

O fator humano



Conheça os comportamentos que podem manter uma equipe sincronizada para atuar com eficiência na cadeia de suprimentos

Os recursos humanos têm função importante nas organizações, já que, épocas de crises ao longo da história atual, demonstram o quanto o fator humano é importante. Neste artigo, falamos sobre as características mais importantes para identificar as qualidades de um candidato no primeiro contato, a entrevista. Além disso, também abordamos como revelar, administrar e reter os talentos, com uma liderança jovem e decidida.

Recrutamento de talentos: a convivência cultural efetiva começa praticamente nesta etapa. Detectar os candidatos certos no lugar certo ga-

rante o sucesso. Durante uma entrevista, pode-se obter pistas úteis sobre posturas, como entusiasmo, respeito e colaboração. O RH deve trazer candidatos nos níveis certos, apesar de uma falta de vontade de fazê-lo às vezes.

Redefinição de papéis: o RH precisa rever os atributos de cada função e se esforçar para desenvolver papéis que desenvolvam estas características. Gerações diferentes de colaboradores devem aumentar sua bagagem cultural para aperfeiçoar a convivência. Grandes equipes podem trabalhar melhor em conjunto e fornecer sinais de emoção, entusiasmo e resultados.

Remodelando a cultura: o RH promove ativamente uma postura interge-

racional (a convivência plena de pessoas com idades diferentes) entre os colaboradores e prepara a organização para se adaptar a esta nova realidade. Futuros líderes da organização devem ter a capacidade de integrar a equipe, lidar eficazmente com as questões intergeracionais e criar oportunidades. A colaboração pode ser promovida por meio da criação de uma cultura aberta no ambiente de escritórios, assim como incentivos, prêmios e reconhecimentos para mudar o comportamento das pessoas.

Incentivo a diversidade: a diversidade de pensamento pode ser alcançada, trazendo a mistura certa de experiência, educação e exposição. O RH deve ter uma mente aberta durante o

Constituir uma boa equipe requer recrutamento assertivo de novos talentos e incentivos para uma convivência intergeracional

processo de contratação, o que significa fazer pesquisas com palavras-chave mostrando abertura para mover as pessoas em todas as funções. Outra atribuição dessa área é incentivar promoções e preencher funções com pessoas que vêm de uma determinada função, mas que são aptas para outras.

Reestruturando medidas: para uma coexistência cultural bem sucedida, a eficácia do jovem líder deve ser medida em sua capacidade de idealizar para gerar valor e fazê-lo confiando e colaborando com líderes experientes que, por sua vez, devem tomar as medidas cabíveis para conduzir a reestruturação da empresa.

Atuando de forma decisiva: o RH deve agir com rapidez para tomar decisões certas, incluir, respeitar e promover uma postura intergeracional. Ser justo e forte em tais assuntos indica que a co-existência das gerações é parte ativa do valor da organização. As futuras promoções para os líderes em todos os níveis devem ser medidas em sua capacidade, com sucesso para prosperar e fomentar colaborações.

Papel da liderança executiva

A equipe executiva tem o papel de “stakeholder” (plano estratégico) mais importante da organização. Aqui estão aspectos que um executivo sênior deve fazer para promover uma cadeia de suprimentos duradoura na qual as lacunas intergeracionais podem co-existir com sucesso:

- **Cultura:** a maior contribuição para o sucesso é, provavelmente, a capacidade do executivo de criar uma cultura onde os profissionais intergeracionais podem co-existir. Para incentivar a cultura e produzir resultados, executivos seniores precisam definir claramente os compor-

tamentos que precisam e trabalhar incansavelmente para construir um ambiente onde esses comportamentos são comuns e recompensados.

- **Liderança:** a equipe deve seguir aquilo que um líder determinar ser o mais indicado. Essa postura é um aspecto muito crítico da gestão de liderança. Os executivos seniores devem abrir espaço para a comunicação e abraçar a mídia social e a tecnologia, atuando responsabilmente. Com a conectividade social, executivos seniores devem ser particularmente cuidadosos com o que e como eles se comportam.
- **Ambiente empresarial:** líderes jovens são particularmente empreendedores. Executivos seniores devem promover esse comportamento e fornecer apoio. Criar uma atmosfera empresarial que agrada a jovens líderes, na qual a tomada de riscos calculados é apreciada e aplaudida, fornece ferramentas e recursos apropriados para o sucesso.
- **Recompensas e reconhecimento:** use incentivos diferenciados que agradem a todas as gerações. Incentivos de longo prazo para os profissionais experientes e opções / ações / reconhecimentos para as gerações mais jovens. Faça as recompensas e reconhecimentos visíveis para que eles enviem sinais corretos ao resto da organização. [1]



Shekar Natarajan e Ron Hammond são especialistas em Supply Chain.