bem do grupo. Não usa o grupo para interesses pessoais.

4. Sempre pronto para atender.

5. Mantém calmo nos debates, não permitindo abandono do dever.

6. Distingue bem a diferença entre o falso e o verdadeiro, entre o profundo e o superficial, entre o importante e o acessório.

7. Facilita a interação do grupo. Procura que o grupo funcione harmoniosamente, sem dominação.

8. Pensa que o bem sempre acaba vencendo o mal. Jamais desanima diante da opinião daqueles que só vêem perigo, sombra e fracassos.

9. Sabe prever, evita a improvisação. Pensa até nos menores detalhes.

10. Acredita na possibilidade de que o grupo saiba encontrar por si mesmo as soluções, sem recorrer sempre à ajuda dos outros.

11. Dá oportunidade para que os outros se promovam e se realizem. Pessoalmente, proporciona todas as condições para que o grupo funcione bem.
12. Faz agir. Toma a sério o que deve ser feito. Obtém resultados.
13. É agradável. Cuida de sua aparência pessoal. Sabe conversar com todos.
14. Diz o que pensa. Suas ações correspondem com suas palavras.
15. Enfrenta as dificuldades. Não foge e nem descarrega o risco nos outros.
16. Busca a verdade com o grupo, e não passa por cima do grupo.

- **Qualidades:**

01. Seguro
02. Acolhedor
03. Desinteressado
04. Disponível
05. Firme e suave
06. Juízo maduro
07. Catalisador
08. Otimista
09. Previsor
10. Confiança nos outros
11. Dá apoio
12. Eficaz
13. Sociável
14. Sincero
15. Corajoso
16. Democrático

3.2 CARGOS E SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

O método de carreira utilizada pela Google e a Carreira em Rede no qual dá a oportunidade do colaborador escolher variedades de cargos que pode se encaixar e seguir assim buscando o que melhor desempenho podendo crescer profissionalmente tendo metas e objetivos a cumprir para chegar e atingi-los.

- Não, pois por ser uma empresa de alto padrão com conceito de inovação creio que não a um mapeamento de cargo, pois dentro da Google não a conceito de cargo ou hierarquia e sim liderança, e cooperação em grupo.
- Mais o mapeamento de cargo é importante para que atrás dele podemos ter uma projeção futura trilhando um caminho, dividindo funções e encaixando cada necessidade a sua solução, com isso o mapeamento de cargo se torna uma ótima ferramenta dentro da empresa se tornando um suporte no qual ajudará na melhor divisão de funções ,e melhor visão geral de necessidades que cada setor necessita e assim tornando mais fácil direcionar as funções e setores chegando assim mais facilmente aos objetivos almejados pela empresa.
- O processo de carreira e remuneração da Google e feita com alinhamento anual de mercado através de pesquisas externas e internas, visando também à qualificação dos perfis que visa atrair.

3.3 ADM. DE PESSOAL E OBRIG. TRABALHISTAS

Lei nº 11788 de 25/09/2008

Escolhemos como tema propor passar pela Reforma Trabalhista a lei que rege os estagiários, esta lei nos ajudou como profissionais o qual proporcionou termos mais experiência, e novas oportunidades nesse novo começo de carreira, que não poderíamos ter por falta de oportunidade e experiência profissional muita das vezes tirado de nós as oportunidades de trabalhar pela velha história de não ter experiência e idade adequada, antes de nos proporcionarem a lei que rege nossos direitos e nossos deveres.

Hoje isso mudou, mais ainda necessita de novos ajustes e melhorias, e é por esse ajuste que viemos propor a Reforma Trabalhista á essa lei ,no qual como profissionais estagiários remunerados ou não e encarregados das mesmas funções e carga horária de um profissional devidamente registrado, no qual deveríamos ter o mesmos direitos legais com vínculos empregatícios nos dando os benefícios como auxílio transporte, alimentação muitas das vezes insuficiente para nosso consumo diário ,saúde e seguro desemprego e todos os acertos devidos pelo tempo de serviço prestados.

Como estagiários temos a mesma funções e obrigações de um colaborador registrado e até muitas das vezes mais do que está em nossos contratos não tendo o devido reconhecimento profissional perante os registrados.

Assim podendo ter todos nossos direitos e total reconhecimento legais de um funcionário registrado, trarão grandes benefícios para com nossos empregadores e funcionários estagiados, trazendo mais satisfação, confiança ao novo profissional que ali está se formando.

Após a proposta de Reforma, serão propostas as seguintes mudanças e melhoria:

- **Auxílio Transporte:** ajuste nos critérios como auxílio pago de acordo com 30% da sua remuneração, assim podendo suprir essa necessidade.

- **Vale Alimentação:** ajuste nos critérios como auxílio pago de acordo com 30% da sua remuneração.
- **Seguro Desemprego:** Ser incluídos aos nossos direitos após um 1 e meio de serviços prestados .
- **Fiscalização:** Uma fiscalização feita por uma pessoa devidamente instruídas e disposta a mediar as necessidades e direitos de ambas as partes, empregado e empregador .
- **Instrução e Preparação:** Há instrução e preparação sendo obrigatórias na solicitação de um estagiário, prestadas pelas agência de ponte entre colaborador e estagiário, os preparando e os orientando como instruir seus novos colaboradores em suas novas funções, sendo a eles dados seus feedbacks para melhor relação entre ambas as partes.

Com essa nova reforma trará, confiança, satisfação e melhor preparação para colaborador e empregador trazendo melhor qualidade na formação de novos profissionais .

- **Pontos positivos para as partes:**

Para os empregados essa nova reforma trará a eles uma nova percepção de profissional no qual em sua formação poderá ter a certeza de uma formação profissional completa, e valorizada com todos seus direitos e deveres pré-estabelecidos, no qual suas funções terão os mesmo benefícios que um trabalhador registrado, com isso trazendo ao empregador não somente uma mão de obra e sim um funcionário satisfeito devidamente treinado trazendo assim para empresa ganhos positivos como um trabalho satisfatório e funções perfeitamente executadas e com isso grandes ganhos financeiro a empresa , pois um empregado satisfeito e uma estrutura de sucesso a empresa.

· Para empregador toda essa mudança não trará prejuízo e sim uma forma de investimento a sua empresa, que poderá ter um novo profissional totalmente capacitado e orientado por sua empresa, em questão financeira a empresa não terá prejuízos, pois a base salarial do estagiário continuará a mesma apenas serão acrescidas ajustes e colocação de benefícios como auxílio transporte calculado 30% da sua remuneração , auxílio doença que trará uma saúde de qualidade a seus estagiários e o vale alimentação calculados em 30% do seu salário no qual poderá proporcionar uma melhor alimentação ,vínculo empregatício no qual trás a seu profissional estagiado uma segurança a mais ,no qual tem direito ao seguro desemprego e vários outros benefícios, com isso todo esse gasto beneficiário do seu estagiária podendo ser descontado no Leão da empresa que muitas das vezes a empresa acaba tendo que pagar ao governo.

· Ao governo com ajuste dos encargos de benefícios desses novos profissionais, trará a nosso país novos e melhores colaboradores formados e com uma preparação para mercado de qualidade trazendo grandes novas oportunidades empreendedora e prestadores de serviços de primeira linha mudando assim a situação financeira futuramente do Brasil, também trará ao governo aumento de pagamentos de imposto na folha do empregador pois o piso salarial do estagiário continuará o mesmo, mas o ajuste nos benefícios do estagiário trará grandes ganhos financeiros, moral e educacional ao nosso país, no presente e futuro.

3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

- **Processo de seleção e recrutamento**

Os currículos são recebidos por três tipos de fontes; via website da Google , indicação de funcionários e universidades.A seleção começa com a avaliação dos currículos recebidos,aqueles que se encaixam são convocados para uma entrevista por telefone com o recrutador e depois para uma entrevista presencial com profissionais do Google nos escritórios. Nessa fase, eles são avaliados sob quatro critérios: habilidade cognitiva/raciocínio analítico, experiência profissional, evidências de liderança e adequação à cultura da empresa.

Por fim, é observado os resultados das entrevistas e também outras informações e evidências solicitadas para compor o perfil acadêmico e profissional.Aqueles que se encaixam são convocados para uma entrevista por telefone com o recrutador e depois para uma entrevista presencial com profissionais do Google nos escritórios. Nessa fase, eles são avaliados sob quatro critérios: habilidade cognitiva/raciocínio analítico, experiência profissional, evidências de liderança e adequação à cultura da empresa.Por fim, e é feito a observação dos resultados das entrevistas e também outras informações e evidências solicitadas para compor o perfil acadêmico e profissional. A partir daí, o perfil completo é enviado a comitês de seleção na região e na matriz nos Estados Unidos. Se o candidato for aprovado, ele receberá uma oferta do Google.o processo de recrutamento dura em média seis semanas.

- **Para funcionários:**

Os ambientes e trabalho da Google, estimulam a criatividade e o senso lúdico de seus funcionários. Assim, a qualidade de vida aumenta.

A empresa oferece benefícios como, planos de Saúde,odontológico e de aposentadoria. Seguro e pacotes de férias e reembolso com despesas de educação também estão inclusos nos Benefícios da Google.

Além disso , para a retenção de talentos, e disponibilizado academias de ginástica, aulas de dança e jogos.Os funcionários podem marcar campeonatos de paintball dentro da própria companhia.Os colaboradores também têm acesso a quadras de vôlei, playground e médicos que podem ser consultados.E não para por aí: há cabeleireiros, massagistas,lavanderias,videogames,ingressos para jogos de beisebol e as confortáveis e

futuristas cabines e soneca.se você não conhece pode pesquisar (no próprio Google) por “Google sleeping pod”.

- **Programa de trainee**

O processo de seleção começa com a avaliação dos currículos, estes podem chegar até a companhia via website, indicações de funcionários e universidades. Todos os currículos são avaliados. Após a avaliação primária o Google pode entrar em contato com os selecionados via telefone, para que se faça uma entrevista a distância com o recrutador, e depois uma entrevista presencial.

Quatro critérios são avaliados durante a entrevista presencial: experiência profissional, traços de liderança, adequação à cultura da empresa e raciocínio analítico. A partir daí se traça um perfil do candidato, que é enviado para comitês de seleção na região e até mesmo na matriz dos Estados Unidos, se aprovado, o candidato recebe uma oferta do Google. O processo que vai da divulgação da vaga ao recrutamento final costuma durar em torno de quatro a seis semanas. O Google afirma que a seleção foca em atrair pessoas criativas e inovadoras, por outro lado a ausência de fluência em língua inglesa ainda é o principal critério de eliminação entre os candidatos. as vagas de emprego são disponibilizadas em uma plataforma chamada Clockwork.

Aprendiz

A Google é uma caçadora de talentos além de apoio ao Programa Aprendiz Legal do Centro de Integração Empresa Escola a Google também oferece oportunidades de desenvolvimento na Academy Google, os jovens interessados em trabalhar com internet pode escolher um Curso do Google Ateliê ou Google Partner e adquirir Certificação Google. São muitas as oportunidade que a Google oferece, em busca de potencialidades e desenvolvimento em diversas áreas para melhoria do serviço de internet em todo o planeta, a Google busca potenciais com habilidades diversas.

O Perfil do jovem aprendiz para a vaga deve seguir os seguintes critérios:

- Jovens de 14 (quatorze) a 24 (vinte e quatro) anos de idade
- Cursando Ensino Fundamental (7º série) ou Ensino Médio
- Gostar de Internet

Para fazer inscrição para Programa Jovem Aprendiz Google o jovem deve fazer cadastro no Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) , o cadastro pode ser realizado no site a qualquer tempo, o candidato poderá Consultar Vagas e realizar atualizações do cadastro, quando surgirem vagas no perfil cadastrado um recrutador entrará em contato com o candidato para participar do processo seletivo.

3.5 LIDERANÇA E COACHING

A empresa GOOGLE muito boa mas vimos algo que não está funcionando que seria a falta de alinhamento de funções, tanto da parte do RH quanto da gerência.

Vimos que muitos cargos de chefia, inclusive diretores pressão muito forte, porém ainda um pouco desordenada e algumas áreas de liderança é extremamente fraca, e os processos nem sempre fazem sentido, áreas nem sempre estão alinhadas e seguindo o mesmo caminho, a cultura as vezes pode parecer bem hipócrita, falta de uma visão estratégica para a empresa a longo prazo, alguns departamentos funcionam isolados e não se comunicam bem, e processos engessados, sua atuação fica limitada, eles não estão nem aí com o funcionário, terceirizam e economizam em tudo o que podem para manter seus bilhões em lucros, cobrança muito alta e não dá muitos benefícios.

Para tentar solucionar este problema, vamos usar um método de Treinamento para RH e Liderança, para que todos se alinhem para um desenvolvimento melhor.

- **COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS:**

- Liderança, trabalho em equipe e sinergia.

Para desenvolver essas competências iremos usar o C.H.A - conhecimento, habilidade e atitude.

C de Conhecimento, é o saber teórico, o primeiro ponto de aprendizagem e desenvolvimento. O conhecimento, em geral, é tácito, presente apenas na mente do profissional.

A Habilidade (H) é o saber fazer: O ideal está na junção de conhecimento e habilidade. Está, em regra, depende de prática, treino, erros e acertos.

A de Atitude, que está ligada a ação: Não adianta ter conhecimento e habilidade e não ter atitude. Atitude é o querer fazer e mostrar as melhorias que teriam caso mudassem

- **Liderança:**

- **Conhecimento:** primeiro iremos mostrar como ser um bom líder, o conhecimento necessário e os benefícios dessa competência.

Um bom líder tem que ter empatia para com seus liderados se colocando no seu lugar e também ter humildade e lembrar que também já esteve nessa posição, ele tem que motivar sua equipe e lhes proporcionar ferramentas para cumprir seus deveres e objetivos dentro da empresa e não somente ficar exigindo, de preferência mostrar na prática como ser feito, quando ele começar a realizar esses passos começará a ser mais respeitado e também motivará seu liderados a darem o máximo de si.

- **Habilidade:** Mostrar como ser um bom líder com dinâmicas voltadas para essa competência além disso dando constante feedback que poderia ser pego de forma anônima de seus liderados.

- **Atitude:** mostrar os benefícios de uma boa liderança é um ótimo meio de motivar a aplicar seus conhecimento e habilidades, as melhoras com esse treinamento seria mais humanidade para com seus liderados e um maior resultado deles.

- **Trabalho em equipe:**
- **Conhecimento:** Iremos trabalhar como saber lidar com as emoções, controlando o estresse e como trabalhar sobre pressão, respeitar a opinião alheia e aceitar, além disso conhecer toda sua equipe e demonstrar um sentimento de amizade não somente de colegas (até porque ficamos a maior parte do tempo trabalhando do que em outro lugar) trazer esse ambiente familiar, comemorar datas especiais e também quando entrar um novo membro da equipe recebê-lo calorosamente.
- **Atitude:** Mostrar os benefícios de um bom trabalho em equipe, quando todas as pessoas da equipe estiverem em sinergia e se conhecendo bem, elas vão trabalhar melhor e confiar umas nas outras, mostrando maiores resultados.

- **Sinergia:**

Conhecimento: nessa competência iremos mostrar um pouco dos processos de cada setor dentro da empresa, mostrando o que cada uma faz e entendendo a importância de cada uma delas, entendendo também cargo e funções dos colaboradores, deixando o RH e os gerentes a par de tudo que acontece e o que deve ser feito.

Habilidade: Seria importante eles conhecerem de perto cada processo dentro da empresa, todos os sistemas usados, produtos vendidos, processos dentro da mesma, assim eles estariam dispostos a todo tipo de dúvida que seus liderados tem e passando maior confiança e respeito para eles.

Atitude: Trabalhar com sinergia significa entender todo o processo que você faz parte e trabalharem em conjunto com todos os setores, então para os gerentes e RH colocarem em prática, eles teriam que entender todo o ambiente que estão localizado e os benefícios que a empresa teria, como menos gastos e retrabalho para eles mesmo.

Aplicação, algumas dinâmicas de aperfeiçoamento.

Caminho das Pedras

Material

Pedaços de papelão ou tapete medindo +- 40×40 – Pedras

Fita crepe ou barbante – “ilhas”

Bandanas – cegos

1º PASSO: Separar duas equipes (mínimo de 06 máximo de 12 pessoas).

Equipe 01 – sobreviventes

Equipe 02 – resgate

Cada resgate será responsável por um sobrevivente.

2º PASSO

A equipe 01 terá que atravessar o Rio utilizando as pedras. A equipe 02 só poderá auxiliar com conselhos. Deverão auxiliar os sobreviventes a chegarem até eles.

Regras:

Os sobreviventes só poderão pisar com os dois pés na sua pedra, na pedra dos amigos apenas com um pé.

Em momento algum poderá soltar a pedra, terá que segura-la com o pé ou a mão.

O facilitador deverá dizer o tempo todo que se algo sair errado coisas terríveis acontecerão.

Se porventura alguém da equipe soltar a pedra, deverá ficar onde parou e o restante continua o jogo.(coitados “coisas horríveis acontecerão) A equipe que conseguiu chegar à ilha do resgate terá que voltar para buscar os amigos.

Ok 1ª fase concluída

Agora teremos que fazer o processo inverso, só que com todos.

Agora cada resgate se junta ao seu responsável

2ª fase:

A equipe de resgate deverá levar o seu sobrevivente para o outro lado da ilha OK! Só há um probleminha: como o sacrifício dos sobreviventes para atravessar o rio foi grande e o sol estava muito forte, todos ficaram cegos. (Vedar os olhos com as bandanas)

Mais um detalhe, agora eles terão tempo de 10 minutos, pois a maré está subindo e todos podem se afogar.

As regras são as mesmas.

02 pés na minha pedra (agora são dois sobrevivente e resgate na mesma pedra)

01 pé na pedra do colega.

Não pode soltar a pedra!!!!

Temos que ser rápido a maré ta subindo..

Ok chegamos.

Conclusão:

Fizemos um bom trabalho?

A equipe de sobreviventes que estavam os cegos sentiram uma atitude de “conte comigo”? Sentiram confiança em seus parceiros?

Houve um plano de ação para a travessia?

A equipe conversou sobre as estratégias?

Houve um ponto de equilíbrio, a equipe se manteve calma centrada?

Se a situação fosse real, estaríamos todos salvos?

Podemos dizer então que somos uma equipe 100%?

Comentar sobre todos os erros, refletir sobre eles para que não aconteçam novamente.

Finalizando palmas para todos que pagaram o mico.

Fila Rápida

- **OBJETIVO:**

Despertar o grupo, preparando-o para trabalhos em pequenos grupos.

CENÁRIO:

DESENVOLVIMENTO:

1. Pedir ao grupo que se subdivida em grupos menores, de acordo com a necessidade do trabalho que se realizará a seguir.
2. Ao comando, os subgrupos deverão se organizar o mais rápido possível. Ex: enfileirar-se por ordem crescente de idade, de matrícula, tamanho, etc.
3. Cada subgrupo deverá ensaiar um grito de guerra que será ouvido sempre que ele for o primeiro a cumprir a tarefa.
4. Será vencedor o subgrupo que terminar primeiro o maior número de tarefas.

- **PROCESSAMENTO:**

Comunicação, sinergia, flexibilidade, criatividade, espírito de equipe, capacidade de adequação e organização.

- **Líder Democrático**

Objetivos: conscientizar os membros do grupo sobre as qualidades que são básicas de um líder democrático; possibilitar os participantes a uma tarefa grupal, no sentido de conseguir uma unanimidade em relação a definições que caracterizam o líder democrático;

* Tamanho: 30 pessoas

* Tempo: 45 minutos

* Material: caneta; uma cópia da relação de definições e das qualidades;

* Descrição: o coordenador inicia falando sobre os quatro tipos de líderes, procurando enfatizar as características de cada um

1. Formando subgrupos demonstrará com ênfase, primeiro um líder autoritário, depois mudando o subgrupo demonstra o líder paternalista, com novos voluntário demonstra o líder anárquico e por último demonstra um líder democrático.

2. Após apresentar sem informar qual tipo de líder é, pedir ao grupo para defini-los e nomeai-los um a um, explicando depois um a um.

3. Após a nomenclatura distribui-se as qualidades do líder democrático, para cada membro, e discute-se sobre cada um.

– **Definições**

1. Sabe o que fazer, sem perder a tranquilidade. Todos podem confiar nele em qualquer emergência.

2. Ninguém sente-se marginalizado ou rejeitado por ele. Ao contrário, sabe agir de tal forma que cada um se sente importante e necessário no grupo.

3. Interessar-se pelo bem do grupo. Não usa o grupo para interesses pessoais.

4. Sempre pronto para atender.
5. Mantém calmo nos debates, não permitindo abandono do dever.
6. Distingue bem a diferença entre o falso e o verdadeiro, entre o profundo e o superficial, entre o importante e o acessório.
7. Facilita a interação do grupo. Procura que o grupo funcione harmoniosamente, sem dominação.
8. Pensa que o bem sempre acaba vencendo o mal. Jamais desanima diante da opinião daqueles que só vêem perigo, sombra e fracassos.
9. Sabe prever, evita a improvisação. Pensa até nos menores detalhes.
10. Acredita na possibilidade de que o grupo saiba encontrar por si mesmo as soluções, sem recorrer sempre à ajuda dos outros.
11. Dá oportunidade para que os outros se promovam e se realizem. Pessoalmente, proporciona todas as condições para que o grupo funcione bem.
12. Faz agir. Toma a sério o que deve ser feito. Obtém resultados.
13. É agradável. Cuida de sua aparência pessoal. Sabe conversar com todos.
14. Diz o que pensa. Suas ações correspondem com suas palavras.
15. Enfrenta as dificuldades. Não foge e nem descarrega o risco nos outros.
16. Busca a verdade com o grupo, e não passa por cima do grupo.

Qualidades:

01. Seguro
02. Acolhedor

03. Desinteressado
04. Disponível
05. Firme e suave
06. Juízo maduro
07. Catalisador
08. Otimista
09. Previsor
10. Confiança nos outros
11. Dá apoio
12. Eficaz
13. Sociável
14. Sincero
15. Corajoso
16. Democrático

Mapeamento de Perfil:

A análise de perfil oferece um mapeamento dos profissionais para colocá - los nas áreas mais adequadas e utilizar seu potencial diante das expectativas do mercado de trabalho, e é utilizado em diversas situações, principalmente na escolha mais assertiva de líderes.

4.CONCLUSÃO

Tendo como tema de nosso projeto a multinacional Google podemos concluir que ela é uma empresa que dá um ótimo suporte e reconhecimento aos seus funcionários,sendo uma das empresas mais concorridas e de melhor suporte aos seus colaboradores tendo ela hoje entre umas das empresas melhores para se trabalhar,com seus critérios de contratação muito rígidos,trabalhando como um ótimo padrão de contratação e perfil de profissional e quanto a o interesse da empresa para com esse profissional que se destacou perante a empresa no comércio ela faz as proposta para incluir ele a sua organização,dando todos os suportes a seus colaboradores .Também oferece treinamentos ,avaliações aos seus colaboradores dando a eles seu devido feedback ,mas não a separação de cargos e nomenclaturas por isso possa ser um ponto fraco ,mas o trabalho em grupo e liderança tem sido o meio utilizado.Fazendo ela a empresa que hoje se tornou .

REFERÊNCIAS

- <https://canaltech.com.br/empresa/google/>
- <https://exame.abril.com.br/carreira/saiba-como-e-o-processo-de-selecao-do-google>
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.html
<http://www.glassdoor.com.br/Avalia%C3%A7%C3%B5es/Google-Avalia%C3%A7%C3%B5es-E9079.htm#love> Mondays Redirect
- <https://www.google.com.br/search?q=processo+seletivo+da+empresa+google&ie=UTF-8&oe=UTF-8&hl=pt-br&client=safari>
- https://www.google.com.br/search?client=safari&hl=pt-br&ei=4aWvXeb1MaOx5OUPz8-b2AY&q=aprendiz+empresa+google&oq=aprendiz+empresa+google&gs_l=mobile-gws-wiz-serp.3..0i8i30i2.174723.176361..178441...1.3..0.416.907.2-2j0j1.....0....1.....0i71j0i8i13i30.0M7Rinnr_Iw
- <https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/dicas-dinamica-de-envolvimento-lideranca/>
- <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/93117/lei-do-estagio-lei-11788-08>
- <https://culture.rocks/blog/google-avaliacoes-desempenho/>
- <https://www.slacoaching.com.br/artigos-do-presidente/conhecimento-habilidades-e-atitudes>
- <https://www.vagaemprego.com.br/2016/06/24/saiba-como-e-o-processo-seletivo-do-google/>

